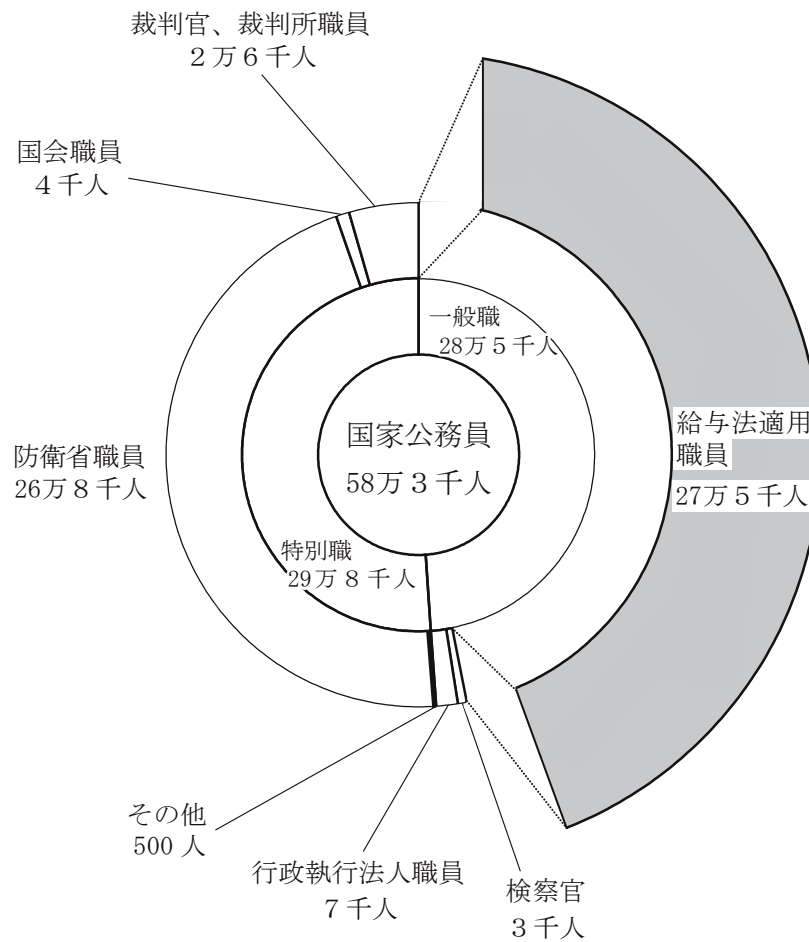


国家公務員の給与

(平成30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19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

[平成29年度の給与改定]

- ・ 平成29年人事院勧告・報告の概要・・・・・・・・・・・・・・ 17
- ・ 公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成29年11月17日閣議決定）・・・・ 18
- ・ 内閣官房長官談話（平成29年11月17日）・・・・・・・・・・・・ 19
- ・ 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29年法律第77号）の概要・・・・・・・・・・・・・・ 20

[公務員人件費]

- ・ 平成30年度公務員人件費予算のポイント（概要）・・・・・・・・ 21
- ・ 公務部門の人件費の姿（平成30年度予算政府案）・・・・・・・・ 22
- ・ 公務部門の人件費・定員の推移・・・・・・・・・・・・・・ 23
- ・ 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）・・・・ 24

[関係判例]

- ・ 全農林警職法事件の要点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- ・ 全農林57年人勧凍結反対闘争事件の要点・・・・・・・・・・・・ 27
- ・ 給与改定・臨時特例法給与等請求事件の要点・・・・・・・・ 28
- ・ 平成14年改正給与法損害賠償請求事件の要点・・・・・・・・ 30

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	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 274 万人）				

- (注) 1 国家公務員の数、平成30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30年1月1日現在の常勤役職員数。
- 2 地方公務員数は、「平成29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29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」にかんがみ（※）、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(抄)

