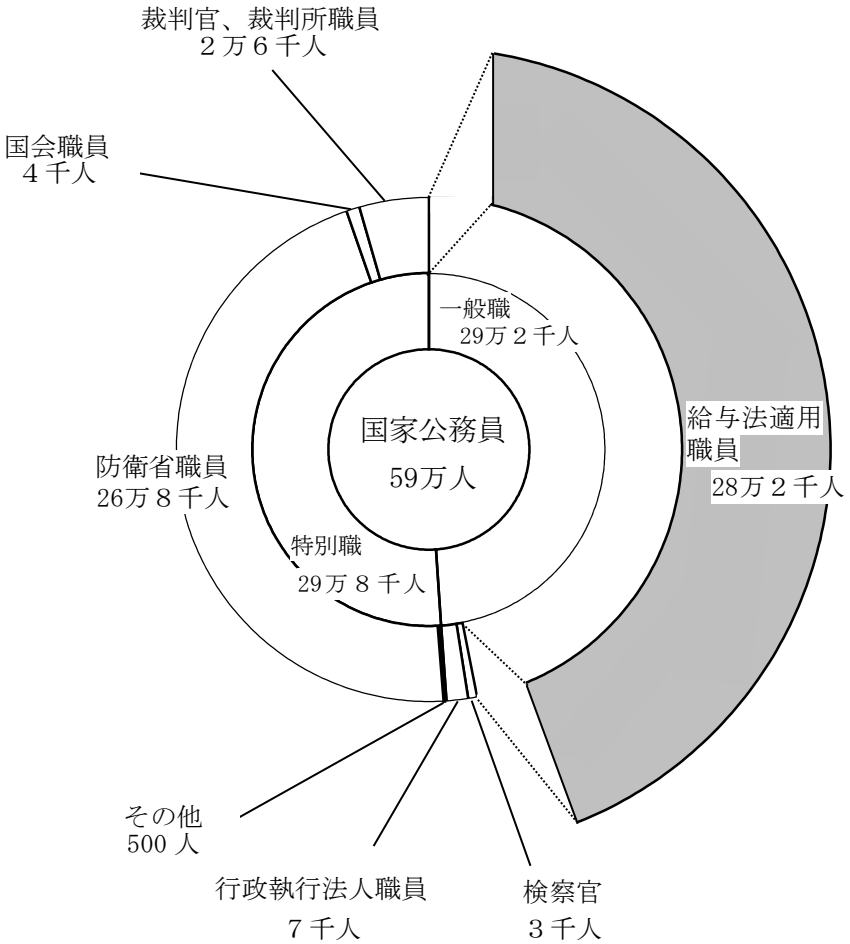
国家公務員の給与

（令 和 ５ 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…… 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
・国家公務員法等の一部を改正する法律（令和３年法律第61号）による60歳に達した職員の給与…… 17

［令和４年度の給与改定］

・令和４年人事院勧告・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（令和４年10月７日閣議決定）…… 19
・内閣官房長官談話（令和４年10月７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（令和４年法律第81号）の概要…… 21

［公務員人件費］

・令和５年度公務員人件費予算のポイント（概要）…… 22
・公務部門の人件費の姿（令和５年度予算）…… 23
・公務部門の人件費・定員の推移…… 24
・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）…… 25

［関係判例］

・全農林警職法事件の要点…… 27
・全農林57年人勧凍結反対闘争事件の要点…… 28
・給与改定・臨時特例法給与等請求事件の要点…… 29
・平成14年改正給与法損害賠償請求事件の要点…… 31

公 務 員 の 種 類 と 数

公務員は、国家公務員が約59.0万人、地方公務員が約280万人。

国家公務員（約 59.0 万人）

		（人数）	（給与決定の方法）	（根拠法）
一般職 29.2 万人	給与法適用職員	282,000	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	500	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 280 万人）

（注）　1　国家公務員の数は、令和５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、令和５年１月１日現在の常勤役職員数。

2　地方公務員の数は、「令和４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。（令和４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。

政府としては、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給与関係閣僚会議において検討を行った上で、勧告の取扱いを決定しています。

（※）給与の財源が主として税収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（昭和22年法律第120号）（抄）

