

# 本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み

---

令和5年8月

人 事 院

# 目次

▶ 本年の給与勧告のポイント	1
▶ 給与制度のアップデート 概要	2
▶ 給与勧告制度の基本的考え方	3
▶ 給与勧告の対象職員	4
▶ 給与勧告の手順	5
▶ 民間給与との比較	6
▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）	7
▶ 民間給与との較差	8
▶ 国家公務員モデル給与例	9
▶ 給与勧告の実施状況（行政職俸給表（一））	10

# 本年の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

- 初任給を引上げ（高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]）、ボーナスを0.10月分引上げ
- テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設（月額:3,000円）  
【官民較差】3,869円（0.96%）  
→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり  
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

### 月例給

[ 民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較 ]

- ✓ 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定 【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等

### ボーナス

[ 直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較 ]

- ✓ 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

### 在宅勤務等手当

[ 新設 ] ※受給者に係る通勤手当の取扱いを併せて措置

- ✓ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給

### その他

[ 非常勤職員の給与 等 ]

- ✓ 本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円（+3,869円、+0.96%）、年間給与 6,731,000円（+105,000円、+1.6%）

勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円

本府省業務調整手当を含む

地域手当非支給地

地域手当非支給地

## 方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系

行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

## 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）

### 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 新卒卒者、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【本年勧告】
- ・ 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

# 給与勧告制度の基本的考え方

## 労働基本権制約の代償措置

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

## 情勢適応の原則（民間準拠）

- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要があることから、給与勧告では、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々<sup>1</sup>の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としています。

## 精緻な調査に基づく民間給与との比較

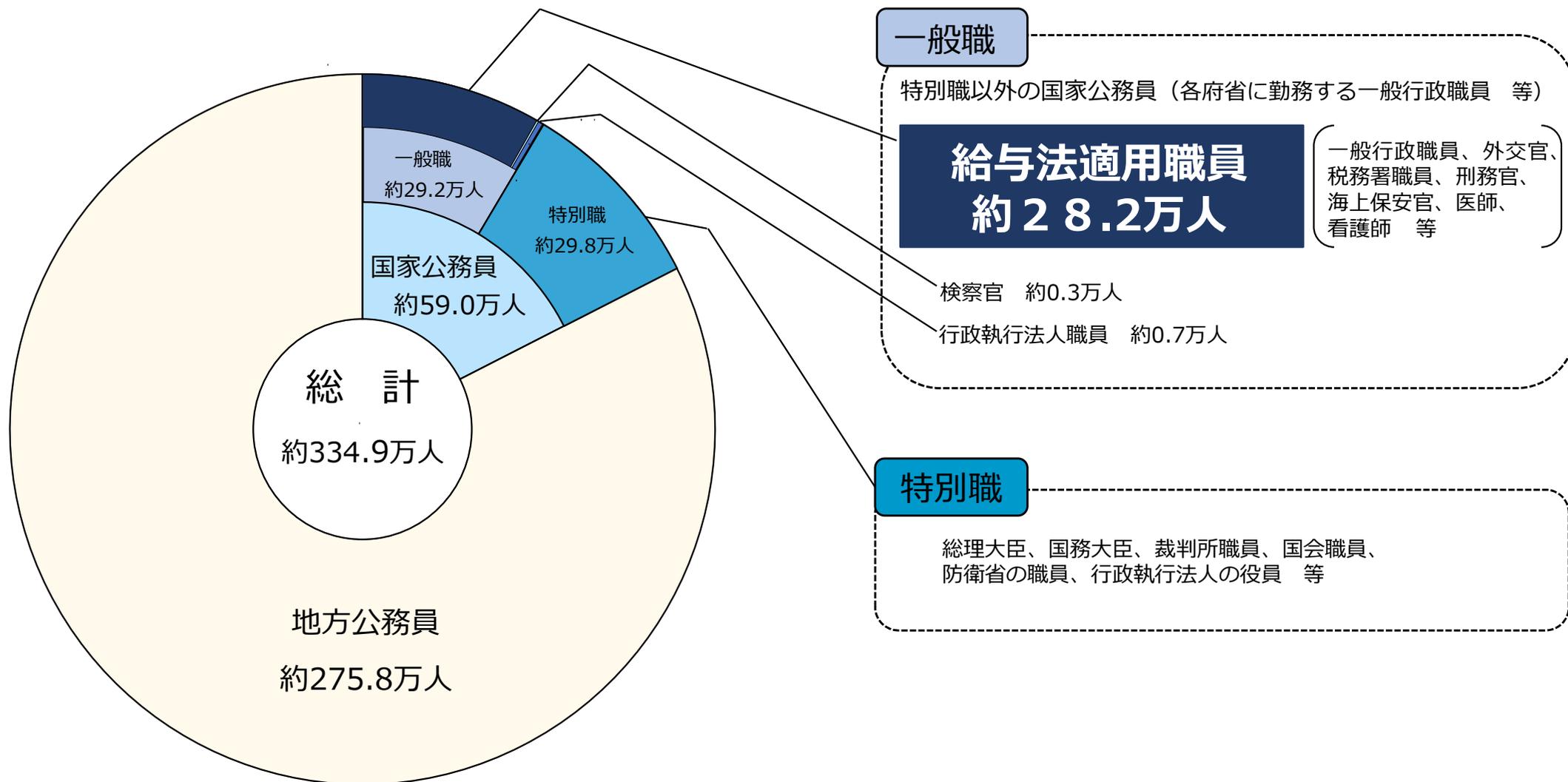
- ・ 人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項

