

給与勧告の仕組み

令和5年8月
人 事 院

目次

- ▶ 給与勧告制度の基本的考え方 1
- ▶ 給与勧告の対象職員 2
- ▶ 給与勧告の手順 3
- ▶ 民間給与との比較 4
- ▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） 5

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¹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

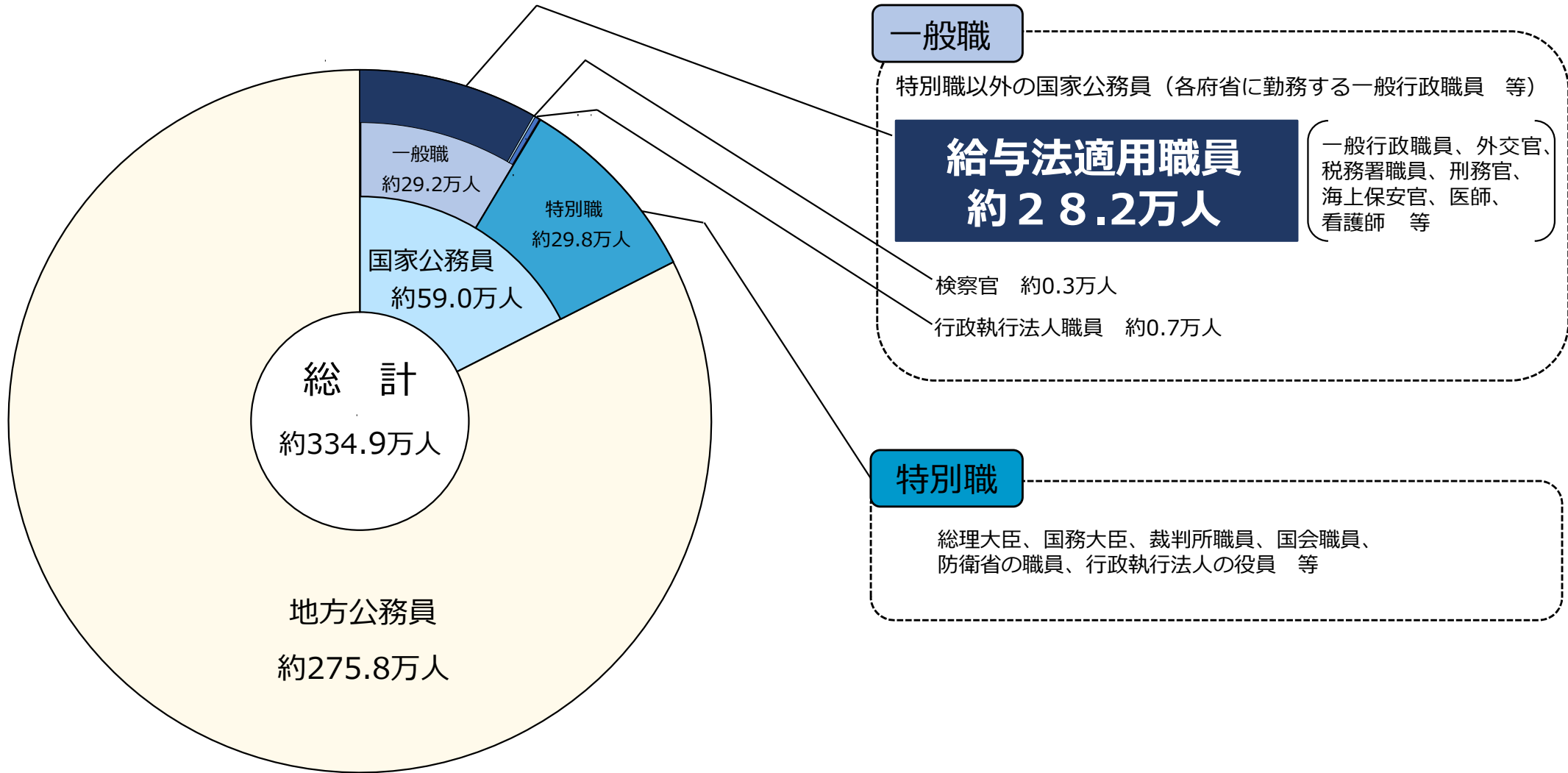
- ・ 人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（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。