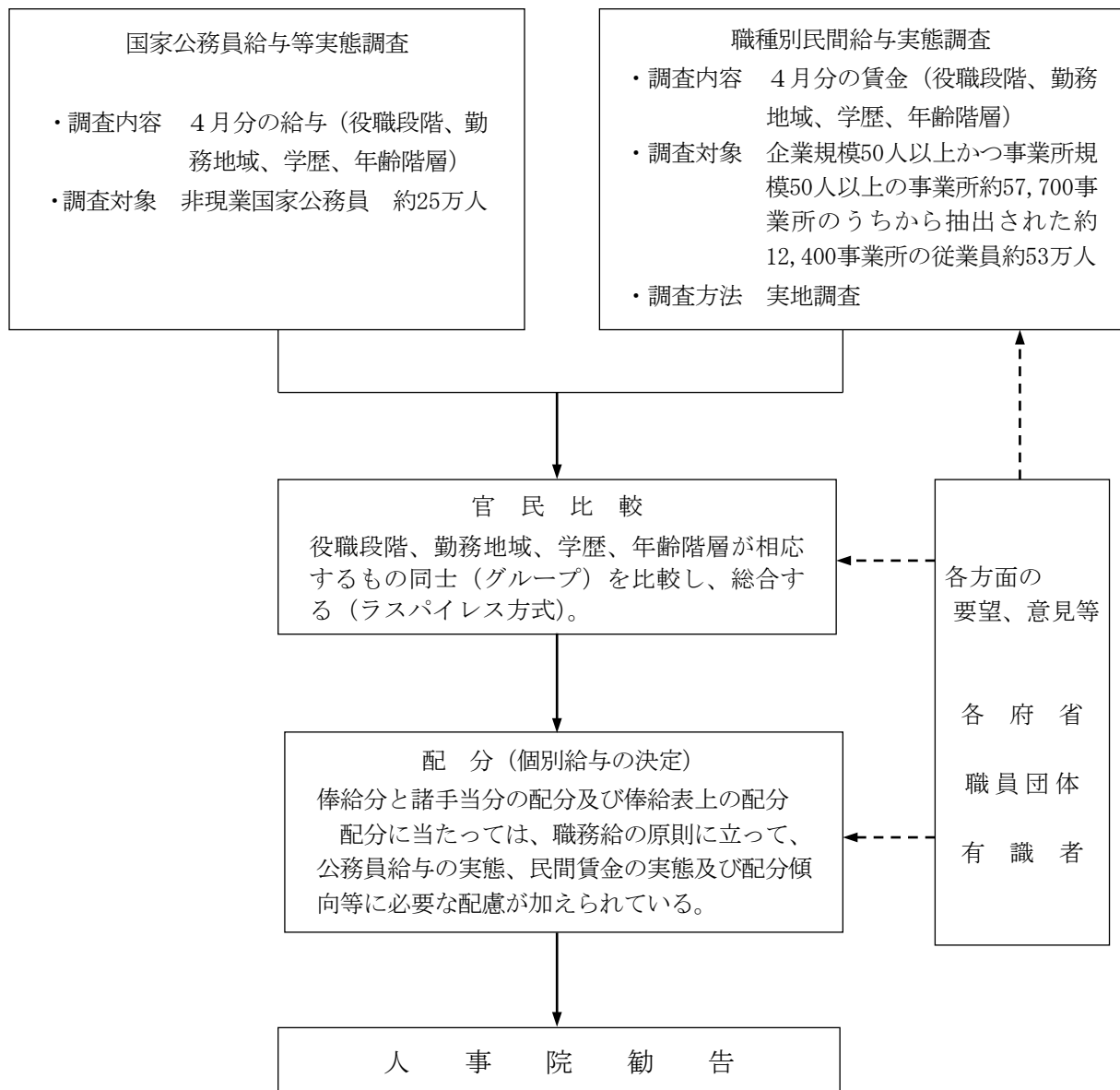
(情勢適応の原則)

