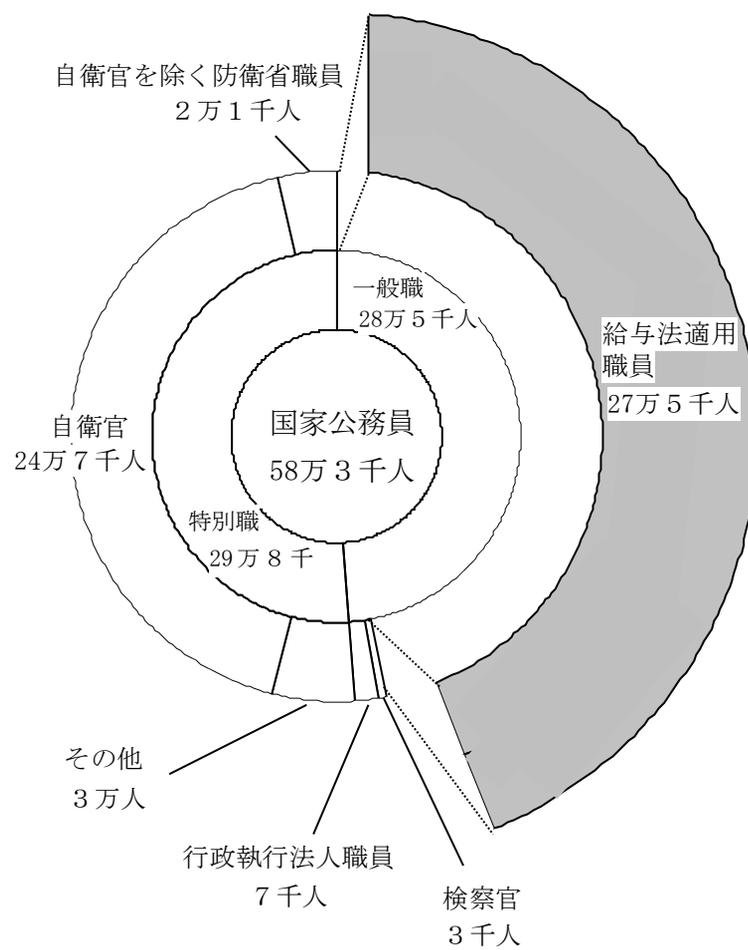


国家公務員の給与

(平成28年版)



内閣官房内閣人事局

目 次

[基本資料]

- ・ 公務員の種類と数…………… 1
- ・ 国家公務員の労働基本権の制約と人事院勧告制度…………… 2
- ・ 人事院勧告の手順…………… 3
- ・ 給与改定の手順…………… 4
- ・ 給与改定の処理経過（平成17年度以降）…………… 5
- ・ 給与改定の推移…………… 6
- ・ 最近の給与改定の主な内容…………… 7

[給与制度]

- ・ 給与の構成…………… 10
- ・ 俸給表（行政職俸給表（一））…………… 12
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）…………… 14
- ・ 指定職の給与…………… 15
- ・ モデル給与例…………… 16
- ・ モデル給与例の変遷…………… 17

[平成27年度の給与改定・給与制度の総合的見直し]

- ・ 平成27年給与勧告・報告の概要…………… 18
- ・ 公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成27年12月4日閣議決定）…………… 19
- ・ 内閣官房長官談話（平成27年12月4日）…………… 20
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成28年法律第1号）の概要…………… 21
- ・ 給与制度の総合的見直しの概要…………… 22
- ・ 給与制度の総合的見直しの実施スケジュール…………… 23

[公務員人件費]

- ・ 平成28年度公務員人件費予算のポイント（概要）…………… 24
- ・ 公務部門の人件費の姿（平成28年度予算）…………… 25
- ・ 公務部門の人件費・定員の推移…………… 26
- ・ 国家公務員の総人件費に関する基本方針（平成26年7月25日閣議決定）…………… 27

[関係判例]

- ・ 全農林警職法事件の要点…………… 29
- ・ 昭和57年人勧凍結反対闘争事件の要点…………… 30
- ・ 平成14年改正給与法損害賠償請求事件の要点…………… 31
- ・ 給与改定・臨時特例法給与等請求事件の要点…………… 32

公務員の種類と数

公務員は、国家公務員が約58万人、地方公務員が約274万人。

国家公務員（約 58 万人）				
		(人数)	(給与決定の方法)	(根拠法)
一般職 28.5 万人	給与法適用職員	275,000	人事院勧告	・一般職給与法
	検察官	3,000	人事院勧告に準じて措置	・検察官俸給法
	行政執行法人職員	7,000	各法人で労使交渉の上決定	
特別職 29.8 万人	大臣、副大臣、大臣政務官、大使、公使等	400	人事院勧告に準じて措置	・特別職給与法
	裁判官、裁判所職員	26,000		・裁判官報酬法 ・裁判所職員臨時措置法
	国会職員	4,000		(両院議長決定)
	防衛省職員	268,000		・防衛省給与法
	行政執行法人役員	30	各法人で決定	
地方公務員（約 274 万人）				

- (注) 1 国家公務員の数は、平成28年度末予算定員による。ただし、行政執行法人役職員の数は、平成28年1月1日現在の常勤役職員数。
- 2 地方公務員の数は、「平成27年地方公共団体定員管理調査」による一般職(教育部門、福祉関係を含む一般行政、公営企業等会計部門、警察部門及び消防部門)に属する地方公務員数である。(平成27年4月1日現在)
- その他、特定地方独立行政法人職員が一般職の地方公務員である。上記の他、特別職(地方公共団体の長、副知事及び副市町村長、人事委員会の委員等)に属する地方公務員がいる。
- 3 職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。

国家公務員の労働基本権の制約と人事院勧告制度

公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」に鑑み（※）、公務員の労働基本権には一定の制約が課されており、このような労働基本権制約の代償措置の一つとして人事院勧告制度が設けられています。

（この趣旨は最高裁の判例においても示されています。）

（※）給与の財源が主として税金によって賄われることに伴う議会制民主主義、財政民主主義の要請、市場の抑止力の欠如、全体の奉仕者として求められる国民に対する労務提供義務など。

一般職国家公務員の労働基本権

区分	団結権	団体交渉権		争議権
			協約締結権	
下記以外の一般職の職員	○ (警察職員等除く)	△ (交渉は可能)	×	×
行政執行法人職員	○	○	○	×

国家公務員法では、国家公務員の給与等の勤務条件は、国会により社会一般の情勢に適応するように定めることとされており、このため、人事院は給与等の変更について、国会及び内閣に勧告を行っています。

国家公務員法（抄）

（情勢適応の原則）

第28条 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。

② 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を100分の5以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

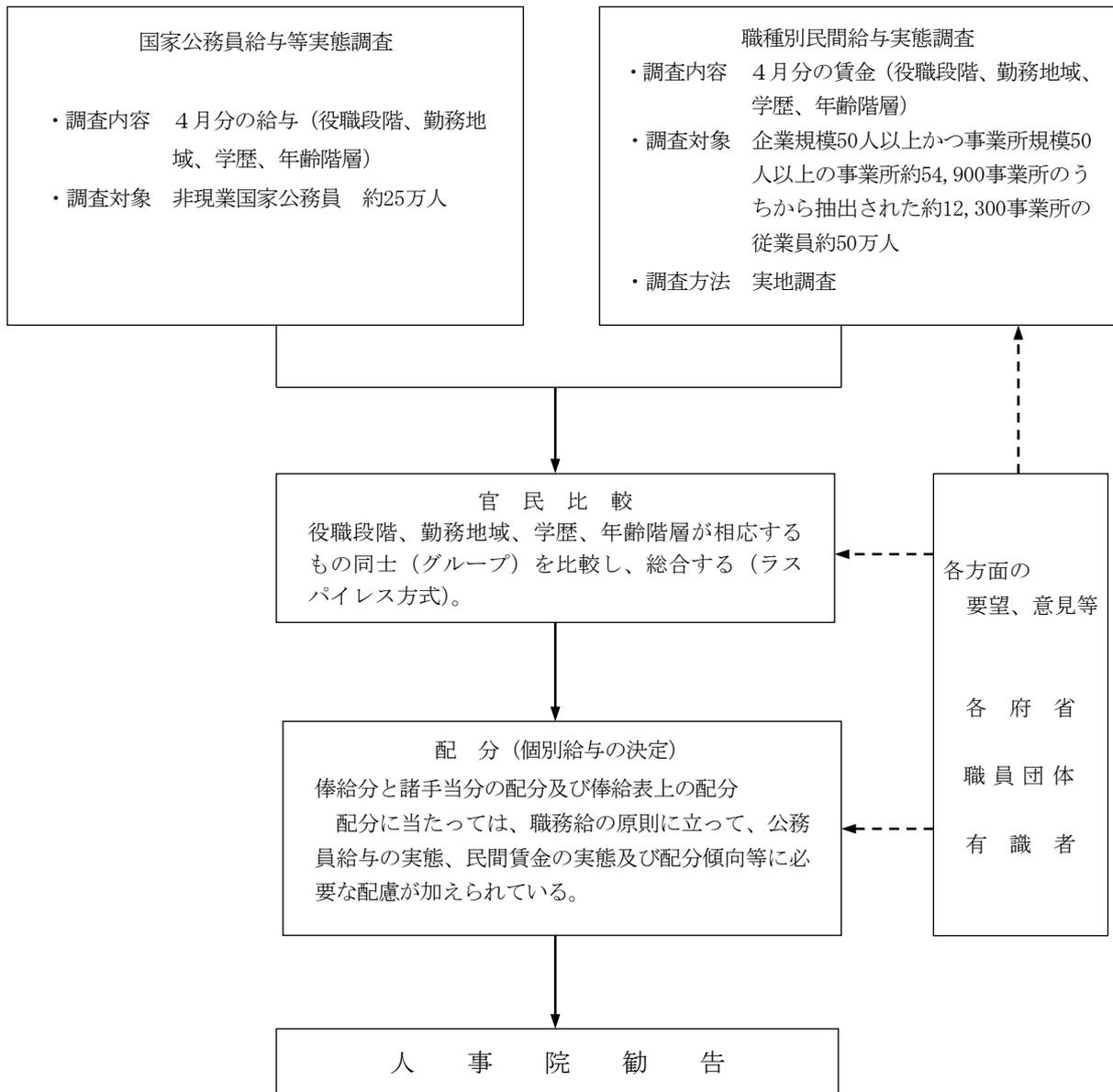
（俸給表）

第64条 （略）

② 俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

人事院勧告の手順

人事院は、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を基本として（民間準拠）、同じ条件（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）にある者同士の官民の給与を比較した上で、所要の勧告をすることになっています。