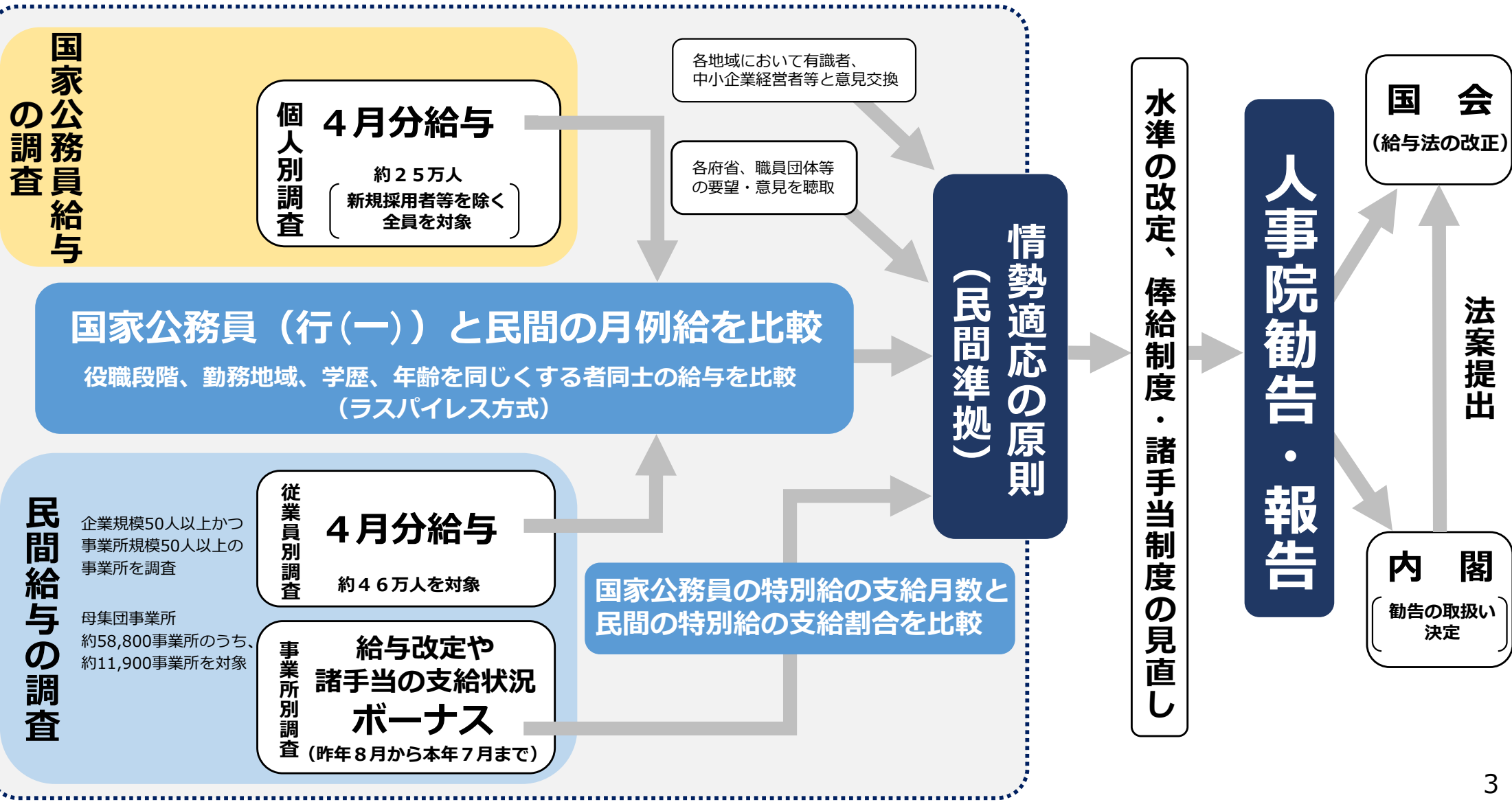


- (注) 1 国家公務員の数は令和5年度末予算定員等による。
2 地方公務員の数は総務省「令和4年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
3 人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