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。

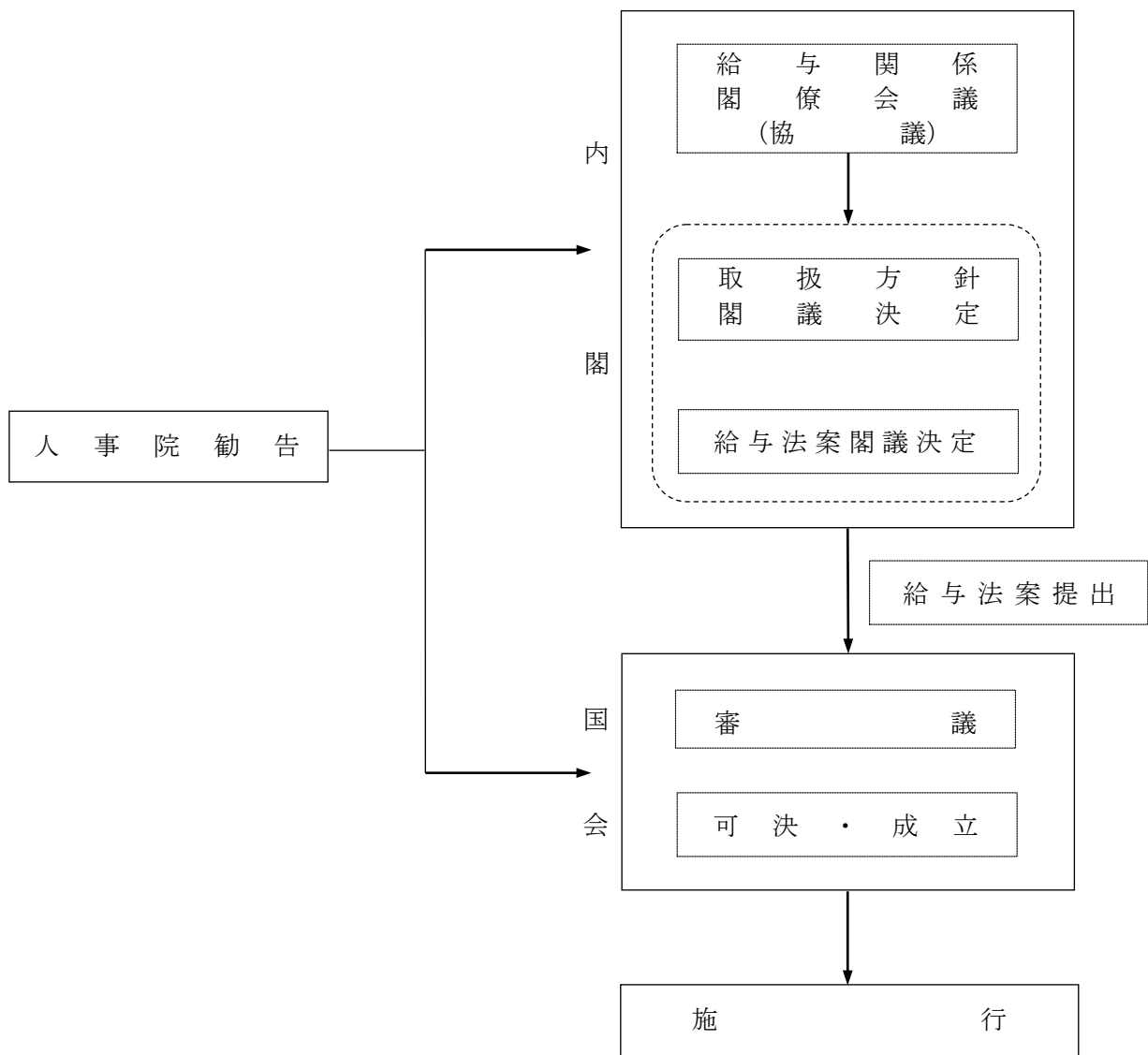


（注）平成29年の例。

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19年度以降）

年度 区分	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
人事院勧告	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)	8. 8 (月)	8. 8 (火)	
給与関係 閣僚会議	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	8. 15 10. 14	8. 15 11. 17	
取扱方針 閣議決定	10. 30	11. 14	8. 25	11. 1	10. 28	25. 1. 24	11. 15	10. 7	12. 4	10. 14	11. 17	
給与法案 閣議決定	11. 2	12. 2	10. 27	11. 1	(注2)	25. 3. 12	— (注4)	10. 7	28. 1. 4	10. 14	11. 17	
給与法案 国会提出	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)	25. 3. 12 180 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	10. 14 192 臨時会	11. 17 195 特別会
給与法成立	11. 26	12. 19	11. 30	11. 26	24. 2. 29 (議員立法)	25. 6. 17		11. 12	28. 1. 20	11. 16	12. 8	
公 布 日	11. 30	12. 26	11. 30	11. 30	24. 2. 29 (議員立法)	25. 6. 21		11. 19	28. 1. 26	11. 24	12. 15	

(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 支給月数			
	改定率	実施時期				
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	4月遅れ実施 (39.9)	12.4	佐藤
40	7.2	40.5	4.3	↓ (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	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	三木
50	10.85	50.4	-		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 羽田
7	0.90	7.4	-		2.83	村山
8	0.95	8.4	-		2.86	
9	1.02	9.4	5.25	(指定職の職員は10.4)	2.90	橋本
10	0.76	10.4	-		2.66	
11	0.28	11.4	4.95		2.21	小渕 森
12	0.12	12.4	4.75		2.06	
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	安倍
18	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.79	
19	0.35	19.4	4.50	指定職の職員は実施見送り	1.87	福田 麻生
20	- (注4)	-	-	水準改定なし	1.99	
21	△0.22	(注3)	4.15	勧告どおり実施 (21.12)	1.83	鳩山 菅
22	△0.19		3.95	↓ (22.12)	1.82	
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	

- (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。

最近の給与改定の主な内容

○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 (Δ 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 Δ 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 Δ 15.4万円 (Δ 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 (Δ 0.19%、757円) を解消するため、中高年齢層の俸給月額 (平均 Δ 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 (Δ 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 Δ 9.4万円 (Δ 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 (Δ 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） $\Delta 9.77\%$

本省課長補佐・係長（行（一）6～3級） $\Delta 7.77\%$

係員（行（一）2、1級） $\Delta 4.77\%$

※ 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 $\Delta 10\%$

・期末手当及び勤勉手当

一律 $\Delta 9.77\%$

- ・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（ $\Delta 0.07\%$ 、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