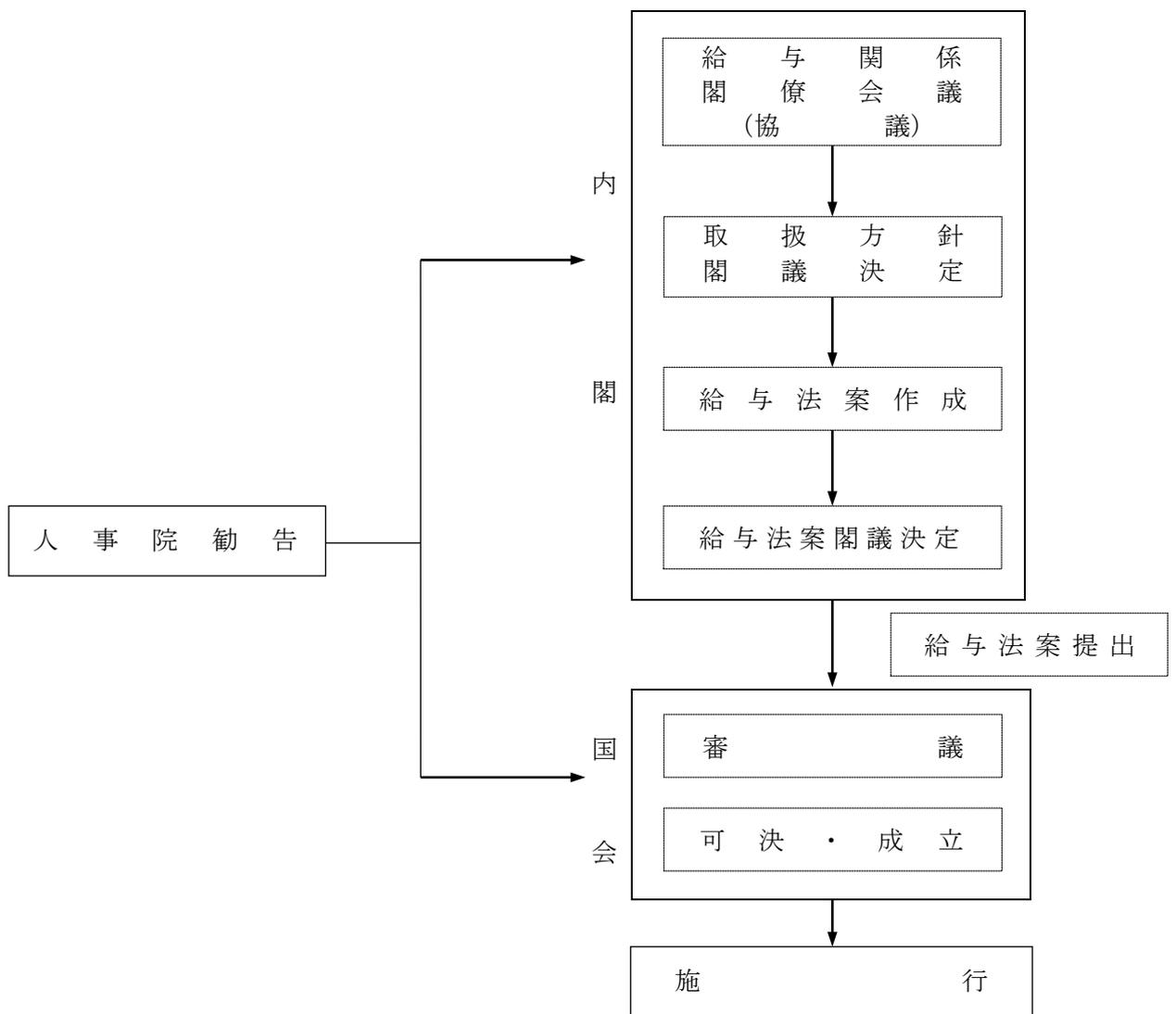


（注）平成27年の例。

給与改定の手順

国家公務員の給与改定に当たっては、政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立って、国政全般との関連につき検討の上方針を決定しています。

国家公務員の給与は、最終的には、法律として国民の代表で構成される国会で決定されます。



給与改定の処理経過（平成17年度以降）

年度 区分	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
人事院勧告	8.15 (月)	8.8 (火)	8.8 (水)	8.11 (月)	8.11 (火)	8.10 (火)	9.30 (金)	8.8 (水)	8.8 (注4) (木)	8.7 (木)	8.6 (木)
給与関係 閣僚会議	8.15 9.20 9.28	8.15 10.17	8.10 10.18 10.26 10.30	8.15 10.28 11.14	8.11 8.25	8.10 11.1	10.4 10.25 10.28	8.10 11.16 25.1.24	8.15 9.27 11.15	8.15 10.7	8.7 12.4
取扱方針 閣議決定	9.28	10.17	10.30	11.14	8.25	11.1	10.28	25.1.24	11.15	10.7	12.4
給与法案 閣議決定	10.4	10.27	11.2	12.2	10.27	11.1	(注2)	25.3.12	— (注4)	10.7	28.1.4
給与法案 国会提出	10.4 163 特別会	10.27 165 臨時会	11.2 168 臨時会	12.2 170 臨時会	10.27 173 臨時会	11.1 176 臨時会	24.2.22 (議員立法) (注3) 180 通常国会	25.3.12 183 通常国会		10.7 187 臨時会	28.1.4 190 通常国会
給与法成立	10.28	11.10	11.26	12.19	11.30	11.26	24.2.29 (議員立法)	25.6.17		11.12	28.1.20
公布日	11.7	11.17	11.30	12.26	11.30	11.30	24.2.29 (議員立法)	25.6.21		11.19	28.1.26

(注1) 平成21年5月1日に定例外の人事院勧告（平成21年6月期の特別給の暫定的引下げ等）

(注2) 平成23年6月3日に国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案を閣議決定

(注3) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（議員立法）

(注4) 給与法改正の勧告はなく国家公務員法等に基づき報告

給与改定の推移

年度	人事院勧告			給与改定の実施内容	民間賃上率 (定昇込み)	内閣	
	月例給		一時金				
	改定率	実施時期	支給月数				
昭和37	9.3	37. 5	3.7	5月遅れ実施 (37. 10)	10.7	池田	
38	7.5	38. 5	3.9	↓ (38. 10)	9.1		
39	8.5	39. 5	4.2	↑ (39. 9)	12.4	佐藤	
40	7.2	40. 5	4.3	4月遅れ実施 (40. 9)	10.6		
41	6.9	41. 5	-	↓ (41. 9)	10.6		
42	7.9	42. 5	4.4	3月遅れ実施 (42. 8)	12.5		
43	8.0	43. 5	-	2月遅れ実施 (43. 7)	13.6		
44	10.2	44. 5	4.5	1月遅れ実施 (44. 6)	15.8		
45	12.67	45. 5	4.7	↑	18.5		
46	11.74	46. 5	4.8		16.9		
47	10.68	47. 4	-		15.3		田中
48	15.39	48. 4	-		20.1		
49	29.64	49. 4	5.2		32.9	三木	
50	10.85	50. 4	-	勧告どおり実施	13.1		
51	6.94	51. 4	5.0	↓	8.8	福田	
52	6.92	52. 4	-		8.8		
53	3.84	53. 4	4.9		5.9	大平	
54	3.70	54. 4	-	(指定職の職員は54. 10)	6.0		
55	4.61	55. 4	-	(" 55. 10)	6.74	鈴木	
56	5.23	56. 4	-	本省課長以上及び調整手当は1年遅れ実施。期末・勤勉手当旧ベース 実施見送り	7.68		
57	4.58	57. 4	-	2.03%実施	7.01	中曾根	
58	6.47	58. 4	-	3.37%実施	4.40		
59	6.44	59. 4	-	3月遅れ実施 (60. 7)	4.46		
60	5.74	60. 4	-	勧告どおり実施	5.03		
61	2.31	61. 4	-	↓	4.55	竹下	
62	1.47	62. 4	-		3.56		
63	2.35	63. 4	-		4.43	宇野	
平成元	3.11	元. 4	5.1		5.17		
2	3.67	2. 4	5.35		5.94	海部	
3	3.71	3. 4	5.45		5.65		
4	2.87	4. 4	-		4.95	宮澤	
5	1.92	5. 4	5.30		3.89		
6	1.18	6. 4	5.20		3.13	細川	
7	0.90	7. 4	-		2.83		
8	0.95	8. 4	-		2.86	橋本	
9	1.02	9. 4	5.25	(指定職の職員は10. 4)	2.90		
10	0.76	10. 4	-		2.66	小渕	
11	0.28	11. 4	4.95		2.21		
12	0.12	12. 4	4.75		2.06	森	
13	0.08	13. 4	4.70		2.01		
14	△2.03	(注3)	4.65	(14. 12)	1.66	小泉	
15	△1.07	(注3)	4.40	(15. 11)	1.63		
16	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.67		
17	△0.36	(注3)	4.45	勧告どおり実施(17. 12)	1.71		
18	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.79	安倍	
19	0.35	19. 4	4.50	指定職の職員は実施見送り	1.87		
20	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.99	麻生	
21	△0.22		4.15	勧告どおり実施 (21. 12)	1.83		
22	△0.19	(注3)	3.95	↓ (22. 12)	1.82	菅	
23	△0.23		-	俸給水準△0.23%の改定のみ勧告どおり(注5)実施(24. 3)	1.83		
24	- (注4)	-	-	水準改定なし(注6)	1.78	野田	
25	- (注4)	-	-	水準改定なし(注6)	1.80		
26	0.27	26. 4	4.10	勧告どおり実施	2.19	安倍	
27	0.36	27. 4	4.20	勧告どおり実施	2.38		

(注) 1 民間賃上率は厚生労働省調査による主要企業のもの。昭和54年度までは単純平均、昭和55年度以降は加重平均である。
 2 昭和58年度、59年度及び60年度の人事院勧告には、昭和57年度の給与改定見送りによる官民較差が含まれている。
 3 平成14、15、17、21～23年度の「実施時期」は、「公布の日の属する月の翌月の初日」とされている。
 4 各年度の官民較差は16年度は0.01%、18年度は0.00%、20年度は0.04%、24年度は△0.07%、25年度は0.02%。
 5 平成23年4月から人事院勧告までの間の年間調整は平成24年6月期末手当(人事院勧告では平成23年12月期末手当)により実施。
 6 平成24年4月から平成26年3月までの間、給与の特例減額支給措置を実施。

最近の給与改定の主な内容

○平成17年度

(ベア関係)

- ・官民逆較差 ($\Delta 0.36\%$) を解消するため、俸給月額 ($\Delta 0.3\%$)、扶養手当 (配偶者13,500円→13,000円) を引下げ等
- ・勤勉手当、期末特別手当を引上げ (0.05月分)
- *年間給与均衡の観点から12月期の期末手当において調整措置を実施
- *これらの結果、職員の平均年間給与が2年ぶりに減少 (17年度 $\Delta 0.4$ 万円)