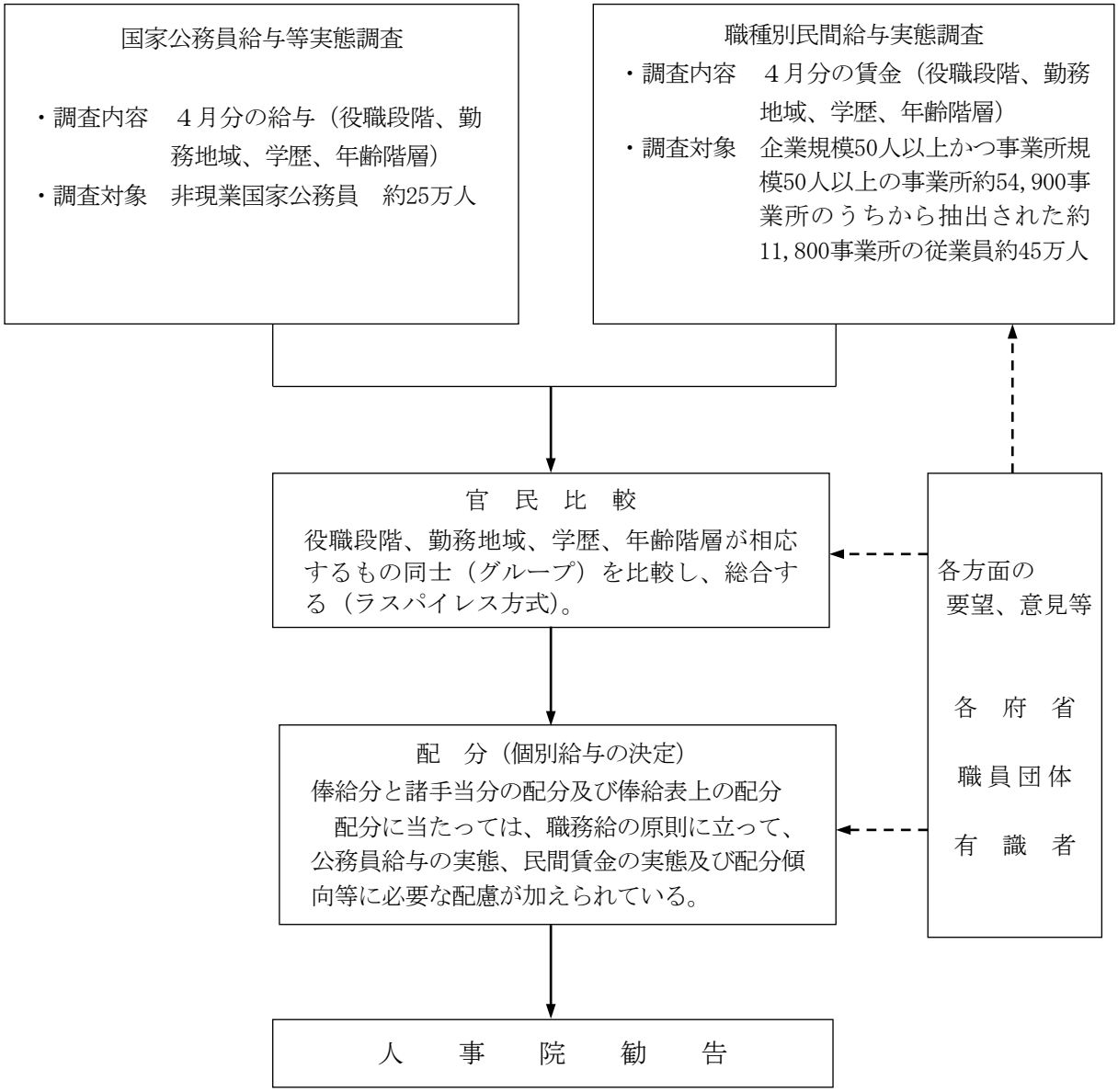
（情勢適応の原則）

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。

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。

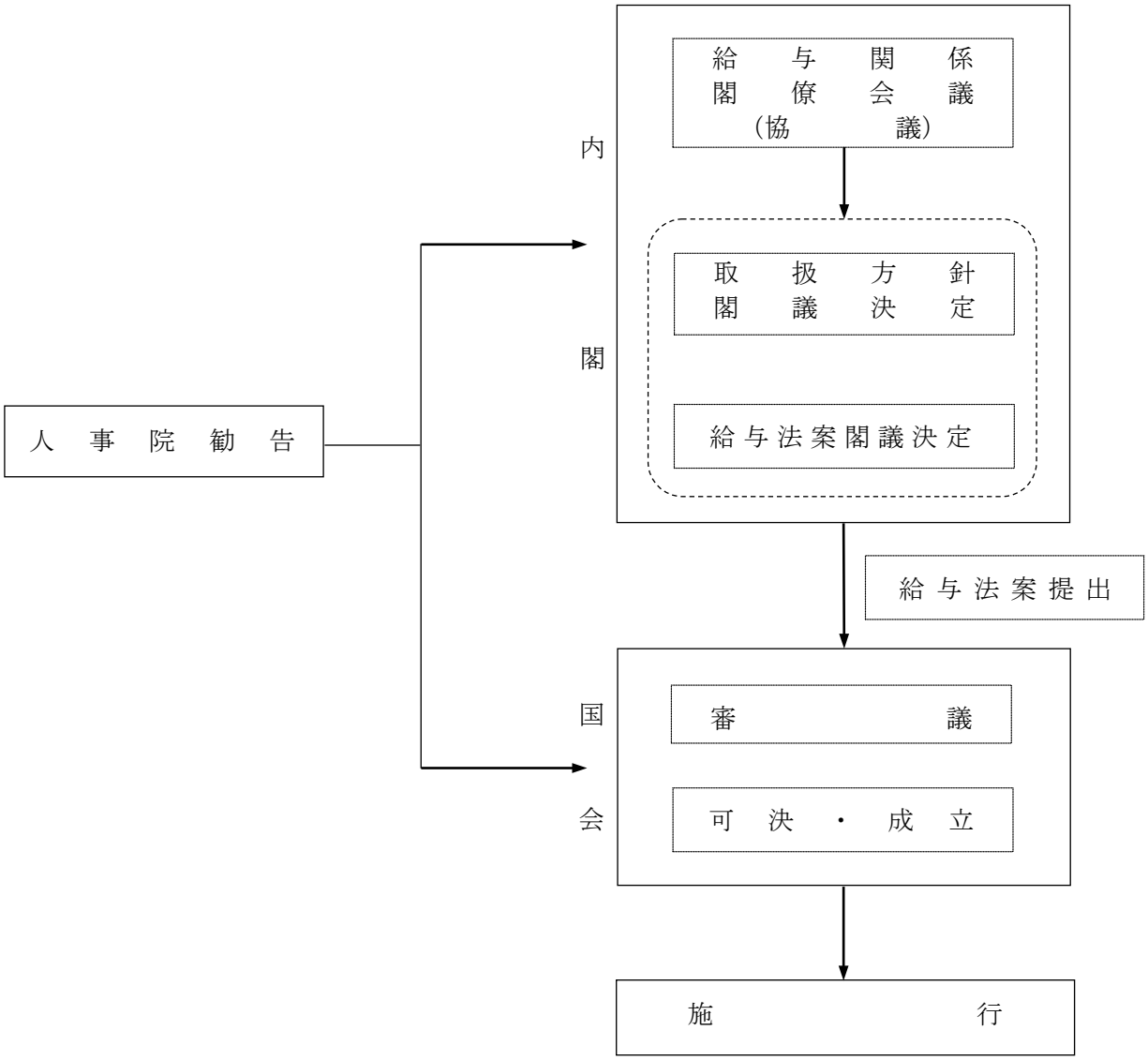


（注）令和４年の例。

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

区分＼年度	平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3	4
人事院勧告	8.8 (水)	8.8 (木) (注1)	8.7 (木)	8.6 (木)	8.8 (月)	8.8 (火)	8.10 (金)	8.7 (水)	10.7 (水) 10.28 (水) (注1)	8.10 (火)	8.8 (月)
給与関係閣僚会議	8.10 11.16 25.1.24	8.15 9.27 11.15	8.15 10.7	8.7 12.4	8.15 10.14	8.15 11.17	8.10 11.6	8.8 10.11	10.9 11.6 (注2)	8.10 (注2) 11.12 11.24	8.8 (注2) 10.7 (注2)
取扱方針閣議決定	25.1.24	11.15	10.7	12.4	10.14	11.17	11.6	10.11	11.6 (注2)	11.24	10.7
給与法案閣議決定	25.3.12	—	10.7	28.1.4	10.14	11.17	11.6	10.11	11.6 (注2)	4.2.1	10.7
給与法案国会提出	25.3.12 183 常会	(注1)	10.7 187 臨時会	28.1.4 190 常会	10.14 192 臨時会	11.17 195 特別会	11.6 197 臨時会	10.11 200 臨時会	11.6 203 臨時会	4.2.1 208 常会	10.7 210 臨時会
給与法成立	25.6.17		11.12	28.1.20	11.16	12.8	11.28	11.15	11.27	4.4.6	11.11
公布日	25.6.21		11.19	28.1.26	11.24	12.15	11.30	11.22	11.30	4.4.13	11.18