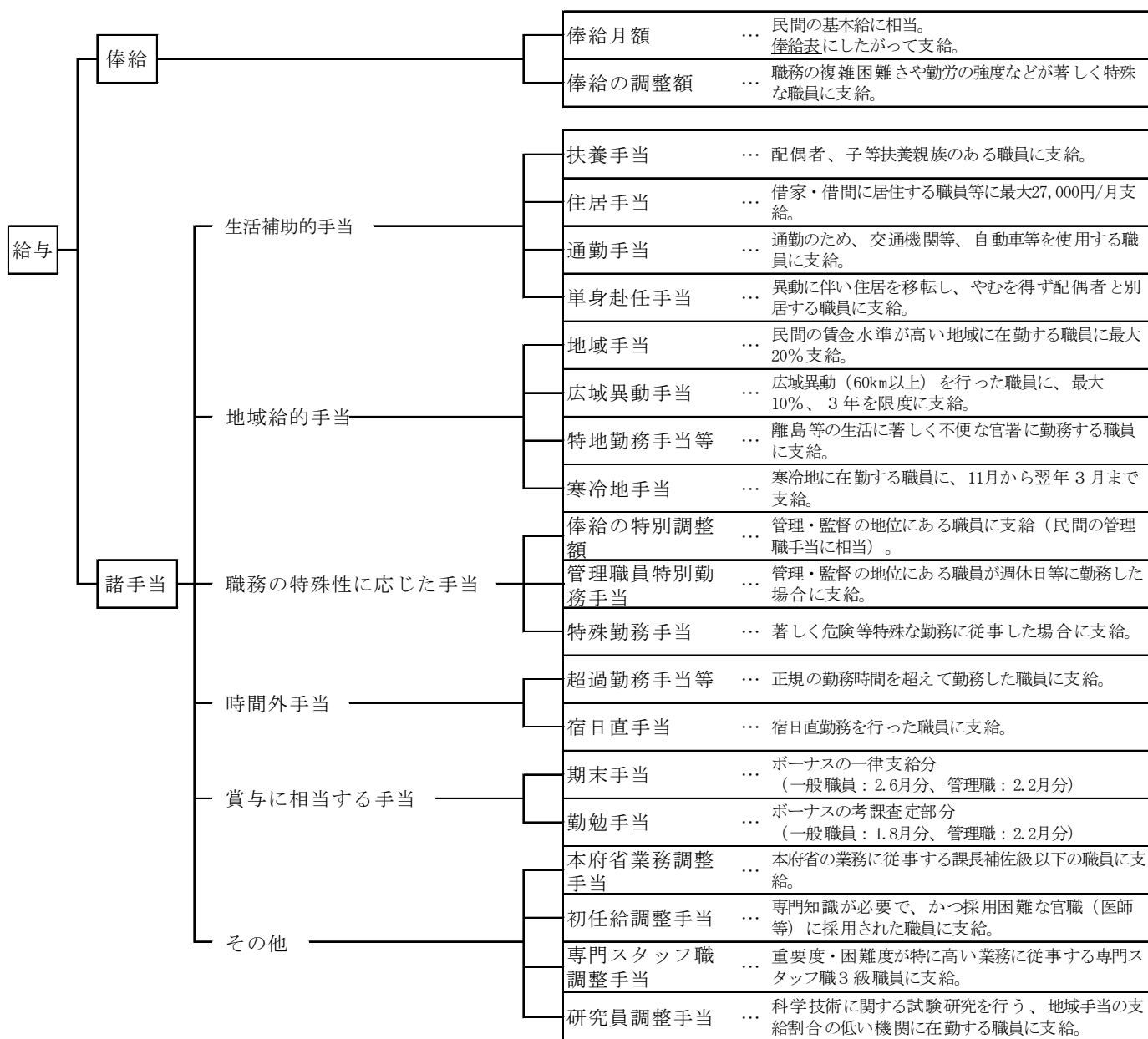
(給与制度の総合的見直し)

- ・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

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151,900人
専門行政職俸給表	航空管制官等	約 8,000人
税務職俸給表	税務署職員等	約 52,300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 570人
教育職俸給表 (一)、(二)	気象大学の教授、准教授等	約 160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 940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29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 43.6 歳) の平均)

俸給	330,531 円
地域手当・広域異動手当	42,230 円
俸給の特別調整額 (管理職手当)	12,360 円
扶養手当	10,806 円
住居手当	5,748 円
単身赴任手当等	9,044 円
合 計	410,719 円