(給与構造の抜本的改革) (平成18年4月から実施)

- ・地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し (俸給 $\Delta 4.8\%$ (平均)、地域手当の新設)
- ・年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換 (級・号俸構成等の見直し等)
- ・勤務実績の給与への反映 (特別昇給と普通昇給を統合、勤勉手当について勤務実績反映の拡大)

○平成18年度

(ベア関係)

- ・官民給与比較方法を見直し (比較対象企業規模100人以上→50人以上等)
- ・官民格差 (0.00%) が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ・期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を見送り
- *これらの結果、職員の平均年間給与は2年ぶりに前年水準を維持

(給与構造の改革)

- ・年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別等の定額制に移行 (俸給の特別調整額 (管理職手当) の定額化)
- ・広域的に転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設 (広域異動手当の新設)

(その他)

- ・扶養手当の改善 (少子化対策に対応し、3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げ 現行5,000円→6,000円 (2人目までの子等の額と同じ))

○平成19年度

(ベア関係)

- ・官民較差 (0.35%) を解消するため、初任給を中心とした若年層の俸給月額 (0.1%)、扶養手当 (子等扶養親族6,000円→6,500円) を引上げ等
- ・地域手当の一部を遡及改定 (0.5%)。ただし、指定職職員の改定は凍結
- ・勤勉手当を0.05月分引上げ。ただし、指定職職員の期末特別手当の引上げは見送り
- *これらの結果、職員の平均年間給与が9年ぶりに増加 (0.7%)

(給与構造の改革)

- ・複線型人事管理の導入に向け、専門スタッフ職俸給表及び専門スタッフ職調整手当を新設

○平成20年度

(ベア関係)

- ・官民較差 (0.04%) が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ・期末・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定を見送り

(給与構造の改革)

- ・本府省業務の特殊性・困難性等を踏まえ、本府省の課長補佐 (現行の俸給の特別調整額 (8%) と同水準)、係長 (4%) 及び係員 (2%) を対象とした手当を新設

(その他)

- ・医師給与の特別改善 (若手・中堅医師の人材確保のため、初任給調整手当を引上げ (年間給与を平均11%引上げ))
- ・勤務実績の給与への反映の推進のため、人事評価の結果が不良である者に対する降給・降格の仕組みを整備

- ・勤務時間の改定 1日：8時間→7時間45分、1週：40時間→38時間45分

○平成21年度

(ベア関係)

- ・官民較差(△0.22%、863円)を解消するため、初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額(行(一)平均△0.2%)を引下げ、自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止等
- ・期末・勤勉手当を0.35月分引下げ(指定職職員は0.25月分引下げ)
- *これらの結果、職員の平均年間給与が4年ぶりに減少(平均△15.4万円(△2.4%))

(その他)

- ・超過勤務手当について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務に対する手当について、支給割合を引上げ(100分の125→150等)等

○平成22年度

(ベア関係)

- ・官民較差(△0.19%、757円)を解消するため、中高年齢層の俸給月額(平均△0.1%)を引下げ、当分の間、55歳を超える職員について、俸給・俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(△1.5%)
- ・期末・勤勉手当を0.2月分引下げ(指定職職員は0.15月分引下げ)
- *これらの結果、職員の平均年間給与が2年連続減少(平均△9.4万円(△1.5%))

(その他)

- ・43歳未満の職員について、給与構造改革期間中(平成18～22年度)に抑制されてきた昇給分を、平成23年4月に1号俸回復措置

○平成23年度

(人事院勧告に係る給与改定)

- ・官民較差(△0.23%、899円)を解消するため、中高年齢層の俸給月額を引下げ
- ・経過措置額を平成26年4月に全額廃止、それを原資に昇給回復措置(平成24年4月、平成25年4月は経過措置所要額の自然減少分を原資に昇給回復措置)

●給与減額支給措置(措置期間：平成24年4月～平成26年3月末)

次に掲げる支給減額率に応じて、国家公務員の給与を減額して支給

- ・俸給月額

課室長以上(指定職、行(一)10～7級)	△9.77%
本省課長補佐・係長(行(一)6～3級)	△7.77%
係員(行(一)2、1級)	△4.77%

 ※ その他の俸給表適用職員については、行(一)に準じた支給減額率
- ・俸給の特別調整額(管理職手当) 一律△10%
- ・期末手当及び勤勉手当 一律△9.77%
- ・地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

○平成24年度

(ベア関係)

- ・以下の諸事情を踏まえ、官民較差(△0.07%、273円)に基づく月例給の改定なし
 - ・従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること。
 - ・給与減額支給措置による減額後は民間給与を下回っていること(7.67%、28,610円)、給与改定・臨時特例法に基づく減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていること。
- ・期末・勤勉手当の支給月数(現行3.95月)は民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を見送り

(昇給・昇格制度の改正)

- ・55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止（平成26年1月1日から実施）
- ・高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減（人事院規則事項、平成25年1月1日から実施）

○平成25年度

(ベア関係)

- ・減額前の較差(0.02%、76円)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ・期末・勤勉手当の支給月数(現行3.95月)は民間の支給月数(3.95月)と均衡しており、給与減額支給措置が行われていることも勘案し、改定なし
- ・給与減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、平成24年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断

(その他)

- ・給与減額支給措置については、法律の規定のとおり、平成26年3月31日をもって終了
- ・給与体系の抜本改革への取組
 - ① 地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し
 - ② 50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し
 - ③ 職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映

○平成26年度

(ベア関係)

- ・官民較差(0.27%、1090円)を解消するため、初任給・若年層に重点をおいた俸給月額の引上げ
- ・勤勉手当を0.15月分引上げ(勤務実績を的確に処遇に反映するため勤勉手当を引上げ)等
- *これらの結果、職員の平均年間給与が7年ぶりに増加(1.2%)
- ・交通用具使用者に係る通勤手当の改定

(給与制度の総合的見直し)(平成27年4月施行、平成30年4月完全実施)

- ・地域間・世代間の給与配分の見直し
 - ・俸給表水準を民間賃金水準の低い地域の官民較差を踏まえ平均2%引下げ
 - その際、初任給等は引下げなし、50歳台後半層が多い号俸は最大4%程度引下げ
- ・地域手当の支給地域・支給割合の見直し
- ・職務や勤務実績に応じた給与配分のための諸手当の改定
 - ・広域異動手当の引上げ、単身赴任手当の引上げ、管理職員特別勤務手当の対象勤務拡大

(その他)

- ・再任用職員に対し、新たに単身赴任手当を支給
- ・気象データの更新に基づく寒冷地手当の支給地域の見直し

○平成27年度

(ベア関係)

- ・官民較差(0.36%、1469円)解消のため、初任給・若年層に重点をおいた俸給月額の引上げ
- ・地域手当の支給割合を0.5%~2%引上げ
- ・勤勉手当を0.1月分引上げ

※これらの結果、職員の平均年間給与が2年連続増加(0.9%)

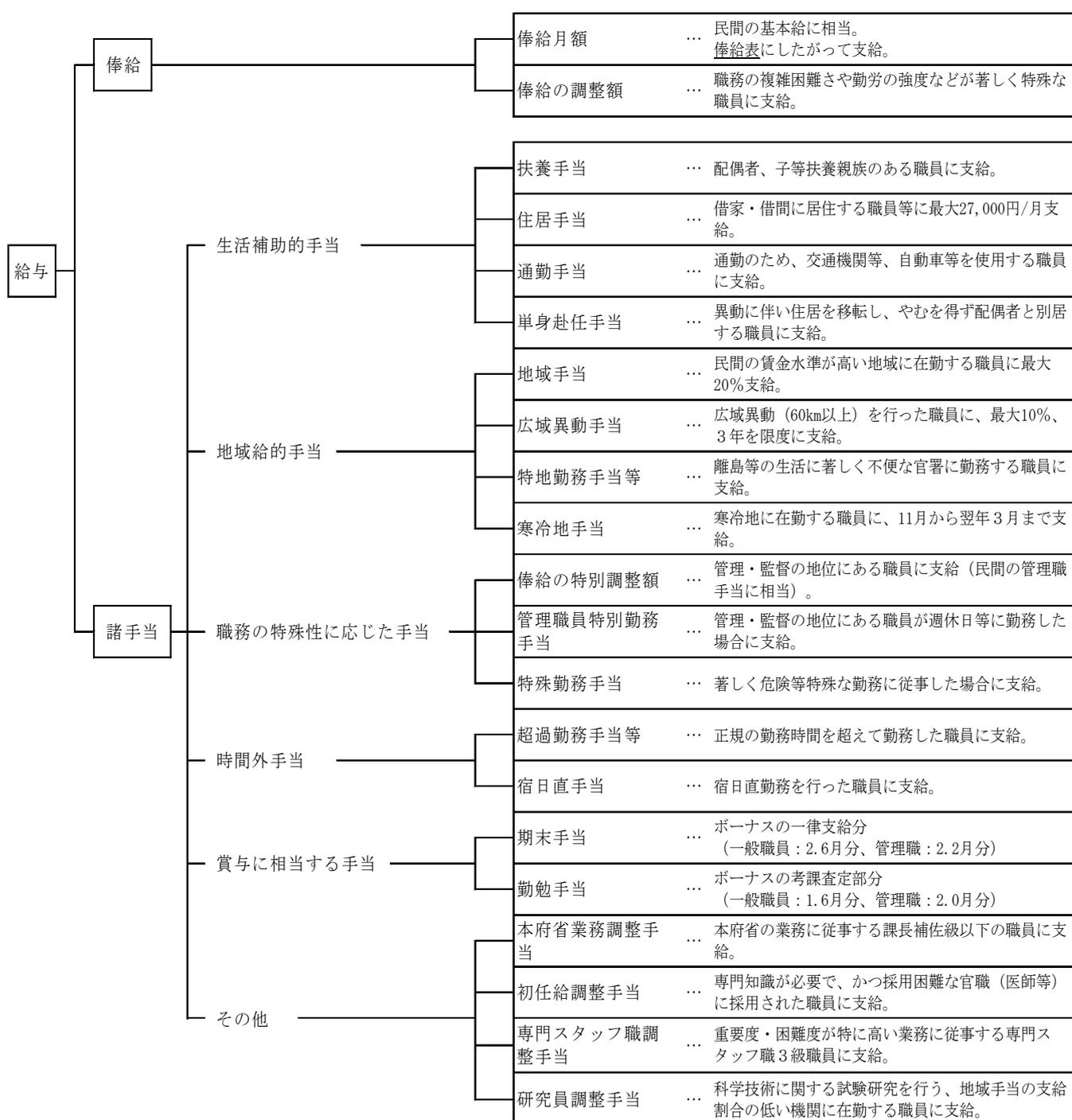
(給与制度の総合的見直し)