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。

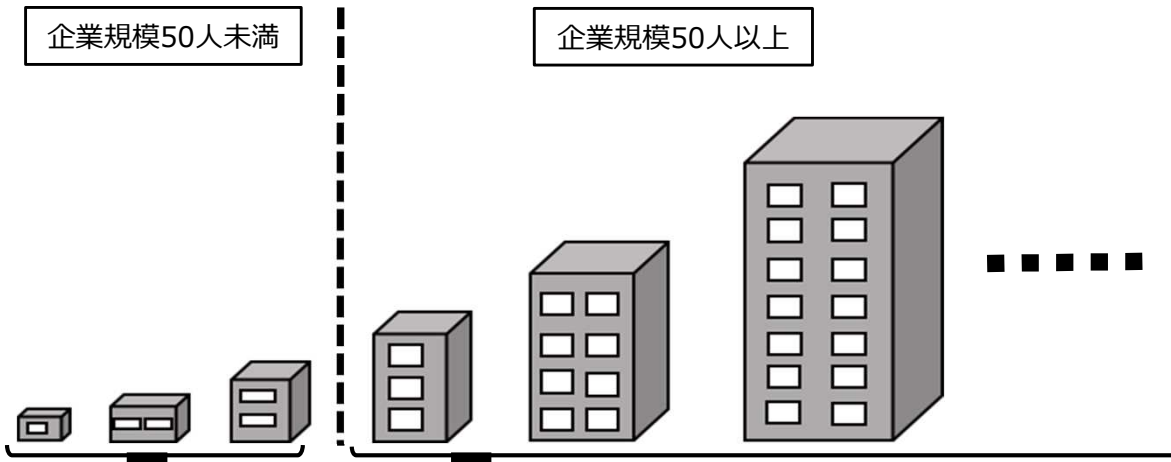
また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



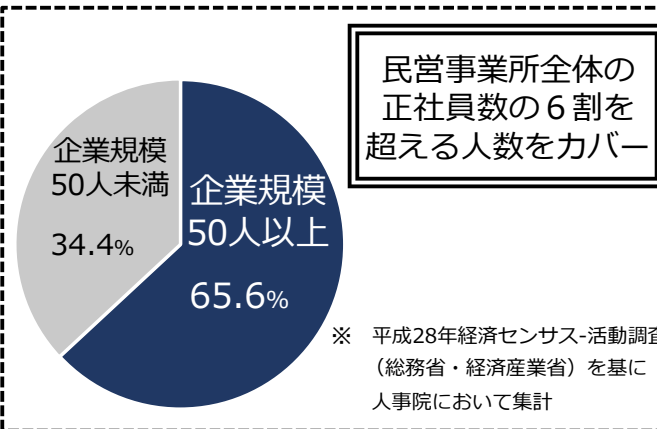
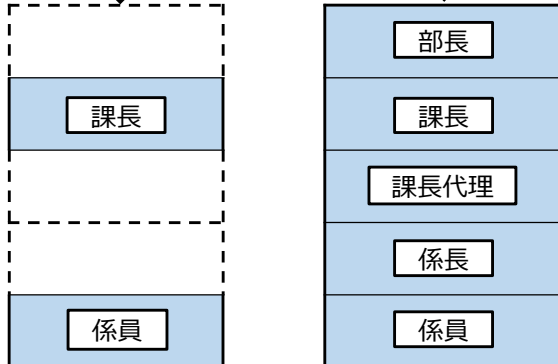
民間給与との比較

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)



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

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

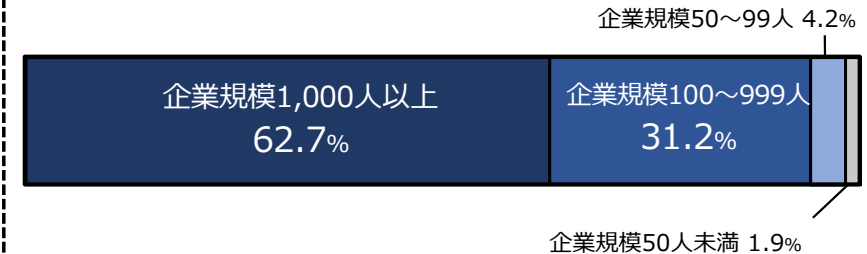
(地域手当1級地(東京23区)~7級地、地域手当非支給地)

