

別紙第3

職員の給与に関する報告

第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適當であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従前より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

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。給与勧告では、その時々を経済・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）を基本としている。

国家公務員給与と民間給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与を比較している。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施している。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することとしている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象としている。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保していくこととする。

第2 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定等

1 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

(1) 春季賃金改定の状況等

原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響等により、物価は継続して上昇しており、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ3.5%の上昇となった。「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所

規模30人以上)によると、本年4月の一般労働者の所定内給与は、昨年4月から1.1%の増加となっており、名目賃金はこのところ増加しているが、実質賃金は、昨年4月以降13か月連続で減少し、本年4月の一般労働者のきまって支給する給与(実質)は、昨年4月から3.0%の減少となっている。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年を上回る賃上げが行われている。また、一時金について見ると、昨年冬の一時金は、総じて見れば一昨年冬から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時金は、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。

なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり2.05%相当額の前年比増額をもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

(参考資料 4 生計費関係 参照)

(参考資料 5 労働経済関係 参照)

(2) 各界の意見

本院は、例年、参与会や公務員問題懇話会、中小企業経営者等との意見交換を実施しており、これらの場において、経済界、学界、労働界等の各界の有識者から公務員の給与についても様々な意見を聴取している。

本年の参与会においては、民間企業では「人への投資」が非常に大きなテーマとなっており、公務においても給与の引上げによって生産性を上げるという好循環を生み出せるようにしっかり取り組んでもらいたいとの意見があった。また、公務員問題懇話会においては、学生は初任給を始めとする賃金を重視して就職活動をしており、人材確保の観点から、給与改定を適切に行っていく必要があるとの意見や、国の組織の規模や公務へ優秀な人材を確保する必要があること等からすると、現行より大きい規模の企業や公務と競争関係にある業種の賃金と比較するべきとの意見があった。

中小企業経営者等との意見交換においては、官民給与の比較方法について、調査対象の企業規模は50人以上より更に小さくして良い、地方では調査対象となる規模の企業は少ない等の指摘も見られたが、企業規模50人未満の民間企業では国家公務員と同様の役職等がある組織が少ないことや、全産業の企業規模50人以上の民間企業の給与との比較であれば国内企業の多くを占める中小企業や給与水準の低い業種が調査対象に含まれること等から、現行の比較方法が妥当であるとする意見が多かった。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和5年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員（139,522人、平均年齢42.4歳）の平均給与月額は404,015円となっており、昨年

4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により1,034円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（252,790人、平均年齢42.3歳）の平均給与月額は412,747円となっている。

（注） 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

（参考資料 1 国家公務員給与関係 参照）

（2）民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約58,800（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,900の事業所を対象に、「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約41万人及び研究員、医師等54職種の約5万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査し

ている。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82.6%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(ア) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で49.5%（昨年50.8%）、高校卒で28.6%（同28.7%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で55.7%（同32.9%）、高校卒で62.5%（同38.6%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で43.8%（同66.3%）、高校卒で37.1%（同61.1%）となっている。

(イ) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は47.3%（昨年31.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3%（同0.3%）となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.5%（昨年84.0%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は37.4%（同30.4%）、減額となっている事業所の割

合は2.7%（同2.8%）となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年より大きく増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務において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、民間において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）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均3,869円（0.96%）下回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国

家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額 4.49 月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.40) 月が民間事業所の特別給の支給割合を 0.09 月分下回っていた。

4 本年の給与の改定

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を $3,869$ 円 (0.96%) 下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて国家公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に重点を置いて、基本的な給与である俸給を引き上げることとする。

イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を 0.09 月分下回っていた。

このため、特別給について、昨年8月から本年7月までの1年間に

おける民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給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することとする。

(2) 改定すべき事項

ア 俸給表

(ア) 行政職俸給表(一)

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均1.1%の引上げ改定を行う。

具体的には、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、一般職試験（高卒者）に係る初任給を7.8%（12,000円）、一般職試験（大卒程度）に係る初任給を5.9%（11,000円）、総合職試験（大卒程度）に係る初任給を5.8%（11,000円）、それぞれ引き上げることとする。

また、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うこととする。この結果、1級、2級、3級及び4級の平均改定率はそれぞれ5.2%、2.8%、1.0%及び0.4%となり、5級以上の平均改定率はいずれも0.3%となる。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

(イ) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の引上げ改定を行う。指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の引上げを踏まえ、行政職俸給表(一)10級の平均改定率(0.3%)と同程度の引上げ改定を行う。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

ウ その他

(ア) 初任給調整手当

国の医療施設に勤務する医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

(イ) 委員、顧問、参与等の手当

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

5 在宅勤務等手当の新設

本院は、昨年の勧告時の報告において、公務においても、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていく旨言及した。

在宅勤務等の働き方については、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、官民間問わず広がってきており、給与制度についても、こうした社会及び公務の変化に対応していく必要がある。

職員が在宅勤務等を行う場合、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用を負担している状況にある。この点について、本年3月に取りまとめられた「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告では、「テレワークに係る費用については、業務遂行に必要なものである以上、職員に過度な負担が生ずることは適当ではなく、基本的に使用者である国が負担することが望ましいと考える。」との見解が示された。

本年の「職種別民間給与実態調査」によると、在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は30.8%で、調査を開始した令和3年（23.1%）に比べると7.7ポイント増加しており、民間企業において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる状況にある。

また、在宅勤務等を行う場合に支給する新たな手当の検討に当たっては、各府省における手当支給に伴う各府省の事務負担等についても考慮してい

く必要がある。

こうした状況を踏まえ、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設する。

(1) 支給対象職員

支給対象は、住居その他これに準ずる場所において、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とする。

(2) 手当額

手当額は、本年の「職種別民間給与実態調査」において把握した、光熱費の負担増への配慮を支給目的として在宅勤務関連手当を月額で支給する事業所の状況を踏まえ、月額3,000円とする。

(3) 諸手当の算定基礎

在宅勤務等手当は、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するための給与であることから、諸手当（地域手当、超過勤務手当、期末手当・勤勉手当等）の算定基礎としない。

(4) 実施時期

令和6年4月1日から実施する。

(5) 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱い

ア 在宅勤務等手当を支給される職員で、通勤のために交通機関等を利用するものには、交替制勤務に従事する職員等に準じて、平均1箇月当たりの通勤所要回数分の運賃等相当額を通勤手当として支給する。

イ 在宅勤務等手当を支給される職員で、通勤のために自動車等を使用

するものには、自動車等の使用距離に応じて定める額から、その額に100分の50を乗じて得た額を減じた額を通勤手当として支給する。

6 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与について、本院は、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくこととする。

第3 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

こうした状況の下で、全国各地の国家公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、組織活力の向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、また、公務組織を支える多様で有為な人材の確保が重

要であることに鑑みて、別紙第4の勧告どおり実施されるよう要請する。