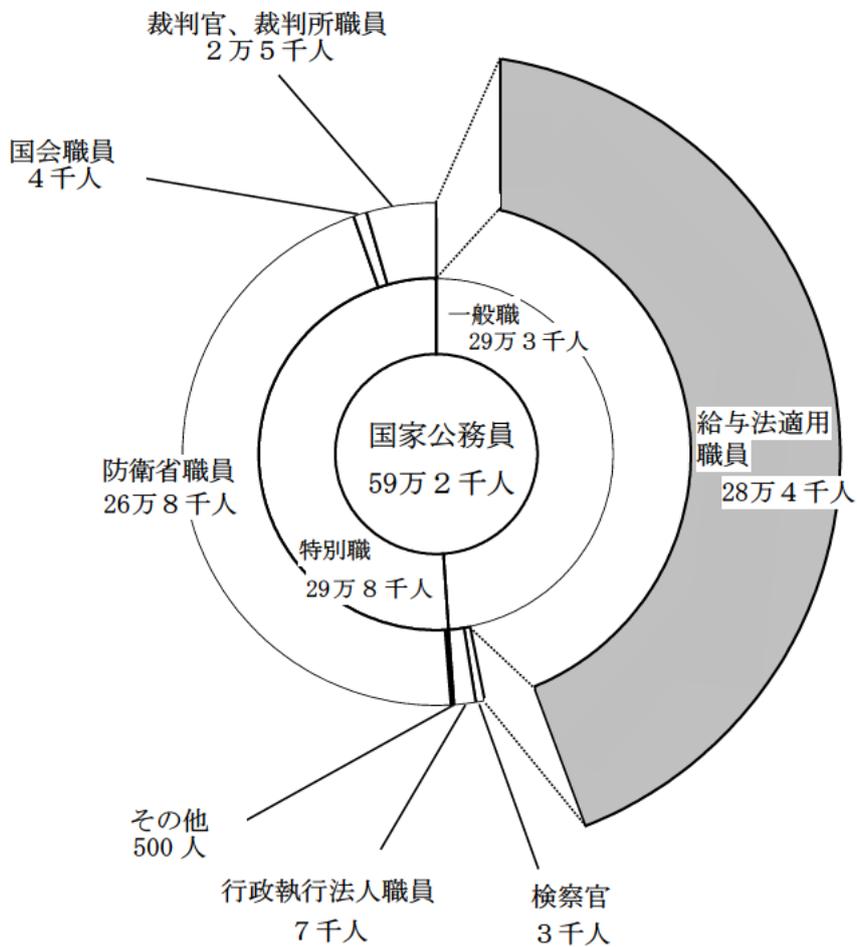


国家公務員の給与

(令和7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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- ・ 俸給表（行政職俸給表（一））・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- ・ 指定職の給与・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- ・ モデル給与例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- ・ 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

[令和6年度の給与改定]

- ・ 令和6年人事院勧告等の概要・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- ・ 公務員の給与改定に関する取扱いについて（令和6年11月29日閣議決定）..... 20
- ・ 内閣官房長官談話（令和6年11月29日）・・・・・・・・ 22
- ・ 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6年法律第72号）
の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

[公務員人件費]

- ・ 令和7年度公務員人件費予算のポイント（概要）・・・・・・・・ 25
- ・ 公務部門の人件費の姿（令和7年度予算）・・・・・・・・ 26
- ・ 公務部門の人件費・定員の推移・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- ・ 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）・・・・ 28

[関係判例]

- ・ 全農林警職法事件の要点・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- ・ 全農林57年人勧凍結反対闘争事件の要点・・・・・・・・ 31
- ・ 給与改定・臨時特例法給与等請求事件の要点・・・・・・・・ 32
- ・ 平成14年改正給与法損害賠償請求事件の要点・・・・・・・・ 34

公務員の種類と数

公務員は、国家公務員が約59.2万人、地方公務員が約281万人。

国家公務員（約 59.2 万人）				
		(人数)	(給与決定の方法)	(根拠法)
一般職 29.3 万人	給与法適用職員	284,000	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	25,000		・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 281 万人）				

- (注) 1 国家公務員の数は、令和7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7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6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6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、いずれも概数であり、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（昭和22年法律第120号）（抄）