この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

# 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約59.0万人と、地方公務員約275.8万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約28.2万人です。

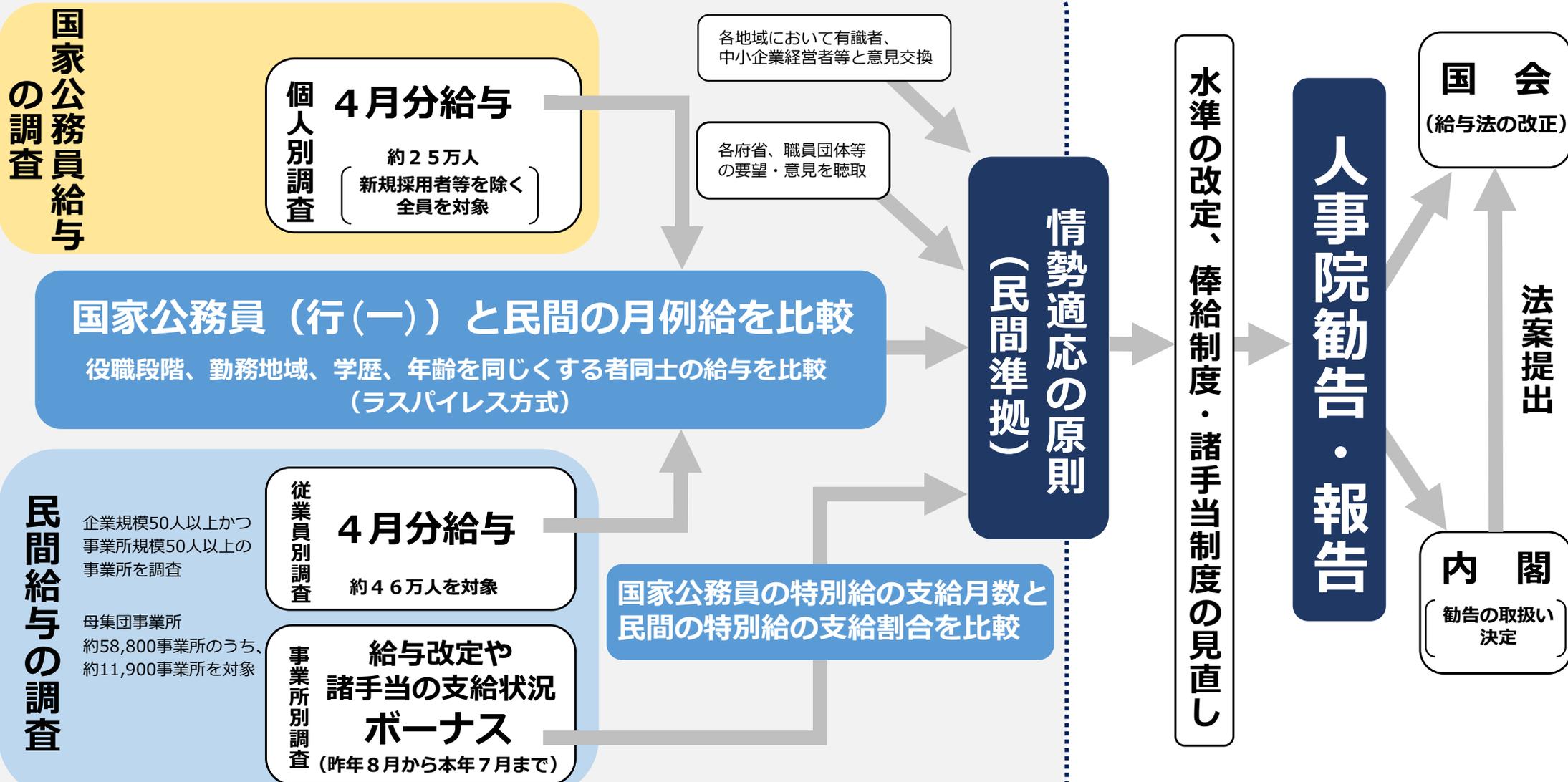


- (注) 1 国家公務員の数は令和5年度末予算定員等による。  
