

10 適正な給与の実現



国家公務員の給与は、俸給(基本給)とそれを補完する諸手当から構成されています。

国家公務員の給与水準については、月例給及びボーナス双方の支給実績を調査し、それぞれ民間給与との均衡を図った上で決定しています。

月例給のうち、俸給と諸手当の配分については、公務における人事管理上の必要性等を踏まえて決定しています。

国家公務員給与の種類

| 俸給 | 手当 | ボーナス |
|---------------|--|--|
| (民間企業の基本給に相当) | <ul style="list-style-type: none"> 扶養手当 通勤手当 在宅勤務等手当 地域手当(民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給) 広域異動手当 俸給の特別調整額(民間企業の管理職手当に相当) 本府省業務調整手当 超過勤務手当 住居手当 単身赴任手当 特殊勤務手当 等 | <ul style="list-style-type: none"> 期末手当 勤勉手当 |

■ 職務給の原則

- ▶ 国家公務員の給与は、仕事の種類や、複雑・困難さ・責任の度合いに応じて決定されます。
- ▶ 仕事の種類(行政職、公安職、医療職など)に応じた17の俸給表があり、そのうちいずれかの俸給表が適用されます。
- ▶ 俸給表には職務の複雑・困難さ・責任の度合い(係員、係長、課長など)に応じた職務の級が定められています。

■ 成績主義の原則

- ▶ 昇格(上位の職務の級に変更すること)・昇給(上位の号俸に変更すること)は、勤務成績・能力に応じて決定されます。勤勉手当についても、勤務成績に応じて支給される仕組みとなっています。(18頁参照)

行政職俸給表(一)(民間企業の事務・技術職に相当)の例

| 職務の級 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 10級 |
|----------------|---------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 代表官職 ※本府省の例 | 係員 | 主任 | 係長 | | 課長補佐 | | 室長 | | 課長 | |
| 1 | XXX,XXX | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 2 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 3 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 4 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 5 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 6 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 7 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 8 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 9 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |



