第３章　職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも１回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第１節　給与に関する勧告・報告

１　給与勧告制度の仕組み

⑴　給与勧告制度の意義と役割

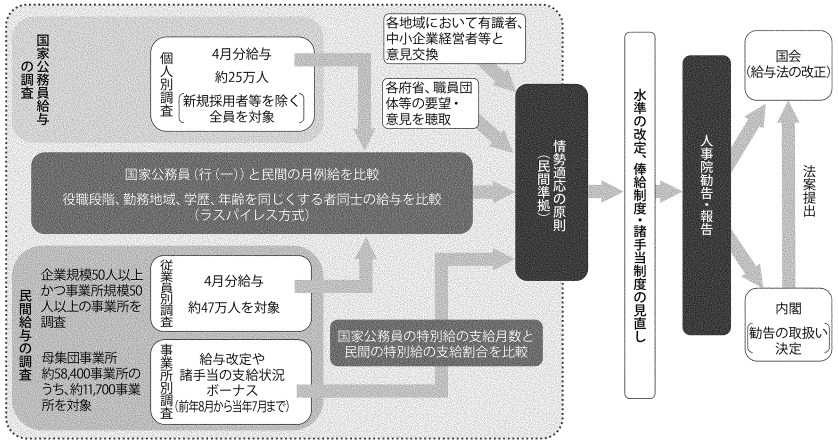
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

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。人事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、公務における人材の確保等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。

⑵　民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々の経済・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）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1　給与勧告の手順



⑶　民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「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」の結果に基づいて行っている（図３－１）。

「職種別民間給与実態調査」の調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の役職段階を有し、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、調査の精確性を維持することができること等によるものである（図３－２）。

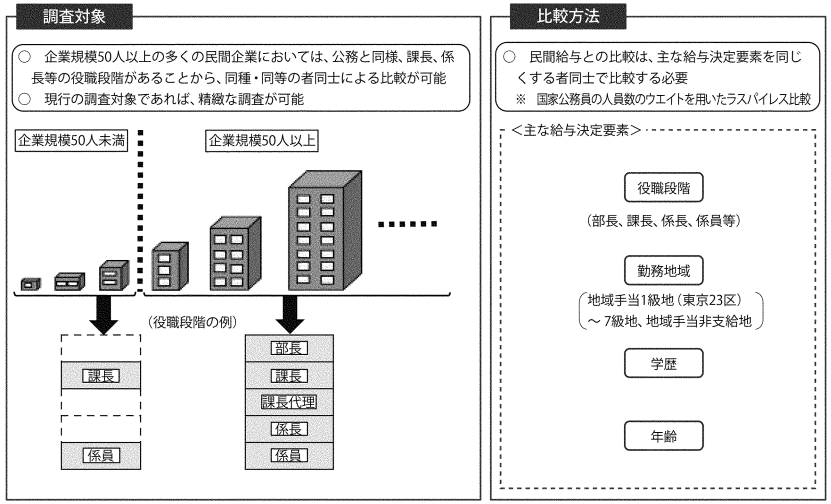
〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の４月分給与を比較している。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、比較に際しては、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た精密な比較（同種・同等比較）を行っている（図３－２）。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年８月から当年７月までの直近１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

図3-2　民間給与との比較



２　令和６年の給与に関する勧告・報告

令和６年８月８日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。その内容は第１部Ⅱ第１章に掲げるとおりである。

３　公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和６年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

⑴　令和６年調査の概要

ア　調査の対象

令和６年１月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

イ　調査項目

俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

ウ　調査の集計

令和６年４月１日における給与等の状況を集計