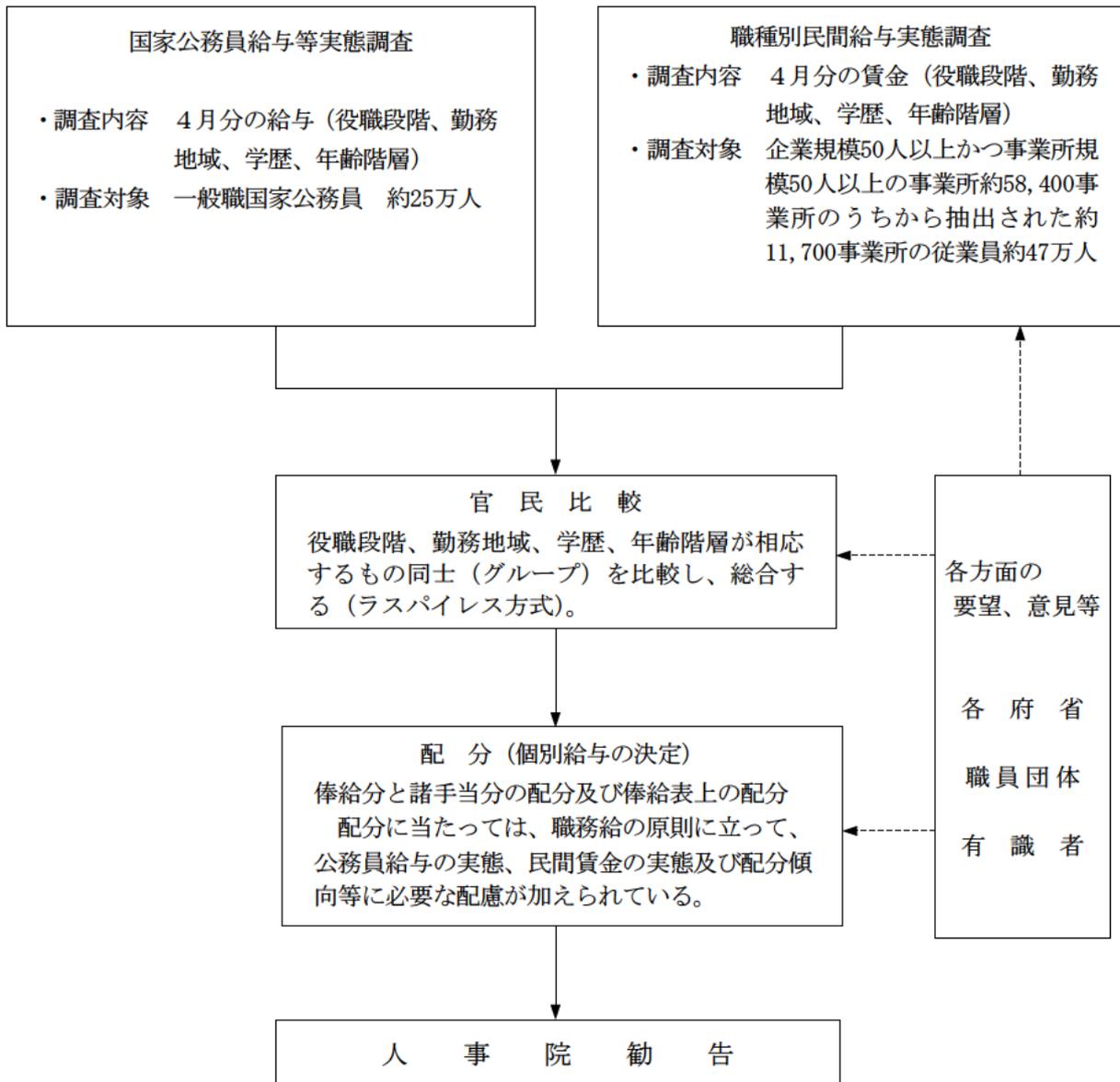
（情勢適応の原則）

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。

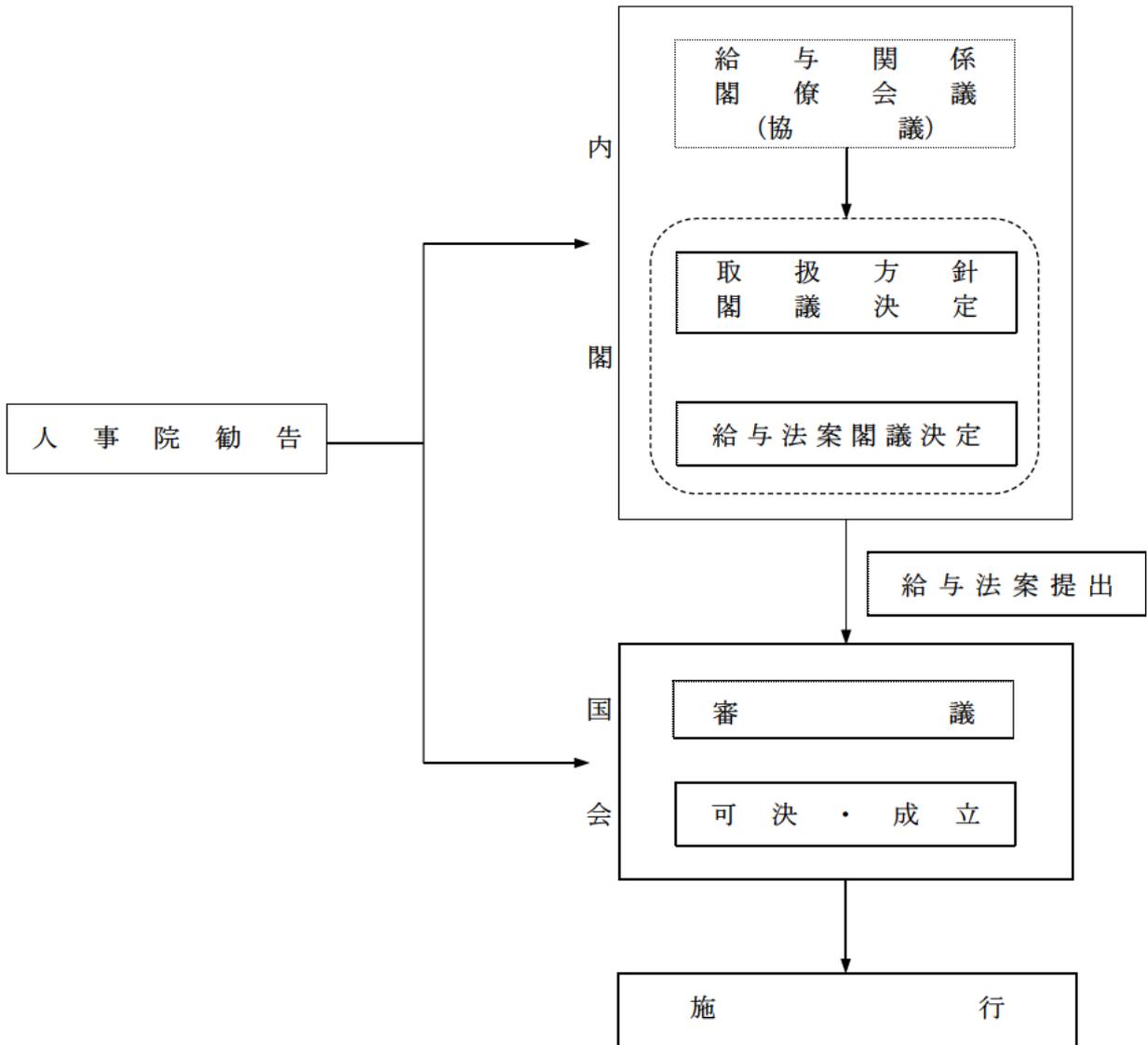


（注）令和6年の例。

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

年度 区分	平成 26	27	28	29	30	令和 元	2	3	4	5	6
人事院勧告	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)	8.7 (月)	8.8 (木)
給与関係 閣僚会議	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 11.12 11.24	8.8 10.7 (注2)	8.7 10.20 (注2)	8.8 11.29
取扱方針 閣議決定	10.7	12.4	10.14	11.17	11.6	10.11	11.6 (注2)	11.24	10.7	10.20	11.29
給与法案 閣議決定	10.7	28.1.4	10.14	11.17	11.6	10.11	11.6 (注2)	4.2.1	10.7	10.20	12.9
給与法案 国会提出	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	10.20 212 臨時会	12.9 216 臨時会
給与法成立	11.12	28.1.20	11.16	12.8	11.28	11.15	11.27	4.4.6	11.11	11.17	12.17
公布日	11.19	28.1.26	11.24	12.15	11.30	11.22	11.30	4.4.13	11.18	11.24	12.25