2 地方公務員の数は総務省「令和4年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。  
3 人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

# 給与勧告の手順

人事院では、国家公務員の給与水準を決定するため、常勤の国家公務員と常勤の民間従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

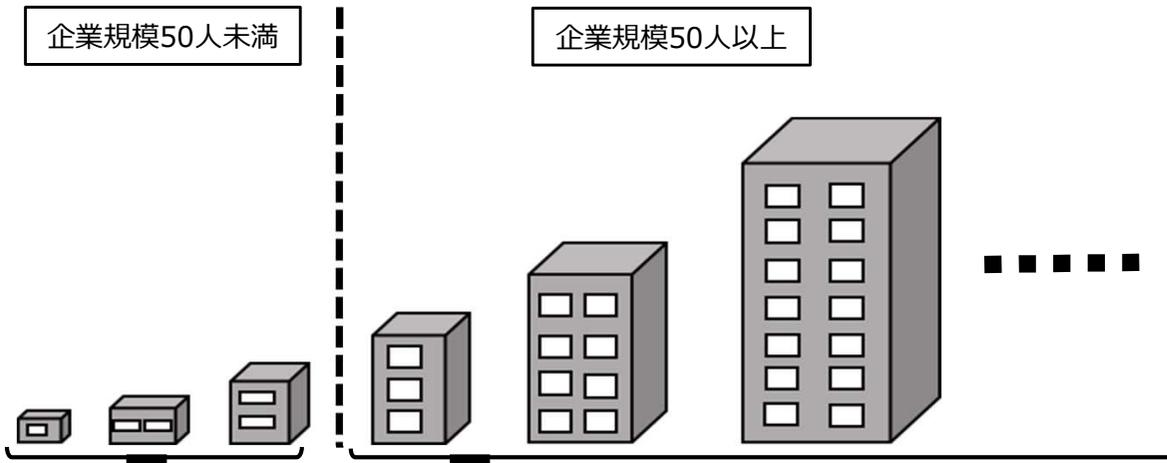
また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