（注１）　給与法改正の勧告はなく国家公務員法等に基づき報告

（注２）　持ち回りにて開催

給与改定の推移

年度	人事院勧告 月例給 改定率	人事院勧告 月例給 実施時期	人事院勧告 一時金 支給月数	給与改定の実施内容	民間賃上率（定昇込み）	内閣
昭和41	6.9	41. 5	－	４月遅れ実施（41. 9）	10.6	佐藤
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	勧告どおり実施	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	
50	10.85	50. 4	－		13.1	三木
51	6.94	51. 4	5.0		8.8	
52	6.92	52. 4	－		8.8	福田
53	3.84	53. 4	4.9		5.9	
54	3.70	54. 4	－	（指定職の職員は54.10）	6.0	大平
55	4.61	55. 4	－	（　〃　55.10）	6.74	
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	7.68	鈴木
57	4.58	57. 4	－	実施見送り	7.01	中曽根
58	6.47	58. 4	－	2.03%実施	4.40	
59	6.44	59. 4	－	3.37%実施	4.46	
60	5.74	60. 4	－	３月遅れ実施（60.7）	5.03	
61	2.31	61. 4	－	勧告どおり実施	4.55	
62	1.47	62. 4	－		3.56	
63	2.35	63. 4	－		4.43	竹下
平成元	3.11	元. 4	5.1		5.17	宇野
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	細川
6	1.18	6. 4	5.20		3.13	羽田
7	0.90	7. 4	－		2.83	村山
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	
11	0.28	11. 4	4.95		2.21	小渕
12	0.12	12. 4	4.75		2.06	森
13	0.08	13. 4	4.70		2.01	小泉
14	△2.03	（注3）	4.65	（14.12）	1.66	
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	福田
20	－（注4）	－	－	水準改定なし	1.99	麻生
21	△0.22	（注3）	4.15	勧告どおり実施（21.12）	1.83	鳩山
22	△0.19		3.95	↓（22.12）	1.82	菅（かん）
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	野田
24	－（注4）	－	－	水準改定なし（注6）	1.78	
25	－（注4）	－	－	水準改定なし（注6）	1.80	安倍
26	0.27	26. 4	4.10	勧告どおり実施	2.19	
27	0.36	27. 4	4.20		2.38	
28	0.17	28. 4	4.30		2.14	
29	0.15	29. 4	4.40		2.11	
30	0.16	30. 4	4.45		2.26	
令和元	0.09	31. 4	4.50		2.18	
2	－（注4）	－	4.45		2.00	菅（すが）
3	－（注4）	－	4.30	（注8）	1.86	岸田
4	0.23	4. 4	4.40	↓	2.20	

（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平成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%、令和２年度は△0.04%、３年度は0.00%。
5　平成23年４月から人勧実施までの間の年間調整は平成24年６月期期末手当（人事院勧告では平成23年12月期期末手当）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。
7　令和２年度は一時金と月例給でそれぞれ別に勧告等が行われた。
8　令和３年度の引下げ相当額は、令和４年６月期期末手当から減額することで調整（人事院勧告では令和３年12月支給分から実施）。

最近の給与改定の主な内容

○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の増加額を縮減（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・実績のより的確な処遇への反映

○平成26年度
（ベア関係）
・官民較差（0.27%、1,090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%、1,469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
（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30,000円に、加算額の限度額を70,000円に引上げ

○平成28年度
（ベア関係）
・官民較差（0.17%、708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
・本府省業務調整手当の手当額を引上げ（係長級：４%→4.5%相当額、係員級：２%→2.5%相当額）
・勤勉手当を0.1月分引上げ
（その他）
・配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額まで減額（13,000円→6,500円）し、子に係る手当額を引上げ（6,500円→10,000円）
・専門スタッフ職俸給表に４級を新設
・給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ

○平成29年度
（ベア関係）
・官民較差（0.15%、631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
・本府省業務調整手当の手当額を引上げ（係長級：＋900円、係員級：＋600円）
・勤勉手当を0.1月分引上げ
（給与制度の総合的見直し）
・本府省業務調整手当の手当額を引上げ
・経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を活用し、平成27年１月に抑制された昇給を、若年層を中心に１号俸回復

○平成30年度
（ベア関係）
・官民較差（0.16%、655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
・勤勉手当を0.05月分引上げ
（その他）
・宿日直手当額を引上げ（普通宿日直：＋200円、医師当直：＋1,000円等）

○令和元年度
（ベア関係）
・官民較差（0.09%、387円）解消のため、初任給・若年層の俸給月額の引上げ
・勤勉手当を0.05月分引上げ
（その他）
・住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ（12,000円→16,000円）、その原資を用いて手当額の上限を引上げ（27,000円→28,000円）

○令和２年度
（ベア関係）
・民間給与との較差（△0.04%、△164円）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を見送り
・期末手当を0.05月分引下げ
＊これらの結果、職員の平均年間給与が９年ぶりに減少（給与減額支給措置による減少は除く）（平均△2.1万円（△0.3%））

○令和３年度
（ベア関係）
・民間給与との較差（0.00%、△19円）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を見送り
・期末手当を0.15月分引下げ
＊令和３年度の引下げ相当額は、令和４年６月期期末手当から減額することで調整

○令和４年度
（ベア関係）
・官民較差（0.23%、921円）解消のため、初任給・若年層の俸給月額の引上げ
・勤勉手当を0.10月分引上げ
（その他）
・博士課程修了者等の処遇を改善するため、初任給基準を改正（令和５年４月から実施）

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

- 給与
  - 俸給
    - 俸給月額 … 民間の基本給に相当。俸給表にしたがって支給。
    - 俸給の調整額 … 職務の複雑困難さや勤労の強度などが著しく特殊な職員に支給。
  - 諸手当
    - 生活補助的手当
      - 扶養手当 … 配偶者、子等扶養親族のある職員に支給。
      - 住居手当 … 借家・借間に居住する職員等に最大28,000円/月支給。
      - 通勤手当 … 通勤のため、交通機関等、自動車等を使用する職員に支給。
      - 単身赴任手当 … 異動に伴い住居を移転し、やむを得ず配偶者と別居する職員に支給。
    - 地域給的手当
      - 地域手当 … 民間の賃金水準が高い地域に在勤する職員に最大20%支給。
      - 広域異動手当 … 広域異動（60km以上）を行った職員に、最大10%、３年を限度に支給。
      - 特地勤務手当等 … 離島等の生活に著しく不便な官署に勤務する職員に支給。
      - 寒冷地手当 … 寒冷地に在勤する職員に、11月から翌年３月まで支給。
    - 職務の特殊性に応じた手当
      - 俸給の特別調整額 … 管理・監督の地位にある職員に支給（民間の管理職手当に相当）。
      - 管理職員特別勤務手当 … 管理・監督の地位にある職員が週休日等に勤務した場合に支給。
      - 特殊勤務手当 … 著しく危険等特殊な勤務に従事した場合に支給。
    - 時間外手当
      - 超過勤務手当等 … 正規の勤務時間を超えて勤務した職員に支給。
      - 宿日直手当 … 宿日直勤務を行った職員に支給。
    - 賞与に相当する手当
      - 期末手当 … ボーナスの一律支給分（一般職員：2.4月分、管理職：2.0月分）
      - 勤勉手当 … ボーナスの考課査定部分（一般職員：2.0月分、管理職：2.4月分）
    - その他
      - 本府省業務調整手当 … 本府省の業務に従事する課長補佐級以下の職員に支給。
      - 初任給調整手当 … 専門知識が必要で、かつ採用困難な官職（医師等）に採用された職員に支給。
      - 専門スタッフ職調整手当 … 重要度・困難度が特に高い業務に従事する専門スタッフ職３級職員に支給。
      - 研究員調整手当 … 科学技術に関する試験研究を行う機関のうち、特定の機関に勤務する研究員に支給。