- ・平成28年度において実施する措置
 - ・地域手当の支給割合を給与法に定める割合に引上げ
 - ・単身赴任手当の基礎額を30000円に、加算額の限度額を70000円に引上げ

給与の構成

国家公務員の給与は、法律に基づいて定められており（給与法定主義）、職員の職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づいて決められる（職務給の原則）俸給と、これを補完する諸手当とから成り立っています。なお、職務給の原則を実現するため多様な職種をその職務、勤務条件などの類似性によって11種17表の俸給表に分類しています。

国家公務員の給与の分類



俸給表の種類

	対象職員	在職者数
行政職俸給表（一）、（二）	一般行政事務職員等	約152,100人
専門行政職俸給表	航空管制官等	約 7,800人
税務職俸給表	税務署職員等	約 52,600人
公安職俸給表（一）、（二）	刑務官、海上保安官等	約 46,400人
海事職俸給表（一）、（二）	船員等	約 520人
教育職俸給表（一）、（二）	気象大学の教授、准教授等	約 170人
研究職俸給表	研究所の研究員等	約 1,500人
医療職俸給表（一）～（三）	医師、薬剤師、看護師等	約 3,100人
福祉職俸給表	保育士等	約 250人
専門スタッフ職俸給表	情報分析官、国際交渉官等	約 230人
指定職俸給表	事務次官、局長等	約 910人

(注) 1 この他、任期付職員、任期付研究員の俸給表がある。

2 在職者数は、平成27年7月1日現在。(出典：一般職国家公務員在職状況統計表)

給与の構成例

○ 月例給（行政職俸給表（一）（平均43.5歳）の平均）

俸給	334,283 円
扶養手当	11,609 円
俸給の特別調整額（管理職手当）	12,114 円
地域手当・広域異動手当	37,874 円
住居手当	5,065 円
単身赴任手当等	8,051 円
合 計	408,996 円

(注) 平成27年4月1日現在。

※ 通勤手当等の実費弁償的性格をもつ手当や、超過勤務手当等の勤務の実績に応じて支払われる手当は別途支給される。

○ ボーナス（一般職員の場合）

- ・ 年間4.2月分が年間2回に分けて（6月、12月）支給される。
- ・ 期末手当（2.6月分）と勤勉手当（1.6月分）に分かれており、勤勉手当は、人事評価の結果に基づき支給。

(注) 平成28年4月1日現在。

俸 給 表 (行政職俸給表(一))

俸給表には、課長、係長、係員といった職務段階に応じて、職務の級が定められており、職員が昇進した場合に上位の級に格付けされます。

(平成28年4月1日現在)

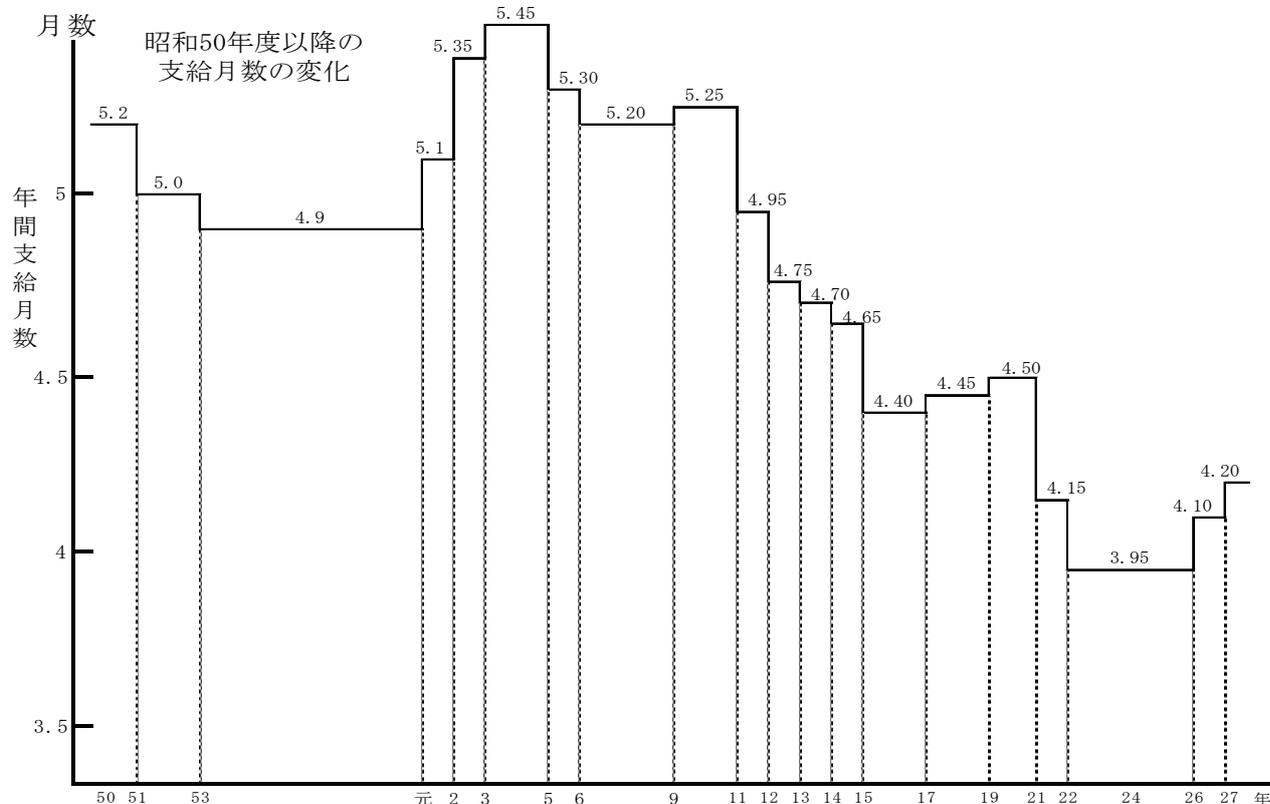
職務の級		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
組 織 別	本府省	係員	主任	係長	係長	課長補佐	課長補佐	室長	室長	課長	課長
	県単位 機 関	係員	主任	係長	係長	課長	課長	機関の長	機関の長		
号 俸		俸給月額									
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1		140,100	190,200	226,400	259,900	286,200	317,000	361,300	406,900	457,200	520,500
2		141,200	192,000	228,000	261,900	288,400	319,200	363,900	409,300	460,300	523,400
3		142,400	193,800	229,500	263,700	290,700	321,500	366,400	411,800	463,300	526,500
4		143,500	195,600	231,100	265,800	292,900	323,700	369,000	414,200	466,300	529,600
5		144,600	197,200	232,600	267,700	294,900	326,000	371,100	416,100	469,300	532,700
6		145,700	199,000	234,300	269,600	297,200	328,000	373,600	418,400	472,300	535,000
7		146,800	200,800	235,800	271,600	299,500	330,200	375,900	420,500	475,300	537,500
8		147,900	202,600	237,400	273,700	301,800	332,400	378,400	422,700	478,400	539,900
9		149,000	204,300	238,900	275,800	303,900	334,500	380,900	424,700	481,100	542,300
10		150,400	206,100	240,400	277,800	306,200	336,700	383,600	426,800	484,200	544,100
11		151,700	207,900	242,000	279,900	308,400	338,800	386,200	428,900	487,200	545,900
12		153,000	209,700	243,500	282,000	310,700	341,000	388,900	431,000	490,300	547,800
13		154,300	211,100	245,000	284,000	312,900	343,000	391,300	432,700	493,000	549,500
14		155,800	212,900	246,500	286,100	315,000	345,000	393,600	434,500	495,300	550,900
15		157,300	214,600	247,900	288,100	317,200	347,100	395,800	436,500	497,600	552,200
16		158,900	216,400	249,300	290,200	319,300	349,100	398,200	438,500	499,900	553,300
17		160,200	218,100	250,800	292,200	321,400	351,000	400,000	440,400	502,000	554,600
18		161,700	219,800	252,600	294,200	323,400	353,000	402,000	442,200	503,400	555,600
19		163,200	221,400	254,300	296,300	325,500	354,800	403,900	444,000	504,900	556,500
20		164,700	223,000	256,100	298,300	327,500	356,700	405,700	445,700	506,300	557,400
21		166,100	224,500	257,800	300,400	329,500	358,700	407,600	447,500	507,500	558,300
22		168,800	226,200	259,600	302,500	331,600	360,600	409,400	449,000	508,900	
23		171,400	227,800	261,400	304,500	333,600	362,600	411,200	450,400	510,400	
24		174,000	229,400	263,100	306,600	335,700	364,500	413,100	451,900	511,900	
25		176,700	230,800	265,100	308,400	337,300	366,500	414,900	453,300	513,000	
26		178,400	232,300	267,000	310,500	339,200	368,400	416,400	454,600	514,100	
27		180,100	233,800	268,800	312,600	341,100	370,400	417,900	455,900	515,300	
28		181,800	235,100	270,700	314,600	343,000	372,400	419,500	457,100	516,500	
29		183,300	236,400	272,400	316,600	344,700	373,900	421,100	458,100	517,500	
30		185,100	237,600	274,300	318,600	346,600	375,700	422,400	458,800	518,400	
31		186,900	238,700	276,200	320,700	348,500	377,500	423,700	459,600	519,300	
32		188,600	239,900	278,000	322,800	350,300	379,100	424,900	460,300	520,200	
33		190,200	241,200	279,700	324,300	352,200	380,900	426,100	461,000	521,000	
34		191,700	242,500	281,600	326,300	354,000	382,300	427,400	461,800	521,900	
35		193,200	243,700	283,400	328,200	355,800	383,800	428,700	462,500	522,600	
36		194,700	245,000	285,300	330,300	357,500	385,400	429,900	463,100	523,100	
37		196,000	246,000	287,000	332,200	358,900	386,800	431,100	463,600	523,800	
38		197,300	247,400	288,700	334,100	360,200	388,000	431,900	464,200	524,400	
39		198,600	248,900	290,500	336,100	361,600	389,200	432,700	464,800	525,200	
40		199,900	250,400	292,300	338,000	363,000	390,300	433,500	465,400	525,800	
41		201,200	251,800	294,000	339,900	364,300	391,400	434,100	465,900	526,300	
42		202,500	253,200	295,700	341,800	365,200	392,600	434,800	466,400		
43		203,800	254,600	297,400	343,600	366,300	393,800	435,500	466,800		
44		205,100	256,000	299,000	345,500	367,400	394,900	436,200	467,100		
45		206,300	257,200	300,700	347,000	368,200	395,600	437,000	467,400		
46		207,600	258,500	302,400	348,400	369,100	396,300	437,800			
47		208,900	259,900	304,000	349,900	370,000	397,000	438,200			
48		210,200	261,300	305,700	351,400	370,900	397,700	438,900			
49		211,300	262,600	306,900	353,000	371,800	398,300	439,400			
50		212,400	263,700	308,400	353,800	372,600	398,900	439,800			
51		213,400	265,000	309,900	355,000	373,400	399,400	440,200			
52		214,500	266,300	311,500	356,000	374,200	399,800	440,600			
53		215,600	267,400	313,100	356,900	374,900	400,200	441,000			
54		216,600	268,500	314,700	358,000	375,600	400,500	441,400			
55		217,500	269,800	316,300	358,900	376,300	400,800	441,800			
56		218,500	271,100	317,800	360,000	377,000	401,100	442,100			
57		219,200	272,200	319,300	360,900	377,500	401,400	442,400			
58		220,100	273,200	320,500	361,600	378,100	401,700	442,800			
59		221,000	274,300	321,700	362,300	378,700	402,000	443,100			