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

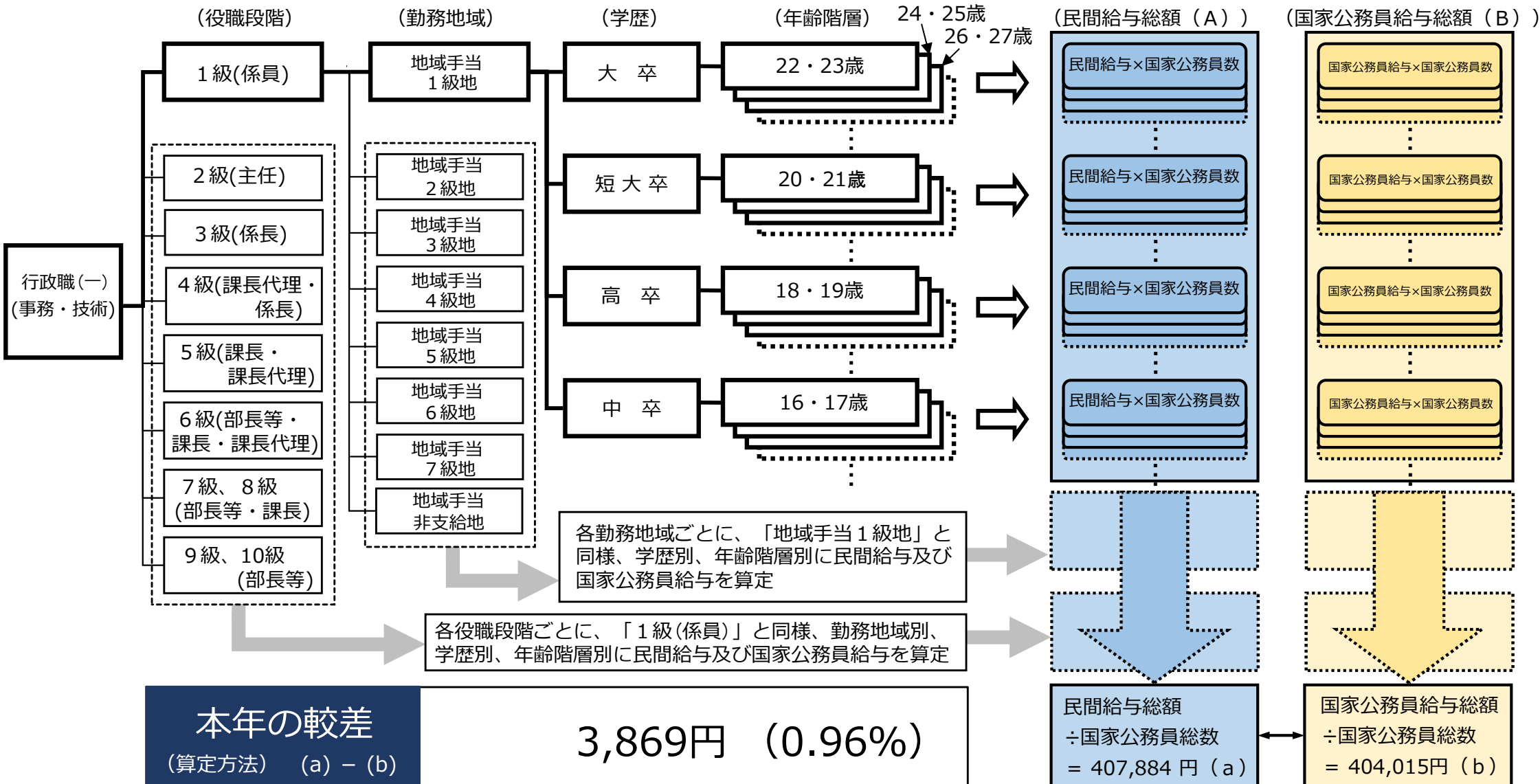


※ 平成27年度の総合職試験及び一般職試験(大卒)の内定者を対象[人事院調査]

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