(注) 平成 29 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 (2.6 月分) と勤勉手当 (1.8 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30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30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	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	142,600	192,700	228,900	262,000	288,000	318,500	362,300	407,700	458,000	521,300	521,300
2	143,700	194,500	230,500	263,900	290,200	320,700	364,900	410,100	461,100	524,200	524,200
3	144,900	196,300	232,000	265,700	292,500	323,000	367,400	412,600	464,100	527,300	527,300
4	146,000	198,100	233,600	267,800	294,600	325,200	370,000	415,000	467,100	530,400	530,400
5	147,100	199,700	235,100	269,600	296,600	327,400	371,900	416,900	470,100	533,500	533,500
6	148,200	201,500	236,800	271,500	298,900	329,400	374,400	419,200	473,100	535,800	535,800
7	149,300	203,300	238,300	273,400	301,200	331,600	376,700	421,300	476,100	538,300	538,300
8	150,400	205,100	239,900	275,500	303,400	333,800	379,200	423,500	479,200	540,700	540,700
9	151,500	206,800	241,200	277,600	305,400	335,800	381,700	425,500	481,900	543,100	543,100
10	152,900	208,600	242,700	279,600	307,700	338,000	384,400	427,600	485,000	544,900	544,900
11	154,200	210,400	244,300	281,700	309,900	340,000	387,000	429,700	488,000	546,700	546,700
12	155,500	212,200	245,700	283,700	312,200	342,200	389,700	431,800	491,100	548,600	548,600
13	156,800	213,600	247,200	285,700	314,300	344,000	392,100	433,500	493,800	550,300	550,300
14	158,300	215,400	248,700	287,800	316,400	346,000	394,400	435,300	496,100	551,700	551,700
15	159,800	217,100	250,000	289,800	318,600	348,100	396,600	437,300	498,400	553,000	553,000
16	161,400	218,900	251,400	291,800	320,700	350,100	399,000	439,300	500,700	554,100	554,100
17	162,700	220,600	252,900	293,700	322,700	351,800	400,800	441,200	502,800	555,400	555,400
18	164,200	222,300	254,600	295,700	324,700	353,800	402,800	443,000	504,200	556,400	556,400
19	165,700	223,900	256,300	297,800	326,700	355,600	404,700	444,800	505,700	557,300	557,300
20	167,200	225,500	258,100	299,800	328,700	357,500	406,500	446,500	507,100	558,200	558,200
21	168,600	227,000	259,700	301,800	330,500	359,500	408,400	448,300	508,300	559,100	559,100
22	171,300	228,700	261,500	303,900	332,600	361,400	410,200	449,800	509,700	560,000	560,000
23	173,900	230,300	263,200	305,900	334,600	363,400	412,000	451,200	511,200	561,000	561,000
24	176,500	231,900	264,900	308,000	336,700	365,300	413,900	452,700	512,700	562,000	562,000
25	179,200	233,100	266,900	309,700	338,100	367,300	415,700	454,100	513,800	563,000	563,000
26	180,900	234,600	268,800	311,800	340,000	369,200	417,200	455,400	514,900	564,000	564,000
27	182,600	236,000	270,600	313,800	341,900	371,200	418,700	456,700	516,100	565,000	565,000
28	184,300	237,300	272,400	315,800	343,800	373,200	420,300	457,900	517,300	566,000	566,000
29	185,800	238,600	274,100	317,600	345,500	374,700	421,900	458,900	518,300	567,000	567,000
30	187,600	239,800	276,000	319,600	347,400	376,500	423,200	459,600	519,200	568,000	568,000
31	189,400	240,800	277,900	321,700	349,300	378,300	424,500	460,400	520,100	569,000	569,000
32	191,100	242,000	279,600	323,800	351,100	379,900	425,700	461,100	521,000	570,000	570,000
33	192,700	243,300	281,200	325,100	353,000	381,700	426,900	461,800	521,800	571,000	571,000
34	194,200	244,500	283,100	327,100	354,800	383,100	428,200	462,600	522,700	572,000	572,000
35	195,700	245,700	284,900	329,000	356,600	384,600	429,500	463,300	523,400	573,000	573,000
36	197,200	247,000	286,800	331,100	358,300	386,200	430,700	463,900	523,900	574,000	574,000
37	198,500	247,900	288,400	333,000	359,700	387,600	431,900	464,400	524,600	575,000	575,000
38	199,800	249,300	290,100	334,900	361,000	388,800	432,700	465,000	525,200	576,000	576,000
39	201,100	250,700	291,900	336,900	362,400	390,000	433,500	465,600	526,000	577,000	577,000
40	202,400	252,200	293,700	338,800	363,800	391,100	434,300	466,200	526,600	578,000	578,000
41	203,700	253,600	295,300	340,700	365,100	392,200	434,900	466,700	527,100	579,000	579,000
42	205,000	255,000	297,000	342,600	366,000	393,400	435,600	467,200	527,700	580,000	580,000
43	206,300	256,400	298,500	344,400	367,100	394,600	436,300	467,600	528,300	581,000	581,000
44	207,600	257,700	300,100	346,300	368,200	395,700	437,000	467,900	529,000	582,000	582,000
45	208,800	258,900	301,700	347,800	369,000	396,400	437,800	468,200	529,700	583,000	583,000
46	210,100	260,200	303,400	349,200	369,900	397,100	438,600	468,600	530,400	584,000	584,000
47	211,400	261,600	305,000	350,700	370,800	397,800	439,000	469,000	531,100	585,000	585,000
48	212,700	262,900	306,700	352,200	371,700	398,500	439,700	469,400	531,800	586,000	586,000
49	213,800	264,100	307,700	353,800	372,600	399,100	440,200	469,800	532,500	587,000	587,000
50	214,900	265,200	309,200	354,600	373,400	399,700	440,600	470,200	533,200	588,000	588,000
51	215,900	266,500	310,700	355,800	374,200	400,200	441,000	470,600	533,900	589,000	589,000
52	217,000	267,800	312,300	356,800	375,000	400,600	441,400	471,000	534,600	590,000	590,000
53	218,100	268,800	313,900	357,700	375,700	401,000	441,800	471,400	535,300	591,000	591,000
54	219,100	269,900	315,500	358,800	376,400	401,300	442,200	471,800	536,000	592,000	592,000
55	220,000	271,200	317,100	359,700	377,100	401,600	442,600	472,200	536,700	593,000	593,000
56	221,000	272,500	318,600	360,800	377,800	401,900	442,900	472,600	537,400	594,000	594,000
57	221,500	273,500	320,100	361,700	378,300	402,200	443,200	473,000	538,100	595,000	595,000
58	222,400	274,500	321,300	362,400	378,900	402,500	443,600	473,400	538,800	596,000	596,000
59	223,200	275,400	322,500	363,100	379,500	402,800	443,900	473,800	539,500	597,000	597,000