(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			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 支給月数			
	改定率	実施時期				
昭和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	佐藤
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	
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	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	中曽根
58	6.47	58. 4	-	3.37%実施	4.40	
59	6.44	59. 4	-	3月遅れ実施 (60. 7)	5.03	
60	5.74	60. 4	-	勧告どおり実施	4.55	竹下
61	2.31	61. 4	-		3.56	
62	1.47	62. 4	-		4.43	宇野
63	2.35	63. 4	-		5.17	
平成元	3.11	元. 4	5.1		5.94	海部
2	3.67	2. 4	5.35		5.65	宮澤
3	3.71	3. 4	5.45		4.95	
4	2.87	4. 4	-		3.89	細川
5	1.92	5. 4	5.30		2.83	
6	1.18	6. 4	5.20		2.86	村山
7	0.90	7. 4	-		2.90	
8	0.95	8. 4	-		2.66	橋本
9	1.02	9. 4	5.25	(指定職の職員は10.4)	2.21	
10	0.76	10. 4	-		2.06	小泉
11	0.28	11. 4	4.95		1.66	
12	0.12	12. 4	4.75		1.63	安倍
13	0.08	13. 4	4.70		1.71	
14	△2.03 (注3)		4.65	(14.12)	1.79	福田
15	△1.07 (注3)		4.40	(15.11)	1.87	
16	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.99	麻生
17	△0.36 (注3)		4.45	勧告どおり実施 (17.12)	1.83	
18	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.82	菅(かん)
19	0.35	19. 4	4.50	指定職の職員は実施見送り	1.83	
20	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.78	野田
21	△0.22	(注3)	4.15	勧告どおり実施 (21.12)	1.80	
22	△0.19		3.95	(22.12)	2.19	
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)	2.38	安倍
24	- (注4)	-	-	水準改定なし (注6)	2.14	
25	- (注4)	-	-	水準改定なし (注6)	2.11	
26	0.27	26. 4	4.10	勧告どおり実施	2.26	菅(すが)
27	0.36	27. 4	4.20		2.20	
28	0.17	28. 4	4.30		3.60	岸田
29	0.15	29. 4	4.40		5.33	
30	0.16	30. 4	4.45			石破
令和元	0.09	31. 4	4.50			
2	- (注4)	-	4.45	(注8)		
3	- (注4)	-	4.30			
4	0.23	4. 4	4.40			
5	0.96	5. 4	4.50			
6	2.76	6. 4	4.60			

(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%、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・実績のよりの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上上げ
- ・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上上げ
- ・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上上げ
- ・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上上げ
- ・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上上げ
- ・勤勉手当を0.05月分引上げ

(その他)

- ・宿日直手当額を上上げ (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上上げ
- ・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上上げ (12,000円→16,000円)、その原資を用いて手当額の上限を上上げ (27,000円→28,000円)

○令和2年度

(ベア関係)

- ・民間給与との較差 (Δ 0.04%、 Δ 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 Δ 2.1万円 (Δ 0.3%))

○令和3年度

(ベア関係)

- ・民間給与との較差 (0.00%、 Δ 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上上げ
- ・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)

○令和5年度

(ベア関係)

- ・官民較差 (0.96%、3,869円) 解消のため、初任給・若年層に重点をおいた俸給月額の上上げ
- ・期末手当・勤勉手当を各0.05月分引上げ

(その他)

- ・在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員に対し、光熱・水道費等の負担軽減のため、新たに在宅勤務等手当 (月額3,000円) を支給 (令和6年4月から実施)

○令和6年度

(ベア関係)