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154,200人
専門行政職俸給表	航空管制官等	約　8,100人
税務職俸給表	税務署職員等	約 53,100人
公安職俸給表（一）、（二）	刑務官、海上保安官等	約 46,100人
海事職俸給表（一）、（二）	船員等	約　　590人
教育職俸給表（一）、（二）	気象大学校の教授、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　3,200人
福祉職俸給表	障害者支援施設の生活支援員等	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　　220人
指定職俸給表	事務次官、局長等	約　　980人

（注）１　この他、特定任期付職員、任期付研究員の俸給表がある。
　　２　在職者数は、令和４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 42.7 歳）の平均）

俸給	323,711 円
地域手当・広域異動手当	43,644 円
俸給の特別調整額（管理職手当）	12,655 円
扶養手当	8,852 円
住居手当	7,129 円
単身赴任手当等	9,058 円
合　計	405,049 円

（注）　令和４年４月１日現在。

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

○　ボーナス（一般職員の場合）

- 年間 4.4 月分が年間２回に分けて（６月、12 月）支給される。
- 期末手当（2.4月分）と勤勉手当（2.0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）　令和５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。

（令和5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	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1		150,100	198,500	234,400	266,000	290,700	319,200	362,900	408,100	458,400	521,700
2		151,200	200,300	236,000	267,700	292,900	321,400	365,500	410,500	461,500	524,600
3		152,400	202,100	237,500	269,200	295,000	323,700	367,900	413,000	464,500	527,700
4		153,500	203,900	239,000	271,000	297,000	325,900	370,500	415,400	467,500	530,800
5		154,600	205,400	240,300	272,700	298,800	328,100	372,400	417,300	470,500	533,900
6		155,700	207,200	241,900	274,500	300,800	330,100	374,900	419,600	473,500	536,200
7		156,800	209,000	243,400	276,300	302,600	332,300	377,200	421,700	476,500	538,700
8		157,900	210,800	244,900	278,300	304,200	334,500	379,700	423,900	479,600	541,100
9		158,900	212,400	246,000	280,200	306,100	336,400	382,100	425,900	482,300	543,500
10		160,300	214,200	247,500	282,200	308,400	338,600	384,800	428,000	485,400	545,300
11		161,600	216,000	249,000	284,100	310,600	340,600	387,400	430,100	488,400	547,100
12		162,900	217,800	250,300	286,000	312,900	342,800	390,100	432,200	491,500	549,000
13		164,100	219,200	251,800	287,900	315,000	344,600	392,500	433,900	494,200	550,700
14		165,600	221,000	253,000	289,700	317,100	346,600	394,800	435,700	496,500	552,100
15		167,100	222,700	254,300	291,200	319,300	348,600	397,000	437,700	498,800	553,400
16		168,700	224,500	255,500	292,600	321,400	350,600	399,400	439,700	501,100	554,500
17		169,800	226,100	256,800	294,400	323,300	352,300	401,200	441,600	503,200	555,800
18		171,200	227,800	258,200	296,400	325,300	354,300	403,200	443,400	504,600	556,800
19		172,600	229,400	259,600	298,500	327,300	356,100	405,100	445,200	506,100	557,700
20		174,000	230,900	261,100	300,500	329,300	358,000	406,900	446,900	507,500	558,600
21		175,300	232,200	262,700	302,400	331,000	359,900	408,800	448,700	508,700	559,500
22		177,800	233,800	264,400	304,500	333,100	361,800	410,600	450,200	510,100	
23		180,300	235,400	266,000	306,500	335,100	363,800	412,400	451,600	511,600	
24		182,800	236,900	267,600	308,600	337,200	365,700	414,300	453,100	513,100	
25		185,200	237,900	269,400	310,300	338,600	367,700	416,100	454,500	514,200	
26		186,900	239,400	271,200	312,400	340,500	369,600	417,600	455,800	515,300	
27		188,500	240,700	272,900	314,400	342,400	371,600	419,100	457,100	516,500	
28		190,200	241,900	274,600	316,400	344,300	373,600	420,700	458,300	517,700	
29		191,700	243,100	276,200	318,100	345,900	375,100	422,300	459,300	518,700	
30		193,400	244,100	277,900	320,100	347,800	376,900	423,600	460,000	519,600	
31		195,200	245,100	279,700	322,200	349,700	378,700	424,900	460,800	520,500	
32		196,900	246,100	281,200	324,300	351,500	380,300	426,100	461,500	521,400	
33		198,500	247,200	282,400	325,500	353,400	382,100	427,300	462,200	522,200	
34		199,900	248,100	284,100	327,500	355,200	383,500	428,600	463,000	523,100	
35		201,400	249,000	285,700	329,400	357,000	385,000	429,900	463,700	523,800	
36		202,900	250,000	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100	464,300	524,300	
37		204,200	250,900	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300	464,800	525,000	
38		205,500	252,200	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100	465,400	525,600	
39		206,700	253,400	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900	466,000	526,400	
40		208,000	254,700	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700	466,600	527,000	
41		209,300	256,000	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300	467,100	527,500	
42		210,600	257,400	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000	467,600		
43		211,900	258,600	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700	468,000		
44		213,200	259,800	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400	468,300		
45		214,300	260,900	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200	468,600		
46		215,600	262,100	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000			
47		216,900	263,400	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400			
48		218,200	264,500	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100			
49		219,200	265,600	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600			
50		220,300	266,600	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000			
51		221,300	267,800	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400			
52		222,300	268,900	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800			
53		223,300	269,900	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200			
54		224,200	270,900	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600			
55		225,100	272,000	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000			
56		226,000	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300			
57		226,300	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600			
58		227,100	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000			
59		227,800	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300			