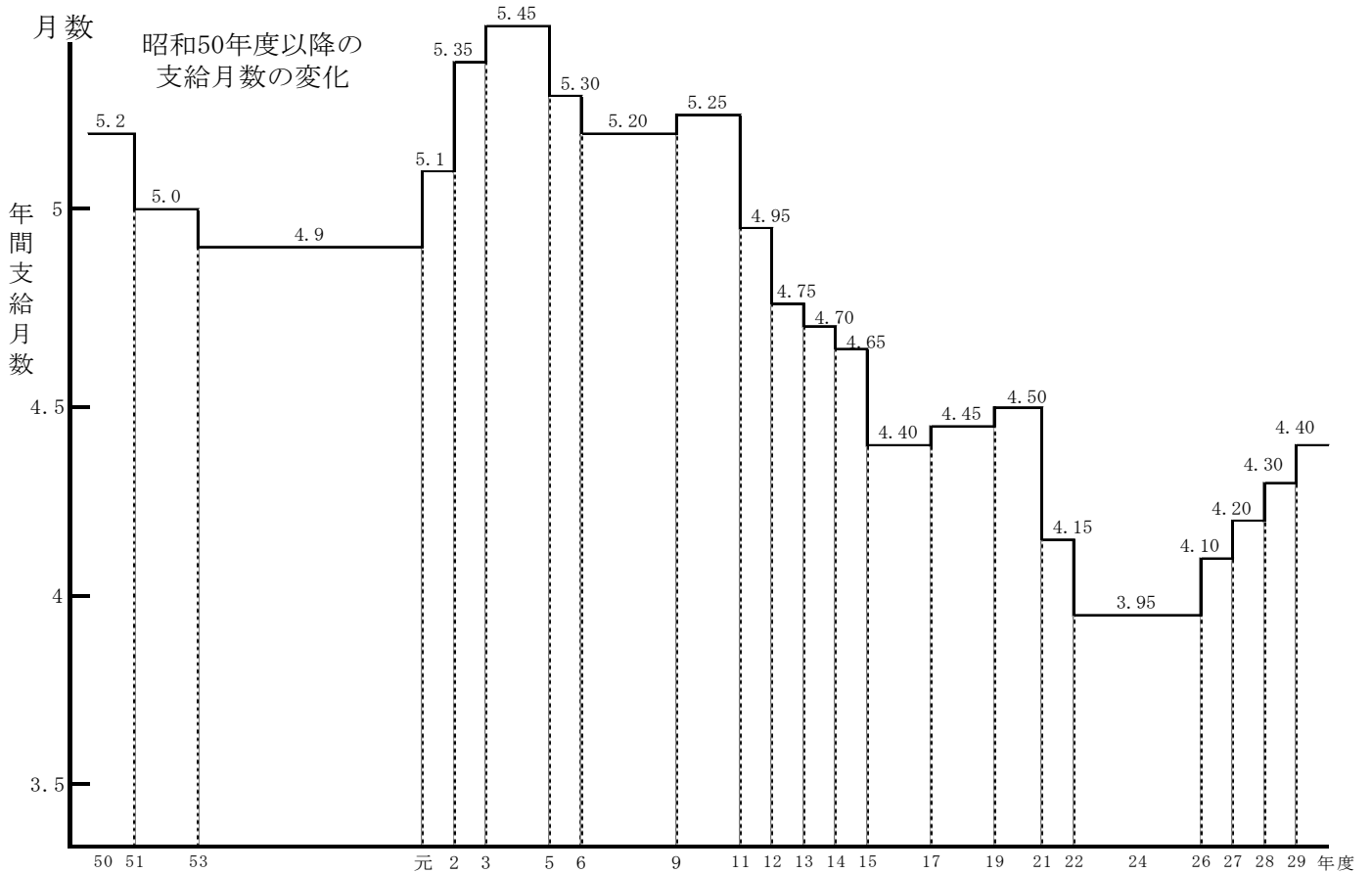
60	224,100	276,500	323,700	363,800	380,200	403,100	444,200		
61	224,800	277,600	324,400	364,200	380,600	403,400	444,500		
62	225,800	278,600	325,300	364,800	381,300	403,700			
63	226,600	279,500	326,100	365,500	381,900	404,000			
64	227,500	280,500	326,900	366,200	382,500	404,300			
65	228,200	281,100	327,800	366,500	382,900	404,600			
66	229,000	282,000	328,200	367,200	383,500	404,900			
67	229,900	282,700	328,900	367,900	384,100	405,200			
68	231,000	283,600	329,700	368,600	384,700	405,500			
69	231,700	284,600	330,500	368,900	385,100	405,700			
70	232,400	285,400	331,200	369,500	385,600	406,000			
71	233,000	286,200	331,900	370,200	386,100	406,300			
72	233,800	287,000	332,600	370,800	386,700	406,600			
73	234,600	287,800	333,100	371,100	387,000	406,800			
74	235,300	288,300	333,700	371,700	387,400	407,100			
75	236,000	288,700	334,200	372,400	387,800	407,400			
76	236,600	289,200	334,800	373,000	388,200	407,600			
77	237,300	289,300	335,100	373,400	388,500	407,800			
78	238,100	289,700	335,600	373,900	388,800	408,100			
79	238,900	289,900	336,000	374,500	389,100	408,400			
80	239,600	290,300	336,500	375,000	389,400	408,600			
81	240,200	290,500	336,900	375,500	389,600	408,800			
82	240,900	290,700	337,400	376,100	389,900	409,100			
83	241,600	291,100	337,900	376,600	390,200	409,400			
84	242,300	291,400	338,400	376,900	390,400	409,600			
85	242,900	291,700	338,700	377,300	390,600	409,800			
86	243,600	292,000	339,100	377,800	390,900				
87	244,300	292,300	339,600	378,200	391,200				
88	245,000	292,700	340,000	378,600	391,400				
89	245,600	293,000	340,300	379,000	391,600				
90	246,100	293,400	340,700	379,500	391,900				
91	246,400	293,700	341,200	379,900	392,200				
92	246,800	294,100	341,600	380,300	392,400				
93	247,100	294,200	341,800	380,600	392,600				
94		294,400	342,200						
95		294,800	342,700						
96		295,200	343,100						
97		295,400	343,200						
98		295,700	343,700						
99		296,100	344,100						
100		296,500	344,400						
101		296,700	344,700						
102		297,000	345,100						
103		297,400	345,500						
104		297,700	345,900						
105		297,900	346,400						
106		298,200	346,800						
107		298,600	347,200						
108		298,900	347,600						
109		299,100	348,100						
110		299,500	348,500						
111		299,900	348,800						
112		300,200	349,100						
113		300,300	349,600						
114		300,600							
115		300,900							
116		301,300							
117		301,500							
118		301,700							
119		302,000							
120		302,300							
121		302,700							
122		302,900							
123		303,200							
124		303,500							
125		303,800							