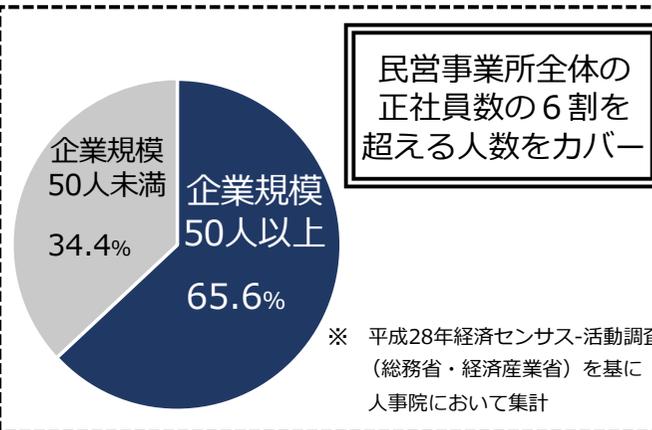
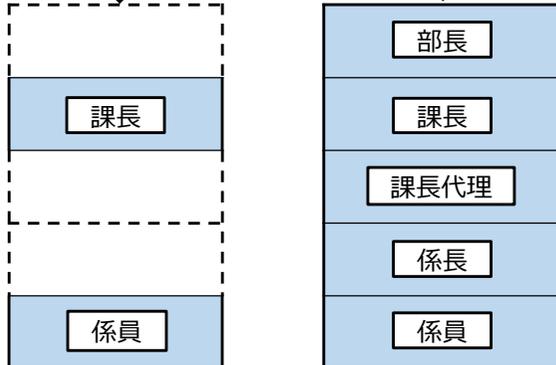
# 民間給与との比較

## 調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長、係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、精緻な調査が可能



(役職段階の例)



## 比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要

※ 国家公務員の人員数のウェイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

勤務地域

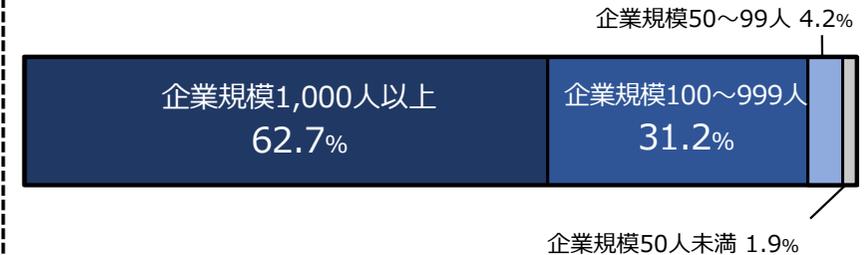
(地域手当1級地(東京23区)~7級地、地域手当非支給地)