60	221,900	275,400	322,900	363,000	379,400	402,300	443,400			
61	222,600	276,600	323,600	363,400	379,800	402,600	443,700			
62	223,600	277,600	324,500	364,000	380,500	402,900				
63	224,500	278,500	325,300	364,700	381,100	403,200				
64	225,400	279,500	326,100	365,400	381,700	403,500				
65	226,100	280,300	327,000	365,700	382,100	403,800				
66	227,000	281,200	327,400	366,400	382,700	404,100				
67	227,900	281,900	328,100	367,100	383,300	404,400				
68	229,000	282,800	328,900	367,800	383,900	404,700				
69	229,800	283,800	329,700	368,100	384,300	404,900				
70	230,500	284,600	330,400	368,700	384,800	405,200				
71	231,200	285,400	331,100	369,400	385,300	405,500				
72	232,000	286,200	331,800	370,000	385,900	405,800				
73	232,800	287,000	332,300	370,300	386,200	406,000				
74	233,500	287,500	332,900	370,900	386,600	406,300				
75	234,200	287,900	333,400	371,600	387,000	406,600				
76	234,900	288,400	334,000	372,200	387,400	406,800				
77	235,600	288,500	334,300	372,600	387,700	407,000				
78	236,400	288,900	334,800	373,100	388,000	407,300				
79	237,200	289,100	335,200	373,700	388,300	407,600				
80	238,000	289,500	335,700	374,200	388,600	407,800				
81	238,700	289,700	336,100	374,700	388,800	408,000				
82	239,400	289,900	336,600	375,300	389,100	408,300				
83	240,100	290,300	337,100	375,800	389,400	408,600				
84	240,800	290,600	337,600	376,100	389,600	408,800				
85	241,500	290,900	337,900	376,500	389,800	409,000				
86	242,200	291,200	338,300	377,000	390,100					
87	242,900	291,500	338,800	377,400	390,400					
88	243,600	291,900	339,200	377,800	390,600					
89	244,300	292,200	339,500	378,200	390,800					
90	244,800	292,600	339,900	378,700	391,100					
91	245,300	292,900	340,400	379,100	391,400					
92	245,800	293,300	340,800	379,500	391,600					
93	246,100	293,400	341,000	379,800	391,800					
94		293,600	341,400							
95		294,000	341,900							
96		294,400	342,300							
97		294,600	342,400							
98		294,900	342,900							
99		295,300	343,300							
100		295,700	343,600							
101		295,900	343,900							
102		296,200	344,300							
103		296,600	344,700							
104		296,900	345,100							
105		297,100	345,600							
106		297,400	346,000							
107		297,800	346,400							
108		298,100	346,800							
109		298,300	347,300							
110		298,700	347,700							
111		299,100	348,000							
112		299,400	348,300							
113		299,500	348,800							
114		299,800								
115		300,100								
116		300,500								
117		300,700								
118		300,900								
119		301,200								
120		301,500								
121		301,900								
122		302,100								
123		302,400								
124		302,700								
125		303,000								
再任用職員	186,500	214,000	254,000	273,400	288,500	313,900	355,600	388,700	439,800	520,200

※ 2級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなった職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、181,200円とする。

期末・勤勉手当（ボーナス）

国家公務員のボーナス（期末・勤勉手当）は、人事院が調査した民間企業のボーナスの支給状況を基礎として、支給月数が決められています（民間準拠）。



(注) 平成24年度及び平成25年度は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）により、一律▲9.77%の特例減額措置が講じられていたことから、実際の支給月数に換算すると3.56月となっていた。

期末・勤勉手当のうち勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されています。

平成28年度(平成28年4月1日現在)

	6月期 (2.025月)		12月期 (2.175月)	
(一般の職員)	期末手当 1.225月	勤勉手当 標準0.77月 (成績に応じて 1.60月の範囲内)	期末手当 1.375月	勤勉手当 標準0.77月 (成績に応じて 1.60月の範囲内)
(本府省課長等)	期末手当 1.025月	勤勉手当 標準0.97月 (成績に応じて 2.0月の範囲内)	期末手当 1.175月	勤勉手当 標準0.97月 (成績に応じて 2.0月の範囲内)
	6月期 (1.5月)		12月期 (1.65月)	
(指定職職員)	期末手当 0.625月	勤勉手当 標準0.825月 (成績に応じて 1.75月の範囲内)	期末手当 0.775月	勤勉手当 標準0.825月 (成績に応じて 1.75月の範囲内)

(注) 勤勉手当の総額計算上の支給月数は、一般の職員が0.8月、本府省課長等が1.0月、指定職が0.875月。

指 定 職 の 給 与

指定職俸給表は、事務次官、外局の長官、本府省の局長、局次長、部長、審議官等の官職を占める職員に適用されます。

代 表 官 職	号 俸	在職者数	俸 給 月 額
本府省の局次長、部長、審議官、 外局の次長	1	0人	706,000円
	2	144	761,000
	3	452	818,000
本府省の局長	4	135	895,000
	5	83	965,000
外局の長官	6	18	1,035,000
内閣府審議官等	7	27	1,107,000
事務次官	8	19	1,175,000

(注) 平成28年4月1日現在。ただし、在職者数は平成27年4月1日現在。

(参考) 主な特別職職員の俸給月額

官 職 名	俸 給 月 額
内閣総理大臣	2,010,000円
国務大臣 会計検査院長・人事院総裁	1,466,000円
内閣法制局長官 内閣官房副長官 副大臣 公正取引委員会委員長 国家公務員倫理審査会の常勤の会長 宮内庁長官等	1,406,000円
検査官・人事官 大臣政務官等	1,199,000円
国家公安委員会委員等	1,175,000円
公害等調整委員会委員等	1,035,000円
常勤の審議会委員等	913,000円

(注) 平成28年4月1日現在。

モデル給与例

俸給表に基づいて実際にどの程度の給与が支給されているかを一つの例として示せば、次のようなものになります。

モデル給与例（平成27年度）

モデル	年齢・家族構成	月額	年間給与
地方機関係員	25歳・独身	186,900円	3,017,000円
地方機関係長	35歳・配偶者、子1	288,300円	4,679,000円
地方機関課長	50歳・配偶者、子2	442,700円	7,057,000円
本府省課長補佐	35歳・配偶者、子1	456,200円	7,410,000円
本府省課長	45歳・配偶者、子2	727,000円	11,957,000円
本府省局長	—	1,060,600円	17,291,000円
事務次官	—	1,392,400円	22,701,000円

（注）月額及び年間給与は四捨五入。

初任給代表例（行政職（一）本府省内部部局等配属の場合）

試験	学歴	級・号俸	月額
総合職	院卒者	2級11号俸	253,880円
	大卒程度	2級1号俸	221,840円
一般職	大卒程度	1級25号俸	215,640円
	高卒程度	1級5号俸	177,120円

（注）平成28年4月1日現在。

モデル給与例(年間)の変遷

(人事院資料に基づき作成, 単位: 万円)

モデル	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
														上:減額前 下:減額後	上:減額前 下:減額後		
地方機関係員 (25歳) 独身	320.2	316.4	315.8	309.0	302.4	302.4	302.4	301.8	299.9	296.9	287.7	281.7	284.1	289.8	289.8	298.5	301.7
														272.5	272.5		
地方機関係長 (35歳) 配偶者・子1	559.6	553.6	552.3	537.0	521.9	521.9	521.2	499.8	482.5	479.3	465.0	455.8	459.1	462.1	465.2	475.0	467.9
														425.7	428.5		
地方機関課長 (50歳) 配偶者・子2	825.7	817.6	815.5	794.6	772.9	772.9	772.1	724.1	734.9	733.7	716.2	706.2	704.0	704.0	704.0	711.9	705.7
														647.6	647.6		
本府省課長 (45歳) 配偶者・子2	1324.1	1308.9	1305.0	1270.3	1233.6	1233.6	1232.7	1168.4	1204.4	1219.5	1199.2	1191.4	1187.0	1187.0	1187.0	1200.7	1195.7
														1074.2	1074.2		
本府省局長	1990.3	1965.8	1957.6	1907.6	1853.2	1853.2	1855.5	1746.3	1768.4	1790.6	1746.3	1733.9	1724.4	1724.4	1724.4	1747.2	1729.1
														1555.9	1555.9		
事務次官	2613.6	2581.4	2570.7	2504.8	2432.9	2432.9	2435.8	2293.6	2322.7	2351.8	2293.5	2276.5	2265.2	2265.2	2265.2	2295.1	2270.1
														2043.9	2043.9		

(注)「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の額であり、「減額後」は同措置による減額後の額である。

平成27年給与勧告・報告の概要

○ 月例給、ボーナスともに昨年に引き続き引上げ

月例給 +0.36% (1,469円) ボーナス +0.1月分

◎ 給与水準の改定

○ 月例給（平成27年4月に遡及して実施）

・俸給表の改定（平均0.4%引上げ）【較差：313円】

…初任給に重点（一般職（大卒程度）初任給は2,500円（1.4%）引上げ）。

その他の職員は1,100円の引上げを基本とする。

・地域手当の改定【較差：1156円】

…給与制度の総合的見直しにおける引上げ幅に応じ、0.5%～2%の引上げ

例：東京都特別区は18%→18.5%

○ ボーナス（平成27年12月支給分から実施）

4.10月分→4.20月分（年間0.1月分引上げ）

…引上げ分は勤勉手当に配分し、勤務実績を的確に処遇へ反映

◎ 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、平成28年度も引き続き着実に実施。

※ 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間の家族手当の見直しの動向や、税制・社会保障制度の見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成27年12月4日
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月6日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。また、本年4月から実施している給与制度の総合的見直しを着実に推進する。
- 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の適用を受ける国家公務員の勤務時間については、去る8月6日の人事院勧告どおり、平成28年度から、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充するものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 4 1、2及び3の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 5 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与制度の総合的見直しを踏まえ、地方公務員給与についても、地域民間給与のよりの確な反映などの見直しを着実に推進するよう要請するものとする。

さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。
- 6 地方公務員の勤務時間におけるフレックスタイム制の拡充については、国家公務員における取組を踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、適切に取り組むよう要請するものとする。