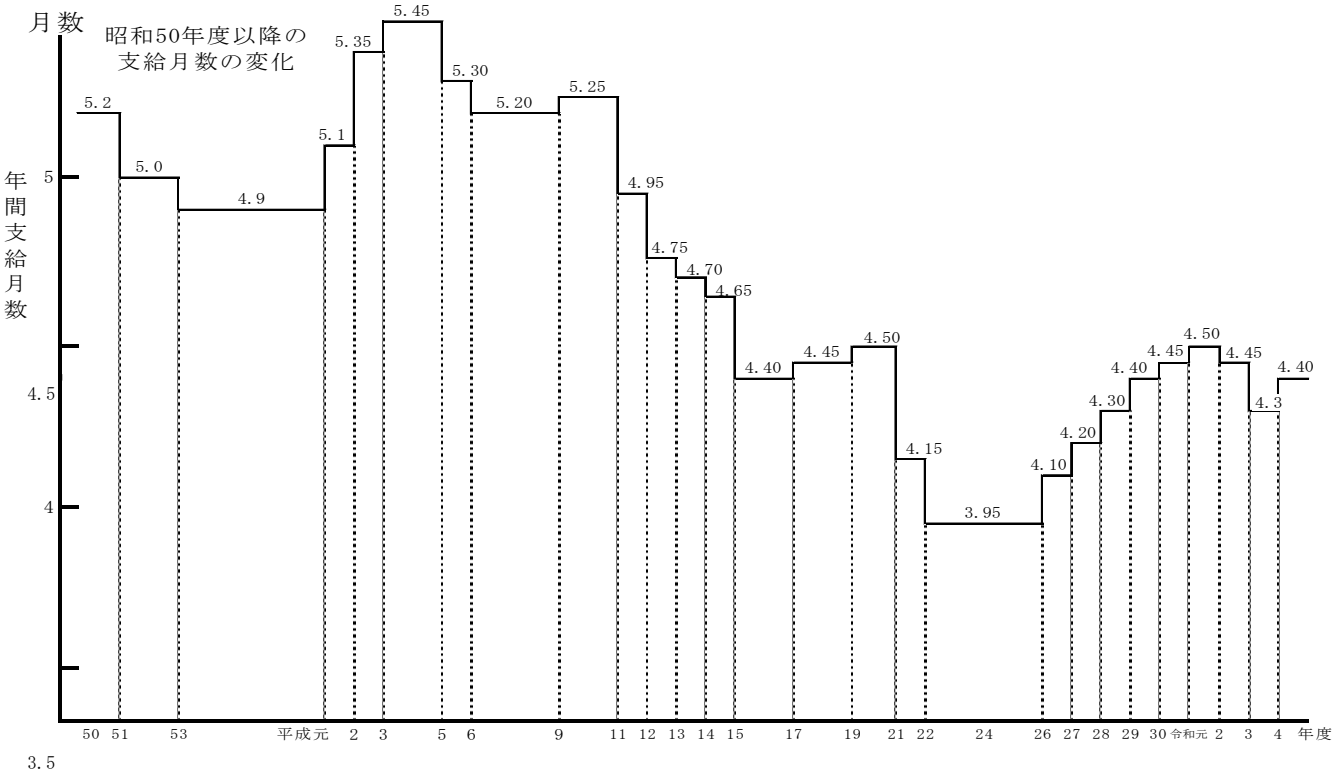
60	228,500	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600			
61	229,200	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900			
62	230,000	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100				
63	230,700	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400				
64	231,300	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700				
65	231,900	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000				
66	232,500	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300				
67	233,100	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600				
68	233,800	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900				
69	234,500	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100				
70	235,100	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400				
71	235,600	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700				
72	236,300	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000				
73	237,000	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200				
74	237,600	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500				
75	238,200	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800				
76	238,700	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000				
77	239,300	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200				
78	240,000	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500				
79	240,700	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800				
80	241,200	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000				
81	241,700	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200				
82	242,300	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500				
83	242,900	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800				
84	243,400	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000				
85	243,900	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200				
86	244,500	292,400	339,500	378,200	391,300					
87	245,100	292,700	340,000	378,600	391,600					
88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800					
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000					
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300					
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600					
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800					
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000					
94		294,900	342,600							
95		295,200	343,100							
96		295,600	343,500							
97		295,800	343,700							
98		296,100	344,100							
99		296,500	344,500							
100		296,900	344,800							
101		297,100	345,100							
102		297,400	345,500							
103		297,800	345,900							
104		298,100	346,300							
105		298,300	346,800							
106		298,600	347,200							
107		299,000	347,600							
108		299,300	348,000							
109		299,500	348,500							
110		299,900	348,900							
111		300,300	349,200							
112		300,600	349,500							
113		300,800	350,000							
114		301,000								
115		301,300								
116		301,700								
117		301,900								
118		302,100								
119		302,400								
120		302,700								
121		303,100								
122		303,300								
123		303,600								
124		303,900								
125		304,200								

定年前再任用短時間勤務職員	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額	基準俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000	521,400

※　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、189,700円とする。

期末・勤勉手当（ボーナス）

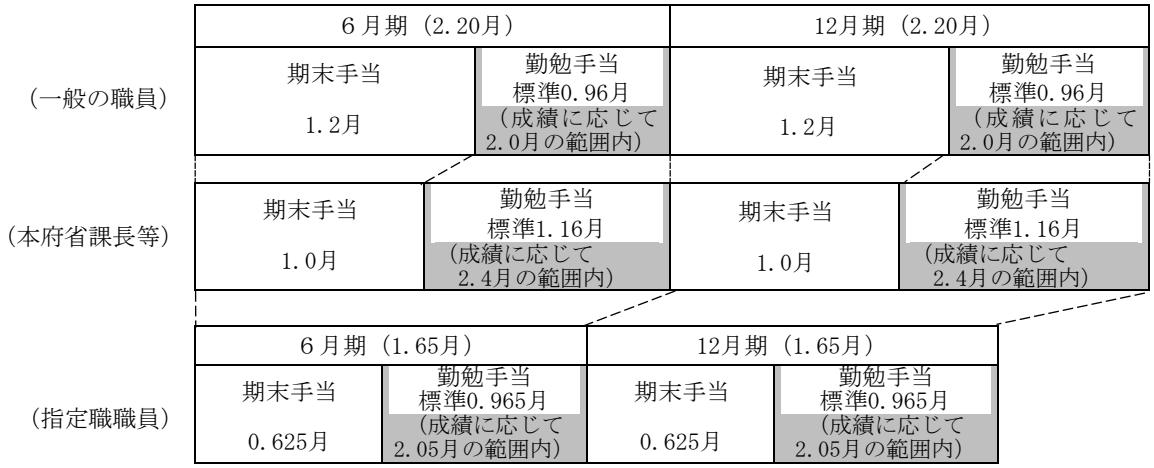
国家公務員のボーナス（期末・勤勉手当）は、人事院が調査した民間企業のボーナスの支給状況を基礎として、支給月数が決められています（民間準拠）。



（注１）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。

（注２）令和３年度の引下げ相当額は、令和４年６月期期末手当から減額することで調整。

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。



（注１）　令和５年４月１日現在。

（注２）　勤勉手当の総額計算上の支給月数は、一般の職員が1.0月、本府省課長等が1.2月、指定職が1.025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	—	７０６，０００円
	2	１７０	７６１，０００
	3	４７５	８１８，０００
本府省の局長	4	１６５	８９５，０００
	5	９４	９６５，０００
外局の長官	6	２０	１，０３５，０００
内閣府審議官等	7	３２	１，１０７，０００
事務次官	8	１９	１，１７５，０００