年齢

学歴

※ 詳細は「民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)」を参照

(参考) 国家公務員の内定者が内定を得た民間企業の規模

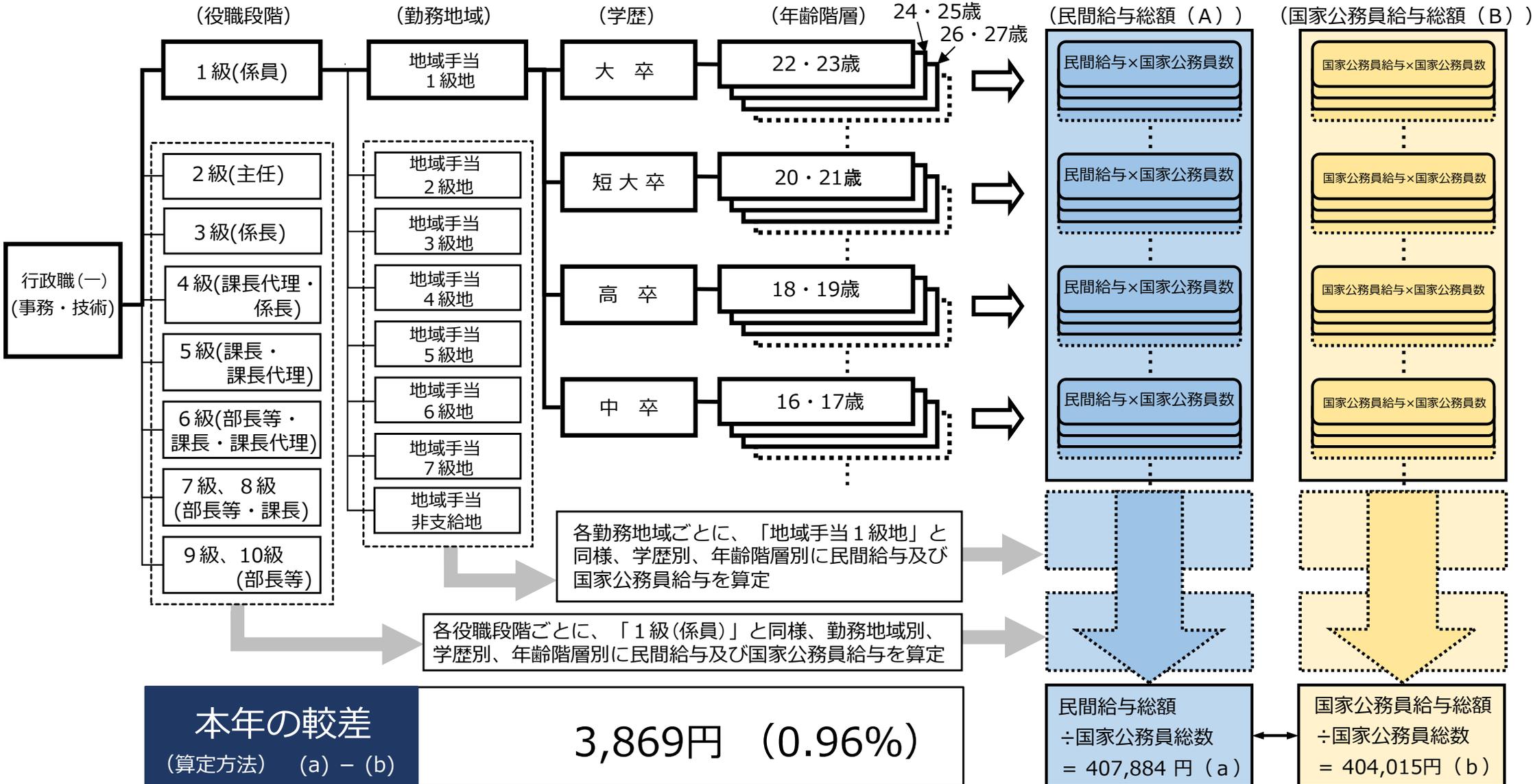


※ 平成27年度の総合職試験及び一般職試験(大卒)の内定者を対象[人事院調査]

# 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与（注1）と、これと条件を同じくする民間の平均給与（注2）のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