再任用職員	187,300	214,800	254,800	274,200	289,300	314,700	356,400	389,500	440,600	521,000
-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

※ 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つた職員で人事院規則で定めるものの俸給月額、この表の額にかかわらず、183,700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) 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30年度（平成30年4月1日現在）

	6月期 (2.125月)		12月期 (2.275月)	
(一般の職員)	期末手当 1.225月	勤勉手当 標準0.87月 (成績に応じて 1.80月の範囲内)	期末手当 1.375月	勤勉手当 標準0.87月 (成績に応じて 1.80月の範囲内)
(本府省課長等)	期末手当 1.025月	勤勉手当 標準1.07月 (成績に応じて 2.20月の範囲内)	期末手当 1.175月	勤勉手当 標準1.07月 (成績に応じて 2.20月の範囲内)
(指定職職員)	6月期 (1.575月)		12月期 (1.725月)	
	期末手当 0.625月	勤勉手当 標準0.90月 (成績に応じて 1.90月の範囲内)	期末手当 0.775月	勤勉手当 標準0.90月 (成績に応じて 1.90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0.90月、本府省課長等が1.10月、指定職が0.95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人	706,000円
	2	124	761,000
	3	492	818,000
本府省の局長	4	134	895,000
	5	86	965,000
外局の長官	6	19	1,035,000
内閣府審議官等	7	26	1,107,000
事務次官	8	19	1,175,000