- ・官民較差 (2.76%、11,183円) 解消のため、若年層に特に重点をおいた俸給月額の上上げ
- ・期末手当・勤勉手当を各0.05月分引上げ

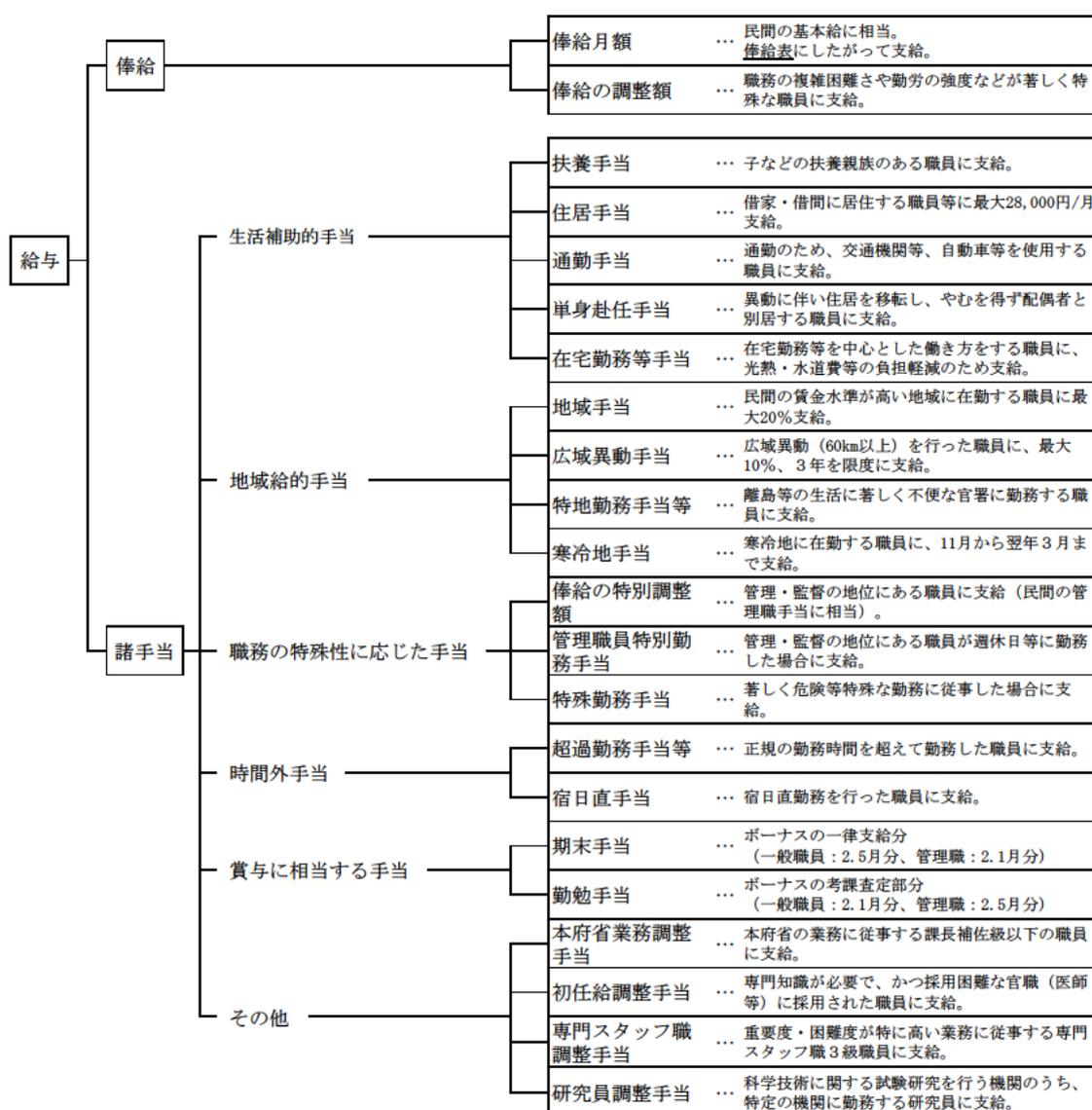
(その他)

- ・俸給表について、係長級～本府省課長補佐級（行（一）3～7級等）に関しては、初号俸付近の号俸カット、本府省課室長級（行（一）8級以上等）に関しては、各級の初号俸の額を引き上げつつ隣接する級における水準の重なるの解消等により、昇格メリットの拡大
- ・本府省課室長級（行（一）8級以上等）について、昇格による給与上昇を基本としつつ、成績優秀者は昇給でも大きな給与上昇を得る制度に改定
- ・配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を10,000円から13,000円に増加
- ・地域手当について、級地区分の7級地から5級地への大きくくり化等により支給地域・支給割合を見直し、異動保障の対象期間を2年間から3年間に延長
- ・通勤手当について、上限額を15万円に拡大し、新幹線料金の特例に関する支給対象範囲を拡大
- ・単身赴任手当について、支給対象範囲を拡大
- ・管理職員特別勤務手当について、平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
- ・再任用職員について、支給対象手当を拡大（地域手当の異動保障、住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等が新たに支給）
- ・特定任期付職員に対して勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止
- ・民間企業における水準との較差解消のため、寒冷地手当の支給額を改定
- ・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

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156,000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 52,100人
公安職俸給表（一）、（二）	刑務官、海上保安官等	約 47,000人
海事職俸給表（一）、（二）	船員等	約 600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 1,400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 260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 990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6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42.1歳）の平均）

俸給	323,823 円
地域手当・広域異動手当	44,134 円
俸給の特別調整額（管理職手当）	12,627 円
扶養手当	8,189 円
住居手当	7,628 円
単身赴任手当等	8,977 円
合 計	405,378 円

(注) 令和6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4.6月分が年間2回に分けて（6月、12月）支給される。
- ・ 期末手当（2.5月分）と勤勉手当（2.1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7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7年4月1日現在)