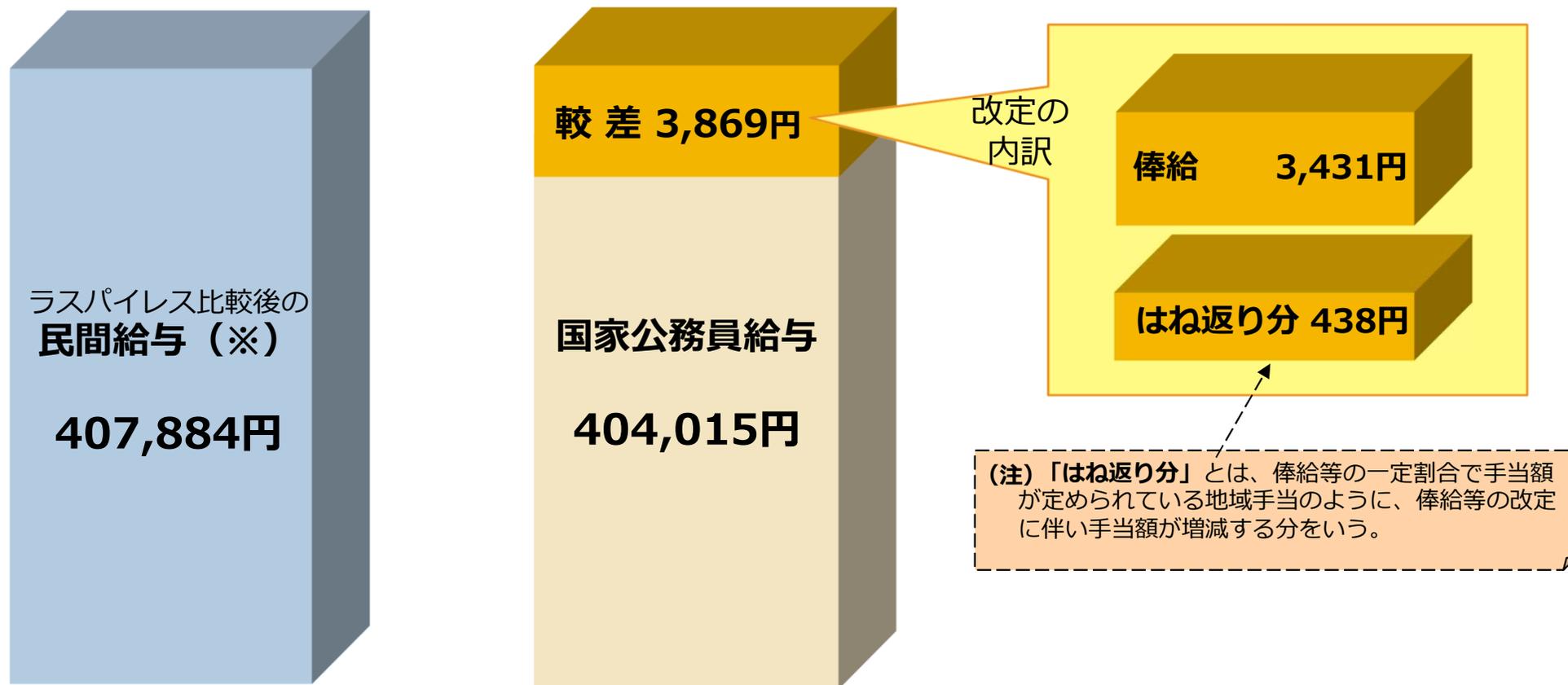


（注1）令和5年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

（注2）令和5年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

# 民間給与との較差

本年の民間給与との較差3,869円（0.96%）を解消するため、以下のとおり俸給の改定を行うこととしました。



※ 民間給与の単純平均ではなく、ラスパイレス比較（P7参照）により算出した民間給与額

～国家公務員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出したもの～

# 国家公務員モデル給与例

組織	職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
地方 機関	係員	18歳 (一般職試験(高卒)初任給)	円 154,600	円 2,523,000	円 166,600	円 2,736,000	円 213,000
		22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	185,200	3,022,000	196,200	3,222,000	200,000
		30歳	230,900	3,768,000	236,900	3,890,000	122,000
	係長	35歳	274,600	4,541,000	278,700	4,638,000	97,000
		40歳	300,600	4,971,000	302,800	5,039,000	68,000
	課長	50歳	413,200	6,702,000	414,300	6,761,000	59,000
本府 省	係員	22歳 (総合職試験(大卒)初任給)	236,440	3,821,000	249,640	4,060,000	239,000
	課長補佐	35歳	435,320	7,192,000	439,400	7,307,000	115,000
	課長	50歳	749,400	12,601,000	751,200	12,717,000	116,000
	局長	—	1,074,000	17,698,000	1,077,600	17,909,000	211,000
	事務次官	—	1,410,000	23,235,000	1,413,600	23,493,000	258,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表)、地域手当、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省係員：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(8,800円)
- 本府省課長：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省課長補佐：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

# 給与勧告の実施状況（行政職俸給表（一））

	月例給	特別給（ボーナス）		行政職（一）職員の 平均年間給与	
	官民較差（率）	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成25年	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	-	4.45月	△ 0.05月	△ 2.1万円	△ 0.3%
令和3年	-	4.30月	△ 0.15月	△ 6.2万円	△ 0.9%
令和4年	0.23%	4.40月	0.10月	5.5万円	0.8%
令和5年	0.96%	4.50月	0.10月	10.5万円	1.6%