（注）　令和５年４月１日現在。ただし、在職者数は令和４年７月１日現在。（出典：一般職国家公務員在職状況統計表）

（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
公害等調整委員会の常勤の委員等	１，０３５，０００円
常勤の審議会委員等	９１３，０００円

（注）令和５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（令和４年度）

モデル	年　齢	月　額	年間給与
係員	25歳	196,900円	3,213,000円
係長	35歳	274,600円	4,541,000円
地方機関課長	50歳	413,200円	6,702,000円
本府省課長補佐	35歳	435,320円	7,192,000円
本府省課長	50歳	749,400円	12,601,000円
本府省局長	―	1,074,000円	17,698,000円
事務次官	―	1,410,000円	23,235,000円

（注）　月額及び年間給与は四捨五入。（出典：令和４年給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント）

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	268,000円
	大卒程度	２級１号俸	236,440円
一般職	大卒程度	１級25号俸	229,440円
	高卒者	１級５号俸	192,720円

（注）　令和５年４月１日現在。

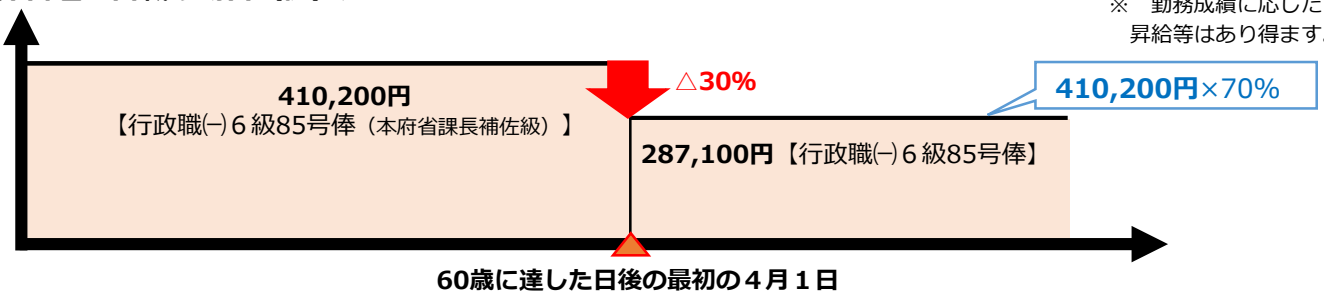
国家公務員法等の一部を改正する法律（令和３年法律第61号）による60歳に達した職員の給与

60歳に達した職員の給与

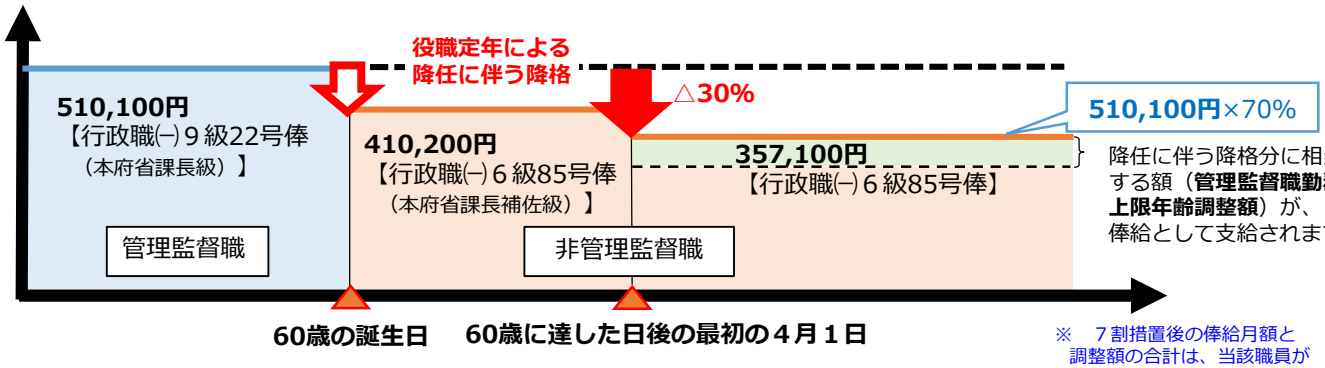
○ 当分の間、61歳に達する年度以後の俸給月額（基本給）は、俸給月額の７割水準になります。
　役降りした場合は、役降り前の俸給月額の７割水準（61歳に達する年度以後の俸給月額＋調整額）になります。

＜非管理監督職の場合（例）＞

※　勤務成績に応じた昇給等はあり得ます。



＜役職定年による役降りの場合（例）＞



※　７割措置後の俸給月額と調整額の合計は、当該職員が現に受ける職務の級の最高号俸の俸給月額（100%水準）が上限となります。

＜60歳に達した職員の諸手当＞

- ◆ **７割水準となる手当**：地域手当、期末・勤勉手当　等
- ◆ **７割水準とならない手当**：住居手当、扶養手当、通勤手当　等

参考：定年の段階的引上げ（国家公務員法等の一部を改正する法律(令和３年法律第61号)による）

○ 改正前60歳の原則定年が65歳に段階的に引き上げられます。

	改正前	令和５年度～６年度	令和７年度～８年度	令和９年度～10年度	令和11年度～12年度	令和13年度～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

◎ 本資料は、「国家公務員の60歳以降の働き方について（概要）」の抜粋（一部加工）です。令和５年度以降に60歳以上の職員に適用される任用、給与等の制度について更に詳しく知りたい場合は、人事院ＨＰ及び内閣人事局ＨＰに掲載する『国家公務員の60歳以降の働き方について―情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット―』をご覧ください。

人　事　院　https://www.jinji.go.jp/ichiran/ichiran_teinen.html
内閣人事局　https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_i.html

令和４年人事院勧告・報告の概要

○　月例給、ボーナスともに引上げ

月例給　＋0.23%（921円）　ボーナス　＋0.10月分

○　給与水準の改定

・月例給（令和４年４月に遡及して実施）

俸給表の改定（平均改定率0.3%）

…若年層について引上げ（初任給：大卒＋3,000円、高卒＋4,000円）

・ボーナス（令和４年12月支給分から実施）

4.30月分→4.40月分（年間0.10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

公務員の給与改定に関する取扱いについて

（令和４年10月７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８日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。

２　特別職の国家公務員の給与については、１の趣旨に沿って取り扱うものとする。

３　１及び２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１項第６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。

４　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、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。

内閣官房長官談話

（令和四年十月七日）

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、調査時点の民間の給与実態を反映し、三年ぶりに俸給及びボーナスの引上げ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。