内閣官房長官談話

(平成二十七年十二月四日)

- 一 政府は、本日の閣議において、一般職国家公務員の給与改定及びフレックスタイム制の拡充について人事院勧告どおり実施することなどを内容とする本年度の公務員の給与改定の方針を決定しました。
- 二 本年の勧告は、平成二十七年度の給与について、現下の民間の給与実態を反映し、昨年に引き続き俸給及びボーナスの引上げ等を行う内容であります。
- 三 政府は、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を尊重し、国の財政状況、経済社会情勢など国政全般との関連を考慮しつつ、国民の理解を得られる適正な結論を出すべく検討を行った結果、本日、勧告どおり実施することを決定したところであります。また、本年四月から実施している給与制度の総合的見直しを着実に推進していくこととしております。
- 四 なお、国家公務員の配偶者手当については、先般、総理から人事院総裁に対して行った要請を踏まえ、「すべての女性が輝く社会」の実現に向け、政府が率先して、働きたい人が働きやすい環境整備を進めていけるよう、人事院において具体的検討を速やかに進めるようお願いいたします。
- 五 また、国家公務員のフレックスタイム制の拡充については、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務し、公務能率の一層の向上につながるよう努めることが必要です。
- 六 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、国家公務員における給与制度の総合的見直しを踏まえ、地方公務員給与についても、地域民間給与のよりの確な反映などの見直しを着実に推進するよう要請することとしております。
また、地方公務員の勤務時間におけるフレックスタイム制の拡充については、国家公務員における取組を踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、適切に取り組むよう要請することとしております。
- 七 公務員諸君においては、一人一人が国民全体の奉仕者であることを強く自覚するとともに、改めて厳正な服務規律の確保と公務の適正かつ能率的な運営を図るよう強く期待するものであります。

一般職の職員の給与に関する法律等の 一部を改正する法律(平成28年法律第1号)の概要

- 人事院は平成27年8月6日、一般職の国家公務員の給与改定及びフレックスタイム制の拡充について、国会及び内閣に対し勧告
- 政府は、給与関係閣僚会議等における検討の結果、人事院勧告どおりの実施を閣議決定

概要

1. 給与改定 【平成27年4月から遡及適用】

①月例給

俸給表を1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)
(初任給については2,500円、若年層についても同程度の引上げ)
指定職職員(本省の部長、審議官級以上)については1,000円引上げ

②ボーナス

一般の職員 年間4.10月分 → 4.20月分(0.1月分引上げ)
指定職職員 年間3.10月分 → 3.15月分(0.05月分引上げ)

2. フレックスタイム制の拡充 【平成28年4月1日から実施】

- 勤務時間の割振りの特例(「フレックスタイム制」)の対象を、原則として全ての職員に拡充。(注)現行では、研究職など一部の職員のみを対象としている。
- 希望する職員から申告があった場合、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、勤務時間を割り振ることができる。
(注)通常は1日7時間45分勤務)
 - ・割振り単位期間(※4週間。育児・介護職員については1~4週間)の中で、1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)
 - ・育児・介護職員については、日曜日及び土曜日に加え、週休日を設けることができる

3. 施行期日

公布の日 (一部の規定は平成28年4月1日)

給与制度の総合的見直しの概要

(人事院資料)
※平成26年人事院勧告時

基本的考え方

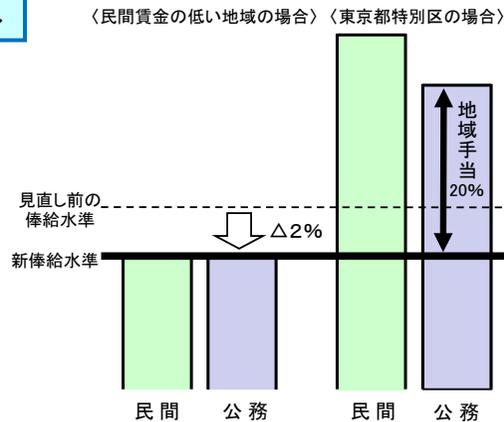
次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

措置すべき事項

I 地域間の給与配分の見直し

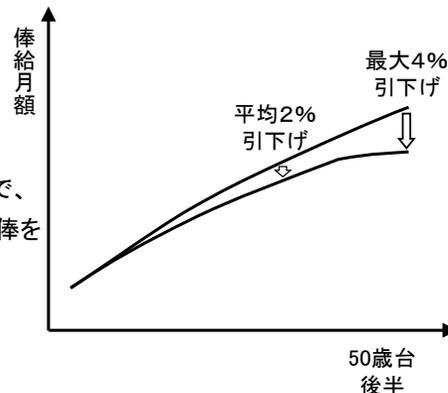
- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%～最高20%)



II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を

55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止



III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当
60km以上300km未満は5%(現行3%)、300km以上は10%(現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当
基礎額(現行23,000円)を30,000円に引上げ
加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

IV 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
 - ・ 新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
 - ・ 初年度(平成27年度)の制度改正原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成

給与制度の総合的見直しの実施スケジュール

(人事院資料)
平成26年人事院勧告時

	平成26年4月～	平成27年4月～	平成28年4月～	平成29年4月～	平成30年4月～
世代間配分の見直し		<ul style="list-style-type: none"> ・俸給表水準の引下げ (平均2%引下げ) ・50歳台後半層の水準見直し 	俸給表水準の引下げに伴う経過措置		<ul style="list-style-type: none"> ・経過措置は平成30年4月1日に廃止 ・55歳超職員の1.5%減額支給措置も同日に廃止
地域間配分の見直し	昇給を1号俸抑制	地域手当の見直し	支給割合を段階的に引上げ		
職務、勤務実績に応じた見直し等		広域異動手当の見直し	支給割合を段階的に引上げ		本府省業務調整手当の見直し
		単身赴任手当の見直し	支給額を段階的に引上げ		
		管理職員特別勤務手当の見直し			

平成28年度公務員人件費予算のポイント(概要)

財務省作成資料

▶国家公務員人件費については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(27年12月4日閣議決定)等を踏まえ、所要額を計上(5兆1,937億円 ※一般会計・特別会計の純計)。

- 給与については、官民較差に基づく給与改定を反映しつつ、「経済財政運営と改革の基本方針2015」(27年6月30日閣議決定)に盛り込まれた「経済・財政再生計画」にあるとおり、「給与制度の総合的見直し(注)」等を着実に推進することにより人件費総額の増加を抑制。

(注) 地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点から実施する給与制度の改革。俸給表の引下げ(経過措置あり)、地域手当の支給割合の見直し等を27年4月から3年間で段階的に実施することとしている。

- 定員については、内閣の重要政策に係るものに重点的に増員を措置して必要な体制を整備することとし、各府省に業務改革の取組を求めつつ、増員を厳しく抑制した結果、復興関連等の臨時的な重要課題に対応する時限増員(444人)を除き、行政機関全体で▲917人の定員純減を確保。

▶地方については、給与改定や給与制度の総合的見直し、定員純減等を反映。

公務部門(国+地方)の人件費

	27年度	28年度	増減
公務部門の人件費(概数)	26.4兆円	26.5兆円	+0.1兆円

(注)国が負担する人件費と地方公務員の人件費の純計。

公務部門(国+地方)の人数

	27年度	28年度	増減
国家公務員	55.8万人	55.8万人	▲0.0万人
地方公務員	231.0万人	230.5万人	▲0.5万人

(注1)国家公務員は、年度末定員。ただし、自衛官については実員数で計算。

(注2)地方公務員は、27年度は地方財政計画、28年度は地方財政収支見直しにおける給与関係経費計上の職員数(通常収支分)。

国

※計数は、四捨五入しているため、増減において一致しないことがある。

- 27年の給与改定による増 約+454億円
- 国家公務員の定員合理化等による減 約▲125億円

	27年度	28年度	増減
国家公務員の人件費	5兆1,506億円	5兆1,937億円	+431億円

(参考)国家公務員の人件費に議員歳費や義務教育費国庫負担金等を加えた国が負担する人件費は、7兆7,421億円(対27年度比+864億円)。

地方

	27年度	28年度	増減
地方公務員の人件費	20.3兆円	20.3兆円	▲0.0兆円

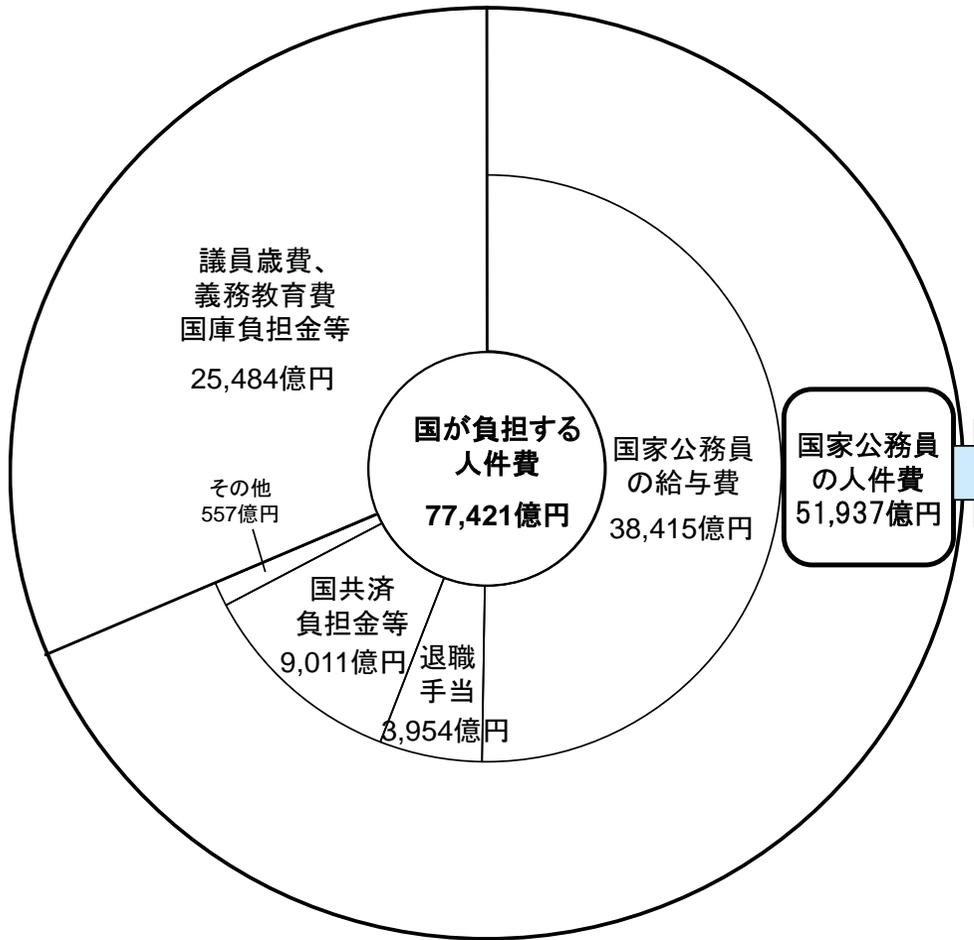
(注)27年度は地方財政計画、28年度は地方財政収支見直しにおける給与関係経費(通常収支分)。