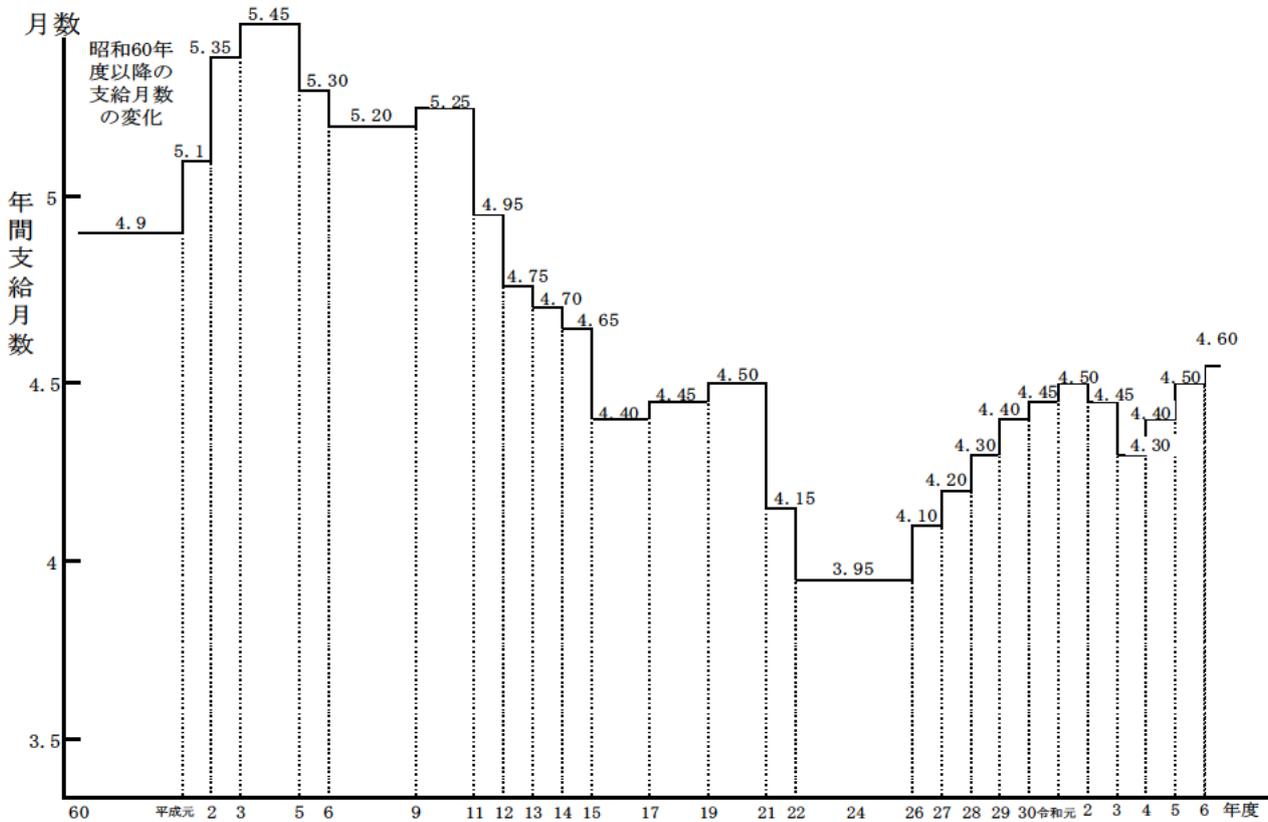
職務の級		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
組織別	本府省	係員	主任	係長	係長	課長補佐	課長補佐	室長	室長	課長	課長
	県単位機関	係員	主任	係長	係長	課長	課長	機関の長	機関の長		
号 俸	俸給月額	俸給月額									
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	183,500	230,000	265,300	298,800	321,300	355,200	408,300	458,300	510,200	550,800	
2	184,600	231,500	266,300	300,300	323,100	356,900	410,200	463,800	517,100	558,000	
3	185,800	233,000	267,300	301,800	324,900	358,500	412,100	468,800	522,300	564,100	
4	186,900	234,500	268,300	303,200	326,600	360,100	413,900	473,500	526,600	569,100	
5	188,000	236,000	269,300	304,600	328,300	361,700	415,700	477,500	530,100	573,100	
6	189,700	237,500	270,300	305,700	330,000	363,500	417,500	481,000	533,400	576,100	
7	191,300	239,000	271,300	306,700	331,700	365,000	419,300	484,000	536,400	578,600	
8	192,900	240,500	272,300	307,900	333,400	366,600	421,100	486,500	538,900	580,600	
9	194,500	242,000	273,300	309,100	335,000	368,000	422,700	488,500	540,900		
10	196,200	243,400	274,300	310,700	336,700	369,600	424,200				
11	197,800	244,800	275,300	312,300	338,400	371,200	425,700				
12	199,400	246,200	276,400	313,900	340,000	372,700	427,200				
13	201,000	247,400	277,400	315,400	341,500	374,600	428,700				
14	202,700	248,600	278,700	317,000	343,100	376,500	430,000				
15	204,400	249,800	280,000	318,600	344,700	378,400	431,300				
16	206,100	251,000	281,200	320,200	346,200	380,200	432,500				
17	207,400	252,100	282,500	321,700	347,600	381,700	433,700				
18	209,000	253,200	283,800	323,400	349,300	383,500	435,000				
19	210,600	254,300	285,000	325,000	350,900	385,200	436,300				
20	212,100	255,400	286,200	326,600	352,500	386,800	437,500				
21	213,600	256,400	287,300	328,000	353,700	388,500	438,700				
22	215,200	257,400	288,500	329,700	355,200	389,900	439,500				
23	216,800	258,400	289,800	331,400	356,700	391,300	440,300				
24	218,400	259,400	291,100	333,000	358,200	392,700	441,100				
25	220,000	260,400	292,400	334,200	359,900	394,100	441,700				
26	221,700	261,300	293,400	336,100	361,700	395,300	442,300				
27	223,000	262,200	294,400	337,800	363,400	396,500	442,900				
28	224,300	263,100	295,500	339,400	365,100	397,500	443,500				
29	225,600	263,900	296,600	340,900	366,500	398,600	444,200				
30	226,700	264,700	297,800	342,500	367,800	399,800	445,000				
31	227,800	265,500	298,900	344,100	369,000	400,900	445,400				
32	228,900	266,300	300,100	345,700	370,400	402,000	446,100				
33	230,000	267,000	301,300	347,400	371,500	402,700	446,600				
34	231,100	267,800	302,600	349,200	372,400	403,400	447,000				
35	232,200	268,600	303,900	351,000	373,400	404,100	447,400				
36	233,300	269,300	305,200	352,800	374,500	404,800	447,800				
37	234,400	270,000	306,500	354,300	375,300	405,400	448,200				
38	235,400	270,800	307,800	355,700	376,200	406,000	448,600				
39	236,400	271,600	309,100	357,100	377,100	406,500	449,000				
40	237,300	272,300	310,400	358,500	377,900	406,900	449,300				
41	238,200	273,000	311,700	360,000	378,700	407,300	449,600				
42	239,100	273,800	313,000	360,800	379,500	407,500	450,000				
43	239,900	274,600	314,300	361,800	380,300	407,800	450,300				
44	240,700	275,300	315,400	362,800	381,000	408,100	450,600				
45	241,400	276,000	316,300	363,700	381,700	408,400	450,900				
46	242,000	276,700	317,600	364,800	382,400	408,700					
47	242,600	277,400	318,900	365,700	383,100	409,000					
48	243,200	278,100	320,200	366,700	383,800	409,300					
49	243,800	278,800	321,400	367,600	384,300	409,500					
50	244,400	279,500	322,700	368,300	384,900	409,800					
51	245,000	280,200	323,900	369,000	385,500	410,100					
52	245,500	280,900	325,100	369,600	386,200	410,400					
53	246,000	281,500	326,400	370,000	386,600	410,600					
54	246,400	282,200	327,500	370,600	387,200	410,900					
55	246,700	282,800	328,600	371,300	387,800	411,200					
56	247,000	283,500	329,700	372,000	388,300	411,500					
57	247,300	284,100	330,400	372,300	388,700	411,700					
58	247,600	284,800	331,300	373,000	389,300	412,000					
59	247,900	285,400	332,000	373,700	389,900	412,300					