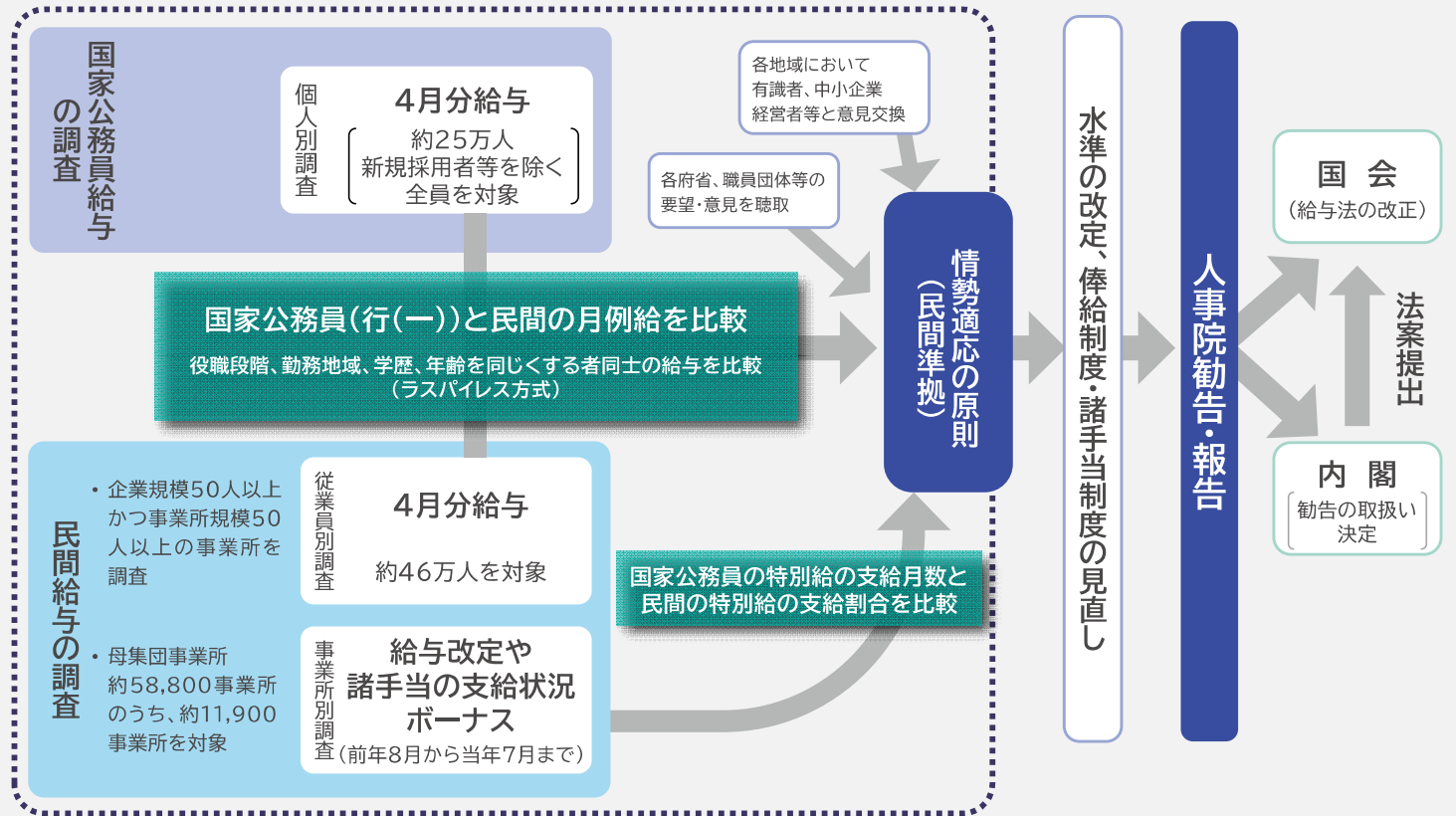
給与勧告

国家公務員は労働基本権の制約を受け労使交渉ができないことから、その代償措置となるのが給与勧告です。

情勢適応の原則

- ▶ 国家公務員の給与は、**社会一般の情勢に適応**するように変更することが法律により求められています。
- ▶ 人事院は、毎年、国家公務員と民間の給与について調査を実施して給与勧告を行っています。
給与勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（**民間準拠**）を基本としています。

給与勧告の手順



※ 調査対象の人数と事業所数は令和5年の例

主な見直し（平成18年～）

調査対象の拡大

- 平成18年
- ▶ 対象を「企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上」に変更(※)
 - ▶ 従業員に「スタッフ職」等を追加

調査対象産業の拡大

- 平成25年
- ▶ 「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等も追加し、「全産業」に拡大

調査対象従業員の拡大

- 平成26年
- ▶ 「中間職(職責が部長と課長の上に位置づけられる従業員等)」を追加

※ 企業規模50人以上は民営事業所全体の正社員数の6割を超える人数をカバー



令和5年給与勧告のポイント

過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ

- 月例給：平均0.96%(3,869円)引上げ
初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ
(高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円])等
- ボーナス：0.10月分引上げ(4.40月分 → 4.50月分)
民間の支給状況等を踏まえ、
期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 手当新設：テレワーク中心の働き方をする職員に
月額3,000円の在宅勤務等手当を新設



令和5年8月7日
岸田首相に勧告を手渡す川本総裁
(写真提供:内閣広報室)

近年の給与と勧告

| | 月例給 | 期末・勤勉手当(ボーナス) | |
|------|----------------|---------------|--------|
| | 改定率(額) | 年間支給月数 | 対前年比増減 |
| 令和元年 | 0.09% (387円) | 4.50月 | 0.05月 |
| 令和2年 | 改定なし | 4.45月 | △0.05月 |
| 令和3年 | 改定なし | 4.30月 | △0.15月 |
| 令和4年 | 0.23% (921円) | 4.40月 | 0.10月 |
| 令和5年 | 0.96% (3,869円) | 4.50月 | 0.10月 |

【参考】モデル給与例(年間給与)

| モデル | | | 令和5年 [勧告後] |
|------|------|-----------------------|---------------|
| 地方機関 | 係員 | 22歳 (一般職試験(大卒)初任給) | 322.2万円 |
| | 係長 | 35歳 | 463.8万円 |
| | 課長 | 50歳 | 676.1万円 |
| 本府省 | 係員 | 22歳 (総合職試験(大卒)初任給) | 406.0万円 |
| | 課長補佐 | 35歳 | 730.7万円 |
| | 課長 | 50歳 | 1,271.7万円 |

給与制度のアップデート

社会や公務の変化に応じた人事管理のため、給与面でも「アップデート」に取り組んでいます。

令和5年の勧告時に報告した「令和6年に向けて措置を検討する主要な取組事項」

～様々な立場から納得感のある、職務や能力・実績に応じた給与制度を目指して～

① 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・新卒初任給の引上げ
- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・特定任期付職員のボーナス拡充
- ・採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・地域手当の大きくり化
- ・新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・扶養手当の見直し
- ・テレワーク関連手当の新設(令和6年4月から実施)
- ・採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討