公務部門の人件費の姿 (平成28年度予算政府案)

財務省作成資料

(注) 計数は、四捨五入しているため、計において一致しないことがある。

25



◎国家公務員の人件費 57.6万人(55.8万人(注))
5兆1,937億円

(注) 自衛官を実員数で計算した場合

○行政機関 29.7万人 3兆538億円

○自衛官、特別機関 27.9万人 2兆1,399億円
・自衛官 24.7万人(実員数:22.9万人)
・国会 0.4万人
・裁判所 2.6万人 等

(注) 平成28年度当初予算ベース。

◎地方公務員の人件費 230.5万人 20.3兆円

(注) 平成28年度地方財政収支見通し(通常収支分)における給与関係経費ベース。

◎公務部門の人件費 288.1万人 26.5兆円

(注) 人数は、上記の国家公務員及び地方公務員の合計。人件費は、国が負担する人件費と地方公務員の人件費の純計額。

公務部門の人員費・定員の推移

年度	予算額	人員費の変動 (対前年度)	(参考) 地方公務員人員費 (地方財政計画ベース)	年度末定員 (行政機関)
10(1998)	102,799 億円	—	—	849,212 人
11(1999)	103,427 億円	627 億円	236,922 億円	845,648 人
12(2000)	103,467 億円	40 億円	236,642 億円	840,903 人
13(2001)	101,380 億円	△2,087 億円	236,509 億円	817,225 人
14(2002)	100,095 億円	△1,285 億円	236,998 億円	807,019 人
15(2003)	73,071 億円	△27,023 億円	234,383 億円	510,000 人
16(2004)	54,774 億円	△18,297 億円	229,990 億円	332,843 人
17(2005)	54,410 億円	△364 億円	227,240 億円	332,034 人
18(2006)	54,086 億円	△324 億円	225,769 億円	330,532 人
19(2007)	53,709 億円	△377 億円	225,111 億円	328,403 人
20(2008)	53,252 億円	△457 億円	222,071 億円	324,281 人
21(2009)	53,195 億円	△57 億円	221,271 億円	309,954 人
22(2010)	51,795 億円	△1,400 億円	216,864 億円	302,281 人
23(2011)	51,605 億円	△190 億円	212,694 億円	301,058 人
24(2012)	50,944 億円	△661 億円	209,760 億円	299,758 人
25(2013)	48,229 億円	△2,715 億円	197,479 億円	298,341 人
26(2014)	50,996 億円	2,767 億円	203,414 億円	297,340 人
27(2015)	51,506 億円	510 億円	203,351 億円	296,886 人
28(2016)	51,937 億円	431 億円	203,274 億円	296,766 人

(注1) 人員費予算額は、各年度の当初予算（一般会計及び特別会計の純計ベース）の計数。上記の他に、国が負担する人員費として議員歳費、義務教育費国庫負担金等がある。計数の端数は、各々四捨五入している。

(注2) 年度末定員には地方警務官を含み、自衛官を含まない。

(注3) 平成14年度→平成15年度の減は郵政公社化による減（△28.6万人）、平成15年度→平成16年度の減は国立大学の法人化による減（△13.3万人）等を含む。

(注4) 人員費予算額について、平成24年度→平成25年度の減、平成25年度→平成26年度の増は、給与の特例減額支給措置の影響を含む。

国家公務員の総人件費に関する基本方針

〔平成 26 年 7 月 25 日〕
閣 議 決 定

国家公務員の総人件費については、以下の基本方針に基づき、関連する各制度について、必要な見直しを行いつつ総合的に運用するものとする。

1. 基本的考え方

- (1) 内閣の重要政策に対応するため、幹部職員人事の一元管理、人事行政及び組織管理を一体として行うことを通じ、府省の枠を超えた戦略的・機動的な人材配置の実現を目指す。このため、人的資源及び人件費予算の効果的な配分を行う。
- (2) 厳しい財政事情に鑑み、職員構成の高齢化や雇用と年金の接続に伴う構造的な人件費の増加を抑制するとともに、簡素で効率的な行政組織・体制を確立することにより、総人件費の抑制を図る。
- (3) 行政ニーズの変化に対応した行政組織の不断の見直し、組織活力の向上や人材の確保・育成、公務能率の向上に取り組み、コストパフォーマンスの高い政府の組織体制を確立することで、人件費の生み出す価値を一層高める。
- (4) あわせて、総人件費に関連する各制度及びその運用状況について国民の理解を得るよう努める。

2. 給与及び退職給付

給与については、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から検討を行った上で取扱いを決定する。

また、職員の士気や組織活力の向上を図るとともに、国民の理解を得る観点から、地域の民間賃金や 60 歳超を含む高齢層従業員の給与の実態も踏まえつつ、能力・実績の給与への一層の反映や給与カーブの見直し等を推進する。

さらに、退職給付（退職手当及び年金払い退職給付（使用者拠出分））について、官民比較に基づき、概ね 5 年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保する。また、職員の年齢別構成を適正化し、組織活力の向上を図る観点から早期退職募集制度を活用する。

3. 機構・定員及び級別定数

国の行政機関の機構管理については、行政ニーズの変化に的確に対応しつつ、簡素で効率的な行政組織の確立を図るため、既存機構の合理的再編成により対処することを基本とするとともに、既存機構の不断の見直しを行い、内閣の重要政策に戦略的・機動的に対応するための機構配置・再編を図る。

定員管理については、これまでの取組により主要先進国と比較してスリムな行政組織となっているが、厳しい財政事情にも鑑み、ICTの活用などの業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むとともに、府省の枠にとらわれず定員の再配置を大胆に進め、内閣の重要政策に迅速かつ的確に対応できる体制を構築する。

級別定数及び指定職の号俸については、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理にも資するよう、内閣の重要政策に対応できる体制を機構・定員管理と一体となって実現する。その際、複雑・高度化、ICTの活用などの業務の変化に応じ、官職の職責を適切に評価する。これらに当たり、適正な勤務条件の確保の観点からの人事院の意見を十分に尊重する。

4. 人件費の生み出す価値の向上

人件費の生み出す価値を一層高める観点から、①適切な退職管理の実施と有為な人材の計画的な採用による組織活力向上、②人事交流の推進や研修等を通じた計画的な人材育成、③人事評価の的確な実施とその結果の反映を通じた能力・実績主義に基づく人事の推進、④女性の採用・登用の拡大と職員が働きやすい環境の整備、⑤意欲と能力を有する高齢層職員の活用、⑥業務運営の見直しやマネジメントの改革を通じた働き方の改革を推進する。

5. その他

内閣総理大臣は、上記の方針を踏まえ、毎年度、概算要求前に、人件費予算の配分の方針を定めるものとする。

全農林警職法事件（最高裁大法廷 昭48.4.25判決）の要点

（事件の概要）

昭和33年11月5日、全農林が警職法反対のため半日ストを行い組合役員（4名）が国公法違反で起訴された。

- 一 審 東京地裁 昭38.4.19 判決 無罪
- 控 訴 審 東京高裁 昭43.9.30 判決 破棄有罪
- 上 告 棄 却（有罪確定）

○ 多数意見要旨

- 1 憲法28条の労働基本権の保障は、公務員に対しても及ぶが、国民全体の共同利益の見地からする制約を免れない。すなわち、
 - ① 公務員の地位の特殊性と職務の公共性に鑑みると、必要やむを得ない限度の制限を加えることは、十分な理由がある。
 - ② 公務員の勤務条件は、私企業における労働者の利潤分配要求と異なり、すべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により、立法府において適当に決定されるべきものである。
 - ③ 公務員の場合には、私企業のような企業経営上の制約・市場の抑制力がなく、争議行為は場合によって、一方的な圧力となる。
- 2 しかし、労働基本権を制約するにあたっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならないが、国公法は、身分・任免・服務・給与その他に関する勤務条件についての周到な規定を設け、さらに中央人事行政機関として、準司法機関的性格をもつ人事院を設けている。そして、人事院は、公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、いわゆる情勢適応の原則により国会及び内閣に対し勧告を義務づけられている。
- 3 したがって、公務員の従事する職務には公共性がある一方、法律によりその主要な勤務条件が定められ、身分が保障されているほか、適切な代償措置が講じられているのであるから、国公法の争議行為の禁止の規定は、憲法28条に違反するものではない。

○ 追加補足意見要旨

代償措置こそは、争議行為を禁止されている公務員の利益を保障しようとする現実的な制度であり、公務員の争議行為の禁止で違憲とされないための強力な支柱なのであるから、それが十分にその保障機能を発揮するものでなければならず、また、そのような運用がはかられなければならない。もし、仮りにその代償措置が迅速公平にその本来の機能をはたさず、實際上、画餅にひとしいとみられる事態が生じた場合には、公務員がこの制度の正常な運用を要求して相当と認められる範囲を逸脱しない手段態様で争議行為にでたとしても、それは憲法上保障された争議行為であるというべきである。

もっとも、この代償措置についても、すべての国家的制度と同様、その機能が十分に発揮されるか否かは、その運用に関与するすべての当事者の真摯な努力にかかっているのであるから、当局側が誠実に法律上および事実上可能なかぎりのことをつくしたと認められるときは、要求されたところのものをそのまま受け容れなかったとしても、この制度が本来の機能をはたしていないと速断するべきでないことはいうまでもない。

全農林57年人勸凍結反対闘争事件（最高裁 平12. 3. 17判決）の要点

（事件の概要）

昭和57年度の人勸完全凍結に反対して、全農林労働組合が2波にわたり2時間、1時間と集団的に職場放棄をした行為につき、企画・指導した中央本部役員らが停職処分を受けた。右役員らが処分を違法として取消しを求めた事案。

一	審	東京地裁	平元. 10. 31	判決	請求棄却	
控	訴	審	東京高裁	平7. 2. 28	判決	請求棄却
上	告	審	最高裁	平12. 3. 17	判決	上告棄却

○ 最高裁判決（5裁判官全員一致）（平12. 3. 17）

本件ストライキの当時、国家公務員の労働基本権の制約に対する代償措置がその本来の機能を果たしていなかったということができないことは、原判示のとおりであるから、右代償措置が本来の機能を果たしていなかったことを前提とする所論違憲の主張は、その前提を欠く。