60	248,200	286,100	332,800	374,300	390,400	412,500				
61	248,500	286,700	333,600	374,600	390,800	412,700				
62	248,800	287,400	334,000	375,100	391,300	413,000				
63	249,100	288,000	334,600	375,700	391,800	413,300				
64	249,400	288,500	335,300	376,300	392,400	413,500				
65	249,700	289,000	336,100	376,600	392,700	413,700				
66	250,000	289,600	336,800	377,200	393,100	414,000				
67	250,300	290,100	337,500	377,900	393,500	414,300				
68	250,600	290,700	338,100	378,500	393,900	414,500				
69	250,900	291,200	338,600	378,900	394,200	414,700				
70	251,200	291,700	339,200	379,400	394,500	415,000				
71	251,500	292,300	339,700	380,000	394,800	415,300				
72	251,800	292,900	340,300	380,500	395,000	415,500				
73	252,100	293,400	340,600	381,000	395,200	415,700				
74	252,400	293,900	341,100	381,600	395,500					
75	252,700	294,300	341,500	382,100	395,800					
76	253,000	294,600	341,900	382,400	396,000					
77	253,300	294,800	342,300	382,800	396,200					
78	253,600	295,100	342,800	383,300	396,500					
79	253,900	295,300	343,300	383,700	396,800					
80	254,200	295,600	343,800	384,100	397,000					
81	254,500	295,800	344,100	384,500	397,200					
82	254,800	296,000	344,500	385,000	397,500					
83	255,100	296,300	344,900	385,400	397,800					
84	255,400	296,500	345,300	385,800	398,000					
85	255,700	296,800	345,600	386,100	398,200					
86	256,000	297,100	346,000							
87	256,300	297,400	346,400							
88	256,600	297,700	346,800							
89	256,900	298,000	347,000							
90	257,200	298,300	347,400							
91	257,500	298,600	347,800							
92	257,800	299,000	348,200							
93	258,100	299,200	348,400							
94		299,400	348,800							
95		299,700	349,200							
96		300,100	349,500							
97		300,300	349,800							
98		300,600	350,200							
99		301,000	350,600							
100		301,400	351,000							
101		301,600	351,500							
102		301,900	351,900							
103		302,200	352,300							
104		302,500	352,700							
105		302,700	353,200							
106		303,000	353,600							
107		303,300	353,900							
108		303,600	354,200							
109		303,800	354,700							
110		304,200								
111		304,600								
112		304,900								
113		305,100								
114		305,300								
115		305,600								
116		306,000								
117		306,200								
118		306,400								
119		306,700								
120		307,000								
121		307,400								
122		307,600								
123		307,900								
124		308,200								
125		308,500								

定年前再任用 短時間勤務職 員	基準俸給月額									
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	192,000	219,500	260,000	279,700	294,900	320,600	362,700	396,200	448,000	528,700

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。

	6月期 (2.3月)		12月期 (2.3月)	
(一般の職員)	期末手当 1.25月	勤勉手当 標準1.01月 (成績に応じて 3.15月の範囲内)	期末手当 1.25月	勤勉手当 標準1.01月 (成績に応じて 3.15月の範囲内)
(本府省課長等)	期末手当 1.05月	勤勉手当 標準1.21月 (成績に応じて 3.75月の範囲内)	期末手当 1.05月	勤勉手当 標準1.21月 (成績に応じて 3.75月の範囲内)
	6月期 (1.725月)		12月期 (1.725月)	
(指定職職員)	期末手当 0.6625月	勤勉手当 標準1.0025月 (成績に応じて 2.125月の範囲内)	期末手当 0.6625月	勤勉手当 標準1.0025月 (成績に応じて 2.125月の範囲内)

（注1）令和7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1.05月、本府省課長等が1.25月、指定職が1.0625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	1	716,000円
	2	145	772,000円
	3	505	829,000円
本府省の局長	4	158	908,000円
	5	105	979,000円
外局の長官	6	20	1,049,000円
内閣府審議官等	7	33	1,122,000円
事務次官	8	20	1,191,000円

(注) 令和7年4月1日現在。ただし、在職者数は令和6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	2,038,000円
国務大臣 会計検査院長・人事院総裁	1,486,000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	1,426,000円
検査官・人事官 大臣政務官等	1,216,000円
国家公安委員会委員等	1,191,000円
公害等調整委員会の常勤の委員等	1,049,000円
常勤の審議会委員等	926,000円

(注) 令和7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6年度）

モデル	年 齢	月 額	年 間 給 与
地方機関係員	30歳	255,400円	4,219,000円
地方機関係長	35歳	291,100円	4,875,000円
地方機関課長	50歳	418,600円	6,874,000円
本府省課長補佐	35歳	451,880円	7,568,000円
本府省課長	50歳	757,920円	12,924,000円
本府省局長	—	1,089,600円	18,185,000円
事務次官	—	1,429,200円	23,853,000円

(注) 月額及び年間給与は四捨五入。(出典:令和6年「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」)

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	302,560円
	大 卒 程 度	2 級 1 号 俸	284,800円
一 般 職	大 卒 程 度	1 級 25 号 俸	271,200円
	高 卒 者	1 級 5 号 俸	232,800円