四　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よう要請することとしております。

五　公務員諸君には、一人一人が国民全体の奉仕者としての自覚を持ち、引き続き持てる力を最大限に発揮して職務に精励することを期待します。

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（令和4年法律第81号）の概要

○　人事院は令和４年８月８日、官民比較に基づき、一般職の国家公務員の給与改定について、国会及び内閣に対し勧告
○　政府は、人事院勧告どおりの実施を閣議決定

概　要

１　月例給の改定【令和4年4月から改定】

民間給与との較差921円を解消するため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ（平均改定率0.3%）（初任給については、大卒3,000円、高卒4,000円の引上げ）

２　特別給（ボーナス）の改定【令和4年12月期から改定】

一般の職員　年間4.30月分　→　4.40月分（0.10月分引上げ）
指定職職員　年間3.25月分　→　3.30月分（0.05月分引上げ）

３　施行期日

公布の日（令和４年11月18日）。ただし、一部の規定は令和５年４月１日

令和5年度公務員人件費予算のポイント（概要）

財務省HP掲載資料

○ 国家公務員人件費については、

- 給与について、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和4年10月7日閣議決定）を踏まえ、官民較差に基づく給与改定を反映。
- 定員について、組織の新設（内閣感染症危機管理統括庁及びこども家庭庁）、人への投資の促進、外交・安全保障の強化等、内閣の重要課題の推進に必要な体制を整備。
- これらを踏まえ、所要額を計上（5兆2，583億円 ※一般会計・特別会計の合計）。

○ 地方公務員についても、給与改定等を反映。

国

○国家公務員の定年引上げ等による退職手当の減　▲1，217億円
○令和4年の給与改定による増　＋785億円
○令和4年度の増員等の平年度化による増　＋131億円
○令和5年度の定員合理化等による減　▲41億円

	令和4年度	令和5年度	増減
国家公務員の人件費	5兆2,966億円	5兆2,583億円	▲383億円

（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、8兆4,847億円（対4年度＋1,184億円）。

地　方

	令和4年度	令和5年度	増減
地方公務員の人件費	20.0兆円	19.9兆円	▲0.1兆円

（注）4年度は地方財政計画、5年度は地方財政収支見通しにおける給与関係経費（通常収支分）。

国・地方公務員の人数

	令和4年度	令和5年度	増減
国家公務員	58.2万人	58.3万人	＋0.1万人
地方公務員	231.5万人	231.7万人	＋0.3万人

（注1）国家公務員は、年度末定員。
（注2）地方公務員は、4年度は地方財政計画、5年度は地方財政収支見通しにおける給与関係経費計上の職員数（通常収支分）。

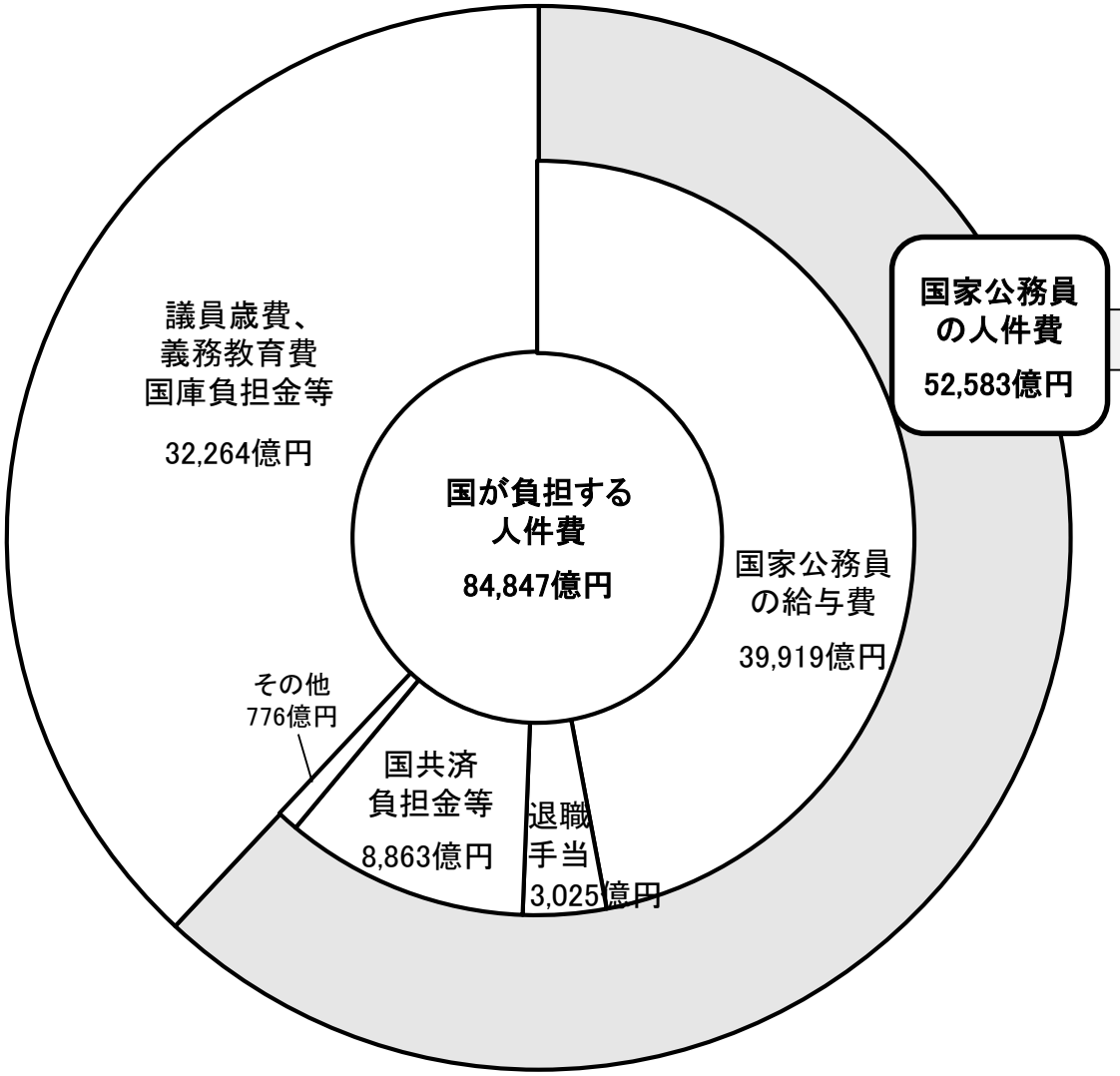
公務員（国＋地方）の人件費

	令和4年度	令和5年度	増減
公務員の人件費	25.3兆円	25.2兆円	▲0.1兆円

（注）国家公務員の人件費と地方公務員の人件費の合計。

※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。また計数は精査中であり、今後、変更が生じる場合がある。

公務部門の人件費の姿
（令和5年度予算）



◎国家公務員の人件費	**58.3万人**	**5.3兆円**
○行政機関	**30.5万人**	**3.1兆円**
○自衛官、特別機関等	**27.9万人**	**2.2兆円**
・自衛官	24.7万人	
・国会	0.4万人	
・裁判所	2.6万人	等