* 原判示（東京高裁 平7. 2. 28）

昭和五七年八月六日に発表された同年六月の税収実績によれば、同年度は前年度に続き巨額の税収不足が避けられない見通しとなったことが明らかとなり、また、大蔵大臣の内閣総理大臣に対する同月二七日の説明によれば、昭和五七年度に予想される税収不足額が当初予算である三六兆六二四〇億円に対して五兆円以上になる可能性があることが明らかとなったので、内閣総理大臣は、同年九月一六日、財政非常事態宣言を行い、政府の歳出圧縮努力にもかかわらず、約二兆五〇〇〇億円の歳入欠陥を生じた昭和五六年度に引き続き昭和五七年度においても五兆円から六兆円程度の減収が予想されること、その中で、国債、国家公務員の給与の改定等について異例の措置を採らざるを得ないと思われること等を述べ、国民の理解と協力を呼び掛けた。

そして、同年九月二四日の閣議において、人事院勧告につき労働基本権の制約、良好な労使関係の維持等に配慮しつつ検討を進めてきたが、未曾有の危機的な財政事情の下において、国民的課題である行財政改革を担う公務員が率先してこれに協力する姿勢を示す必要があることに鑑み、また、官民給与の較差が一〇〇分の五未満であること等を総合的に勘案して、その改定を見送るものとする旨を決定した。

なお、内閣総理大臣は、同年一〇月四日、自ら総評、同盟等関係各労働団体と会見し、今回の措置について理解と協力を求め、また、今回の措置は極めて異例なものであり、このような措置が繰り返されることのないよう最善の努力をする旨を述べている。

要するに、政府は、人事院勧告を尊重するという基本方針を堅持し、将来もこの方針を変更する考えはなかったものであるが、昭和57年当時の国の財政は、前年度の約2兆5000億円の決算不足の問題、6兆円にもものぼると見られた当年度の歳入不足の問題等困難な問題を抱える未曾有の危機的な状況にあったため、やむを得ない極めて異例の措置として同年度に限って人事院勧告の不実施を決定したのであって、これをもって違法不当なものとすることはできず、たとえ公務員に争議権が認められていたとしても、給与支給の原資が乏しければ給与の増額は見送らざるを得ないのであるから、右昭和57年度に限って行われた人事院勧告の不実施をもって直ちに、公務員の争議行為等を制約することに見合う代償措置が画餅に等しいと見られる事態が生じたということとはできないものといわざるを得ない。

平成 14 年改正給与法損害賠償請求事件（東京高裁 平 17. 9. 29 判決）の要点

（事件の概要）

日本国家公務員労働組合連合会に所属する非現業の国家公務員である X らが、平成 14 年改正給与法による期末手当の減額措置は、不利益不遡及の原則に反し、また、憲法第 28 条等が保障する団体交渉権の侵害にあたり違法無効であるとして、本件特例措置によって減額された期末手当相当額を損害として、国家賠償法第 1 条第 1 項に基づき、国に対して賠償を求めた事案。

- 一 審 東京地裁 平成 16. 10. 21 判決 請求棄却
- 控訴審 東京高裁 平成 17. 9. 29 判決 控訴棄却（確定）

○本件の争点

- (1) 本件特例措置が不利益不遡及の原則の法理に反するか否か
- (2) 本件特例措置が憲法第 28 条の保障する団体交渉権を侵害するか否か
- (3) 本件特例措置が ILO 条約の保障する団体交渉権を侵害するか否か

○高裁判断

- (1) 本件特例措置が不利益不遡及の原則の法理に反するか否かについて

ア 本件特例措置は、既に発生確定した給与請求権を処分し、又は変更するものではなく、改正給与法を遡及適用するものでもない。また、X らが不利益不遡及の原則を確立したとして引用する判例は、本件とは、事案を異にする。

イ 国家公務員の給与の決定が法律に委ねられているとしても、既に発生確定した部分について、後の立法によってこれを処分し、又は変更することは、無前提に許されるべきものではないというべきであり、国家公務員の給与に係る立法が、上記の趣旨を潜脱し、又は免れることを目的とし、合理的な理由もなく定められたものであれば、上記の趣旨を脱法し、違法とされ得る。

ウ 法律により国家公務員の給与が定められる法制度の下において、民間準拠による給与水準を確保する手法は、正当であり、公務員の月例給を民間の水準にまで引き下げることがやむを得ないし、現行制度上、調査又は勧告の時点から給与の改定に至るまでの時間の経過が必至であるため、官民の較差を年間の給与総額において均衡を保つための措置として、すでに発生している俸給等に係る措置を含めて相応の措置を講じることも避けがたい。この場合において、調査時点である 4 月期から 1 年間で均衡を採るように措置をするかどうかは、最終的には立法政策の選択に委ねられるべきである。

エ 本件人事院勧告が、不利益不遡及の原則を踏まえて、改定を 4 月に遡及させないで年間の官民の給与を均衡させるという目的は、正当であり、かつ、勧告後の期末手当を対象として均衡を採るように措置する方法は相当であるから、本件特例措置は、許容された裁量の範囲内にあり、合理的であるということができ、本件特例措置が、法の趣旨を脱法するということができない。

オ 以上のとおり、本件特例措置は、X らの引用する判例に抵触するものではなく、X らの指摘する行政法令不遡及の原則に背馳するものでもなく、また、法の趣旨を脱法するものと認めることもできないから、X らの主張は、採用することができない。

- (2) 本件特例措置が憲法 28 条の保障する団体交渉権を侵害するか否かについて

ア 本件人事院勧告が給与の引き下げを勧告したことについては、人事院としての責務にもとるところはないし、本件人事院勧告は不利益不遡及の原則等法の趣旨を脱法するものでもない。

イ したがって、人事院が国家公務員の労働基本権の制約の代償措置としての機能を果たしていない事態にあるとして、この場合に、X ら国家公務員の同意等の留保なしでされた本件特例措置に係る各行為は、憲法 28 条により X らに保障された団体交渉権を侵害するとの主張は、その前提を欠き、失当である。

- (3) 本件特例措置が ILO 条約の保障する団体交渉権を侵害するか否かについて

本件特例措置を含む本件人事院勧告において人事院が本来の機能を果たしていなかったことを前提とする X らの主張は、その前提を欠き、失当である。

給与改定・臨時特例法給与等請求事件（東京地裁 平26. 10. 30判決）の要点

（事件の概要）

日本国家公務員労働組合連合会（以下「国公労連」という。）行政職部会及び国公労連加盟の職員団体に所属する国家公務員370名（官庁又は裁判所に勤務）が、政府が国家公務員の給与減額支給措置を講ずるため国会に提出した給与臨時特例法案の内容を基礎として、議員立法により成立した給与改定・臨時特例法（以下「特例法」という。）は憲法28条、72条、73条4号、ILO第87号条約及びILO第98号条約に違反し無効である旨を主張して、①従前の法律状態に基づく給与相当額との差額の支払いを請求し、これと選択的に国家賠償法1条1項に基づく損害賠償を請求するとともに、②慰謝料の支払いを求めた事案。

○ 本件の争点

- (1) 特例法は、人事院勧告に基づいていないことにより憲法28条等に違反するか
- (2) 特例法が立法の必要性がないこと又は立法内容が合理性を欠くことにより憲法28条等に違反するか
- (3) 本件の団体交渉が違憲・違法か、また、それによって特例法が憲法28条等に違反するか
- (4) 特例法に基づく給与減額支給措置がILO第87号条約・第98号条約に違反するか
- (5) 本件における政府・国会の行為に国家賠償法上の違法があるか

○ 判旨

- (1) 特例法は、人事院勧告に基づいていないことにより憲法28条等に違反するかについて

人事院勧告制度は国家公務員の労働基本権制約の代償措置として中心的かつ重要なものであり、国会は、人事院勧告を重く受け止めこれを十分に尊重すべきことが求められている。また、人事院勧告の採用する民間準拠原則は国家公務員の給与水準決定においてその客観性を支えるものである。しかし、人事院勧告は国会を当然に法的に拘束できず、国家公務員の給与について、憲法が許容する範囲内で具体的にどのような内容のものを定めるかについては、立法府に裁量が与えられており、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないとはいえない。

ただし、当該立法について必要性がなく、又は、人事院勧告制度がその本来の機能を果たすことができないと評価すべき不合理な立法がなされた場合には、立法府の裁量を超えるものとして当該法律が憲法28条に違反する場合があります。その判断にあたっては、給与減額支給措置を必要とする理由、減額の期間及び程度等の当該措置の内容等の事情を考慮すべきである。

- (2) 特例法が立法の必要性がないこと又は立法内容が合理性を欠くことにより憲法28条等に違反するかについて

特例法が可決・成立した当時、国の財政状況は極めて厳しい状況にあったほか、東日本大震災への対処の必要性が存在し、特例法の必要性に関する国会の判断は不合理なものとはいえない。

内容の点では、特例法は給与の絶対額の少ない若年層に対して減額率を逡減するなど配慮を加えているほか、特例法の減額率を超える率で減額された地方公務員の例、昭和57～59年に国会が人事院勧告を減じて給与改定を実施した例も存する。また、本件給与減額は2年間に限定され、長期間でも恒久的なものでもない。政府・国会としても本件給与減額を極めて異例の措置と位置づけ、今後とも人事院勧告を尊重していく姿勢を示していた。したがって、本件給与減額が、人事院勧告制度がその本来の機能を果たすことができなくなる内容であるとは評価できない。

- (3) 本件の団体交渉が違憲・違法か、また、それによって特例法が憲法28条等に違反するかについて

国家公務員については特殊な公務員を除き、団体協約を締結する権利までは認められないものの、原則的にはいわゆる団体交渉権が認められる。しかし、憲法は、国家公務員の勤務条件を法律ないし予算により定めることを予定しているから、政府の果たすべき団体交渉義務の内容には一定の限界がある。

政府と国公労連の交渉においては、特例法案の実質的協議が行われることはなかったが、政府が、議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度であったとか、合意達成の意思のないことを当初から明確にした交渉態度をとったとはいえない。勤務条件法定主義の観点から一定の限度がある団体交渉義務の範囲内では、政府の対応もやむを得ないものであったといわざるを得ない。

- (4) 特例法に基づく給与減額支給措置がILO第87号条約・第98号条約に違反するかについて

ILO第87号・第98号条約はいずれも国家公務員の団体交渉権を保障したのではなく、内閣総理大臣が人事院勧告に基づく給与法案を国会に提出しないことや国会議員が特例法を可決・成立させた行為は、これらの条約に違反するものではない。

- (5) 本件における政府・国会の行為に国家賠償法上の違法があるかについて

国会議員が特例法を可決・成立させたことは、憲法の一義的な文言に違反しているにもかかわらず国会があえて当該立法を行ったものといえず、立法の内容が国民に憲法上保障されている権利を違法に侵害するものであることが明白な場合にも当たらない。内閣総理大臣は給与法案の提出権を有するにとどまるので国家賠償法1条1項の適用上違法と評価される余地はなく、内閣総理大臣の団体交渉権の侵害も認められない。