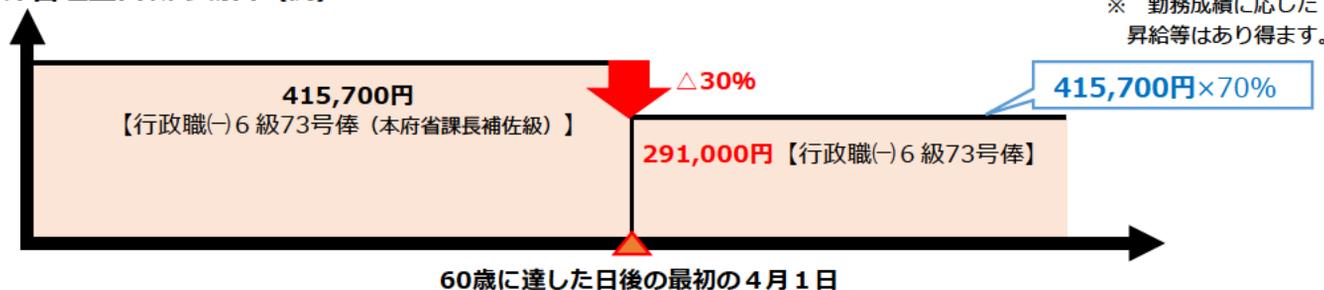
(注) 令和7年4月1日現在。

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

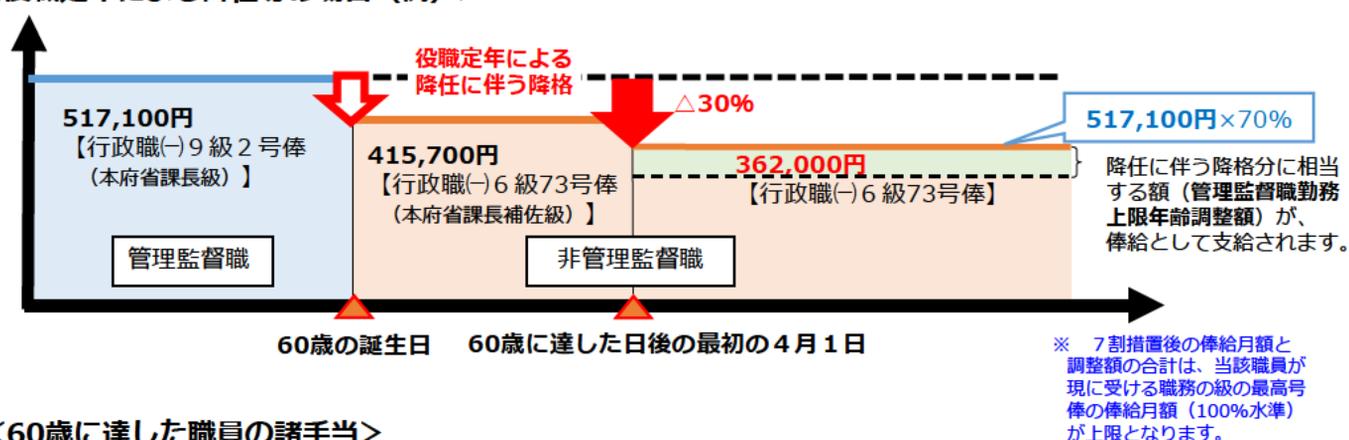
60歳に達した職員の給与

○ 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。
役職定年により降任等した場合は、降任等前の俸給月額の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）>



<役職定年による降任等の場合（例）>



<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一情報提供・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。

令和6年人事院勧告等の概要

1. 給与に関する勧告

- 月例給、ボーナスともに3年連続の引上げ
月例給 +2.76% (11,183円) ※₁ ボーナス +0.10月分
- 寒冷地手当の引上げ※₂
- 給与制度のアップデート※₃

※₁ いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

※₂ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

※₃ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

2. 「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正についての意見の申出

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

国家公務員の育児休業等に関する法律を改正し、

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能にする。
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和6年11月29日
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）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、俸給及び期末手当・勤勉手当等について改定を行い、あわせて、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の官職との均衡、特別職の官職相互の均衡等を考慮して定めることが適切といった観点から、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
なお、内閣総理大臣及び国务大臣等のうち国会議員から任命されたものの給与については、当分の間、据え置くものとする。
- 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、令和6年6月28日一部変更）に沿って、行政需要の変化に対応したメリハリのある機構・定員管理を行う。
 - (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、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（昭和25年法律第261号）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、給与制度又はその運用が不適正であること等により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つては、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俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行う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。

内閣官房長官談話

(令和六年十一月二十九日)

- 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、俸給及びボーナスについて三年連続で引き上げるとともに、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備する内容であります。
- 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とともに、国家公務員における俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行うよう要請することとしております。
- 五 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 (令和6年法律第72号)の概要

法律の概要

令和6年8月の人事院勧告を踏まえ、一般職の職員の給与について、俸給月額及びボーナス並びに各種手当等を改定。

改定の内容

1. 月例給の改定【令和6年4月から改定】

①一般の職員については、民間給与との較差11,183円(2.76%)を解消するため、初任給を始め若年層に特に重点を置いて俸給表を引上げ改定

【総合職(大卒)】200,700円 → 230,000円(+29,300円・14.6%)

【一般職(大卒)】196,200円 → 220,000円(+23,800円・12.1%)

【一般職(高卒)】166,600円 → 188,000円(+21,400円・12.8%)

②指定職職員(本省の部長、審議官級以上)については、行政職俸給表(一)10級の平均改定率(1.1%)と同程度の引上げ改定

2. 特別給(ボーナス)の改定【令和6年12月期から改定】

①一般の職員 年間4.50月分 → 4.60月分(0.10月分引上げ)

②指定職職員 年間3.40月分 → 3.45月分(0.05月分引上げ)

3. 寒冷地手当の改定【①は令和6年4月から、②は令和7年4月から改定】

①支給額の見直し

②支給地域の見直し

4. その他の改定【令和7年4月から改定】

①俸給 職務や職責をより重視した俸給体系を導入

②地域手当 級地区分の段階数及び支給割合の見直し

③通勤手当 通勤手当の支給限度額の見直し

④扶養手当 配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の増額

⑤その他 再任用職員に支給する手当の拡大

等

※ 寒冷地手当、地域手当及び扶養手当の見直しは段階的に実施

施行期日

法律の公布の日(一部の規定は令和7年4月1日)

令和7年度人件費関係予算のポイント（概要）

- 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6年11月29日閣議決定）を踏まえた給与改定や、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたる給与制度の整備等を反映。
 - 定員について、防災、DXの推進、サイバー安全保障等、内閣の重要課題の遂行に不可欠なものに絞り込んだ上で、災害対応等の当面对応を必要とするものは時限定員で措置するなど、メリハリをつけて体制を整備。
 - これらを踏まえ、所要額を計上（5兆4,833億円 ※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