（注）人数は令和5年度末定員ベース。

◎地方公務員の人件費　231.7万人　19.9兆円

（注）令和5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。

◎公務員の人件費　290.1万人　25.2兆円

（注）上記の国家公務員及び地方公務員の合計。

※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。

公務部門の人件費・定員の推移

年度	予算額	人件費の変動（対前年度）	（参考）地方公務員人件費（地方財政計画ベース）	年度末定員（行政機関）
平成 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	297,091 人
28(2016)	51,937 億円	431 億円	203,274 億円	297,073 人
29(2017)	52,055 億円	117 億円	203,209 億円	297,030 人
30(2018)	52,477 億円	422 億円	203,144 億円	297,766 人
令和元(2019)	52,826 億円	349 億円	203,307 億円	299,271 人
2(2020)	52,656 億円	△170 億円	202,876 億円	301,435 人
3(2021)	53,008 億円	352 億円	201,540 億円	302,449 人
4(2022)	52,966 億円	△42 億円	199,644 億円	303,636 人
5(2023)	52,583 億円	△383 億円	199,053 億円	304,687 人

（注１）人件費予算額は、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、国が負担する人件費として議員歳費、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）人件費予算額について、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。

（注５）令和５年度の年度末定員については、本予算成立時点の数である。

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しう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、実際上、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う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年人勧凍結反対闘争事件（最高裁　平12．３．17判決）の要点

（事件の概要）

昭和57年度の人勧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。

○　補足意見（裁判官：河合伸一、福田博）

ＩＬＯ結社の自由委員会報告書による指摘を待つまでもなく、適切な代償措置の存在は公務員の労働基本権の制約が違憲とされないための重要な条件なのであり、国家公務員についての人事院勧告制度は、そのような代償措置の中でも最も重要なものというべきである。

○　原判示（東京高裁（平７．２．28））

昭和57年８月６日に発表された同年６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27日の説明によれば、昭和57年度に予想される税収不足額が当初予算である36兆6240億円に対して５兆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９月16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２兆5000億円の歳入欠陥を生じた昭和56年度に引き続き昭和57年度においても５兆円から６兆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９月24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100分の５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10月４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はできないものといわざるを得ない。

給与改定・臨時特例法給与等請求事件（東京高裁 平28. 12. 5判決）の要点

（事件の概要）

日本国家公務員労働組合連合会行政職部会（以下「国公労連」という。）及び国公労連加盟の職員団体に所属する国家公務員（官庁又は裁判所に勤務。以下「控訴人」という。）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（控訴人のうち１名は、更に憲法14条１項及び25条１項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及び遅延損害金の支払いを求め、これと選択的に国家賠償法１条１項に基づく損害金及び遅延損害金を求めるとともに、②慰謝料等の支払いを求めた事案。

一　　審	東京地裁	平26. 10. 30	判決	請求棄却
控　訴　審	東京高裁	平28. 12. 5	判決	請求棄却
上　告　審	最高裁	平29. 10. 20	決定	上告棄却

○　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って憲法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) 特例法が憲法14条１項及び25条１項に違反するか
(5) 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
(6) 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

以下のとおり、控訴人らの請求はいずれも理由がないからこれらを棄却する。

(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

国家公務員の給与を始めとする勤務条件は、原則として、国民全体の意思を代表する国会において法律、予算の形式で決定されるべきものであり、憲法73条４号も勤務条件法定主義を定めている。特に国家公務員の給与の決定は、国の財政支出を伴うものであるから、憲法83条、85条の定めからしても、憲法上、国会の権限であることが明らかである。

人事院勧告制度が、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、国家公務員の給与決定において、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。そして、人事院勧告が採用してきた民間準拠原則は、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といえる。

他方、人事院勧告は国会を当然に法的に拘束できず、国家公務員の給与を定めるに当たり、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、国会に裁量が与えられている。また、国家公務員法の「情勢適応の原則」は広く社会情勢や経済情勢を含み得ることからすれば、国会が、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解することはできない。

もっとも、国家公務員も、勤労者として自己の労務を提供することにより生活の資を得ているものであり、その生存権及び財産権に配慮する必要があること、人事院勧告が国家公務員の労働基本権制約の代償措置としては中心的かつ重要なものであること、民間準拠原則が国家公務員の給与水準の増減決定において客観性を支えるものであることからすれば、国会は、国家公務員について給与減額支給措置を立法する場合、当該立法について必要性があり、その内容が上記の観点から不合理なものでないことや、人事院勧告制度が本来の機能を果たすという点に留意すべきであって、当該立法について必要性がなく、又は、その内容において著しく合理性を欠く立法がされた場合には、立法府の裁量権の範囲を超えるものとして違憲となることもあり得る。その場合に、当該立法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いと

評価すべきほど不合理というべきときには、当該法律は憲法28条に違反すると評価されることになる。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って憲法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、国の財政事情は極めて厳しい状況にあり、東日本大震災という未曾有の災害が発生して巨額の復旧・復興資金の財源確保のために様々な措置を講ずる必要性があったのであって、特例法もその一つの措置として立法されたものであることから、立法の必要性がなかったとは認められない。

また、特例法は２年間という限定された期間の臨時的な措置であって、長期的なものでも恒久的なものでもない。当時の地方公共団体の給与減額の状況や時限的措置であることなども考えると、その必要性を踏まえても許容し得ないほど著しい不利益であるとまではいうことができないし、給与の絶対額の少ない若年層に対して減額率を逓減するなどの配慮もされていること、昭和57から59年にかけて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こと、さらに、政府及び特例法を提出した国会議員も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。これらの事情を考慮すれば、特例法が人事院勧告制度の本来の機能を果たすことができないと評価すべきほど不合理な立法であるということはできない。

(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、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ている。しかし、憲法は、国家公務員の勤務条件が法律ないし予算により定められることを予定しているから、政府として果たされるべき団体交渉義務の内容としては、勤務条件法定主義の観点から一定の限界がある。

政府と国公労連との交渉においては、特例法案の実質的内容についての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ず、政府の対応が控訴人の団体交渉権を侵害する違憲、違法な行為であったと評価することはできない。

(4) 特例法が憲法14条１項及び25条１項に違反するかについて

特例法に基づいて国家公務員の給与を減額することは、国家公務員について合理的な理由のない差別をしたものということはできないから、特例法は憲法14条１項に違反するものではない。

また、特例法が必要性を欠くとも、内容において著しく合理性を欠くともいうことはできないから、特例法が憲法25条１項に違反するとは認められない。

(5) 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号及び第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ものではなく、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・成立させた行為が、これらの条約に違反するものとはいえない。

(6) 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

国会議員による特例法の可決・成立行為については、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、また、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であるということもいえない。

国会議員の立法行為について国家賠償法上違法と評価され得ないのであるから、給与法案の提出権を有するにとどまる内閣の行為等についても国家賠償法１条１項の適用上違法性を観念する余地はなく、内閣総理大臣による団体交渉権の侵害も認められない。

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もやむを得ないし、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はできない。

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。