- 期末・勤勉手当の増 + 404億円
- 職員俸給の増 + 309億円
- 国家公務員共済組合負担金の増 + 127億円
- 退職手当の増 + 91億円

	令和6年度	令和7年度	増減
国家公務員の 人件費	5兆3,581億円	5兆4,833億円	+1,252億円

（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、9兆1,108億円（対令和6年度比+3,988億円）。

地方

	令和6年度	令和7年度	増減
地方公務員の 人件費	20.2兆円	21.0兆円	+0.7兆円

（注）令和6年度は地方財政計画、令和7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）。

※ 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。

国・地方公務員の人数

	令和6年度	令和7年度	増減
国家公務員 ^{（注1）}	58.6万人	58.5万人	▲0.1万人
地方公務員 ^{（注2）}	233.2万人	232.7万人	▲0.5万人

（注1）国家公務員は、年度末定員。令和7年度は国立感染症研究所の特殊法人への移行に伴う減（▲0.7千人）、定年引上げに伴い新規採用を確保するための特例的な定員の時限到来減（▲1.8千人）を含む。

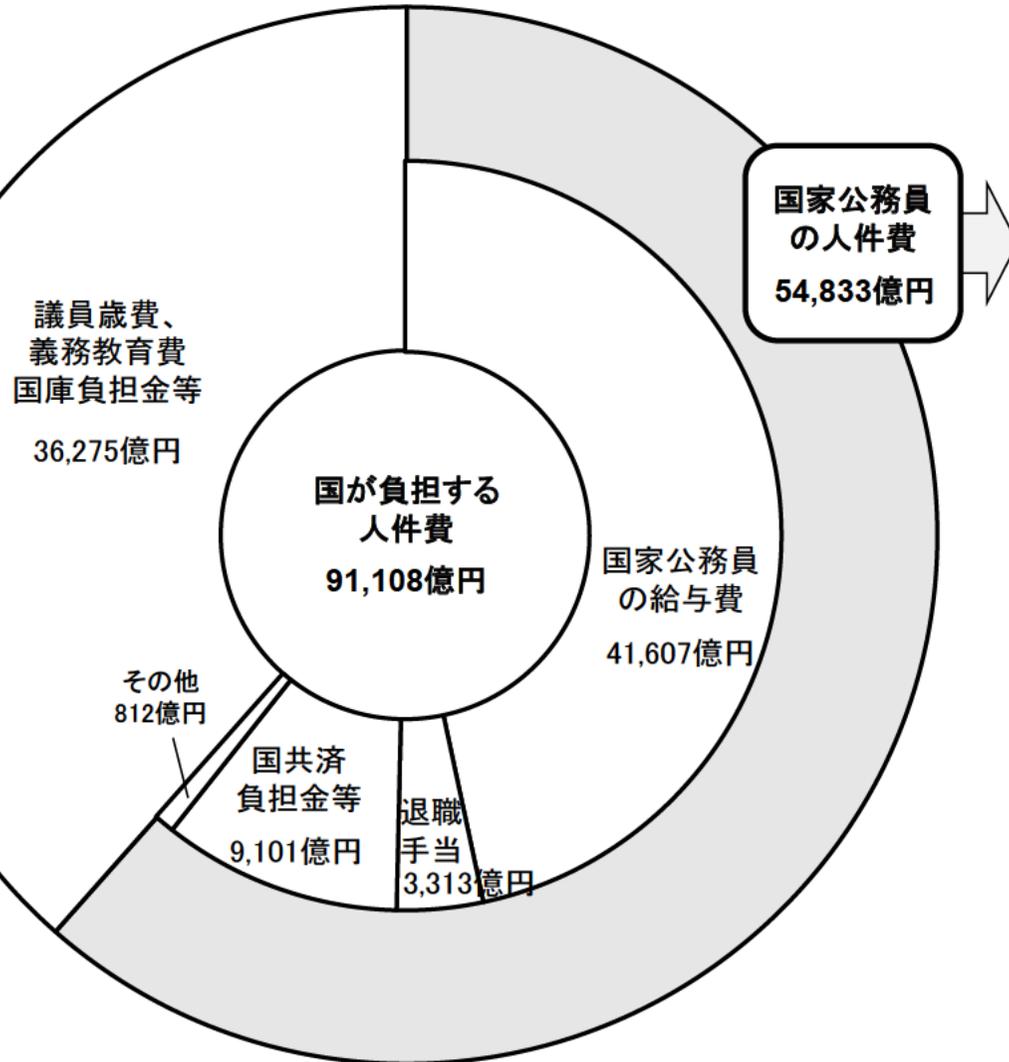
（注2）地方公務員は、令和6年度は地方財政計画、令和7年度は地方財政収支見通しにおける給与関係経費計上の職員数（通常収支分）。

公務員（国+地方）の人件費

	令和6年度	令和7年度	増減
公務員の 人件費	25.6兆円	26.5兆円	+0.9兆円

（注）国家公務員の人件費と地方公務員の人件費の合計。

公務部門の人件費の姿 (令和7年度予算)



◎国家公務員の人件費 58.5万人 5.5兆円

○行政機関 30.6万人 3.1兆円

○自衛官、特別機関等 27.9万人 2.3兆円
 ・自衛官 24.7万人
 ・国会 0.4万人
 ・裁判所 2.5万人 等

(注)人数は令和7年度末定員ベース。

◎地方公務員の人件費 232.7万人 21.0兆円

(注)令和7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 291.1万人 26.5兆円

(注)上記の国家公務員及び地方公務員の合計。

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)
平成 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	304,767 人
6(2024)	53,581 億円	998 億円	202,292 億円	307,417 人
7(2025)	54,833 億円	1,252 億円	209,784 億円	306,090 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。

(注5) 令和7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	東京高裁	平7. 2. 28	判決	請求棄却
上	告	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。

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	東京高裁	平28.12.5	判決	請求棄却
上	告	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逡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 I L O 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ふべきであり、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られ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 I L O 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。