(注) 平成30年4月1日現在。ただし、在職者数は平成29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30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29年度）

モデル	年 齢	月 額	年 間 給 与
係員	25歳	189,400円	3,095,000円
係長	35歳	270,600円	4,480,000円
地方機関課長	50歳	411,800円	6,686,000円
本府省課長補佐	35歳	437,120円	7,231,000円
本府省課長	50歳	745,680円	12,550,000円
本府省局長	—	1,074,600円	17,728,000円
事務次官	—	1,410,000円	23,274,000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	261,280円
	大 卒 程 度	2 級 1 号 俸	229,240円
一 般 職	大 卒 程 度	1 級 25 号 俸	222,240円
	高 卒 者	1 級 5 号 俸	183,720円

(注) 平成30年4月1日現在。

平成29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 +0.15% (631円) ボーナス +0.1月分

1 給与水準の改定

(1) 月例給（平成29年4月に遡及して実施）

① 俸給表の改定（平均0.2%引上げ）

…初任給及び若年層を重点的に引上げ（初任給：+1,000円）

② 本府省業務調整手当の改定

…係長級：+900円、係員級：+600円

(2) ボーナス（平成29年12月支給分から実施）

4.30月分→4.40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

2 給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しについては、着実に実施し平成30年4月に完成

(2) 若年層を中心に、平成27年1月に抑制された昇給を1号俸回復（平成30年4月実施）

…給与制度の総合的見直しによる俸給表水準の引下げに伴う経過措置の廃止等に

伴って生ずる原資を活用

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成29年11月17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。また、給与制度の総合的見直しを完成させる。
- 2 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。
- 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) 国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解を踏まえ、官民均衡を図るために設けられている調整率の改定により、平成30年1月1日から支給水準の引下げを行う。
- 4 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7号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）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。

独立行政法人及び特殊法人等の役職員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第2条第4項に規定する行政執行法人の職員を除く。）の退職手当についても、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う。
- 5 地方公務員の給与改定及び退職手当の引下げについては、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おいては、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引き続き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。

内閣官房長官談話

(平成二十九年十一月十七日)

- 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、現下の民間の給与実態を反映し、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、給与制度の総合的見直しを完成させることとしております。
- 四 国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解を踏まえ、官民均衡を図るために設けられている調整率の改定により、平成三十年一月一日から支給水準の引下げを行うこととしております。
- 五 地方公務員の給与改定及び退職手当の引下げについては、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的確な反映などの見直しを引き続き推進するよう要請することとしております。
- 六 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29年法律第77号)の概要

- 人事院は平成29年8月8日、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【平成29年4月から改定】

俸給表を400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

(初任給については1,000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)については改定なし

2 特別給(ボーナス)の改定【平成29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 その他【平成30年4月に実施】

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

4 施行期日

公布の日 (一部の規定は平成30年4月1日)

平成30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」(29年11月17日閣議決定)等を踏まえ、所要額を計上(5兆2,477億円 ※一般会計・特別会計の純計)。

- 給与について、官民較差に基づく給与改定を反映しつつ、「給与制度の総合的見直し(注)」を完成させるとともに、退職手当の引下げ等を着実に実施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、必要な体制を整備。特に、2020年の訪日外国人旅行者4,000万人の達成に向けたCIQの体制整備、尖閣領海警備を始めとする海上保安体制の強化への対応など喫緊の重要課題に優先的に措置する一方、その他の分野については全体として増員を抑制しつつ、メリハリのある定員配置を実施。

➤ 地方については、給与改定や定員純減等を反映。

公務部門(国+地方)の人件費

	29年度	30年度	増減
公務部門の人件費(概数)	26.6兆円	26.8兆円	+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

	29年度	30年度	増減
国家公務員	57.6万人	57.6万人	+0.0万人
地方公務員	230.2万人	230.2万人	▲0.0万人

(注1) 国家公務員は、年度未定員。

(注2) 地方公務員は、29年度は地方財政計画、30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)。

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。

- 29年の給与改定による増 約+321億円
- 国家公務員の定員合理化等による減 約▲95億円

	29年度	30年度	増減
国家公務員の人件費	5兆2,055億円	5兆2,477億円	+422億円

(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、8兆89億円(対29年度比+1,284億円)。

地方

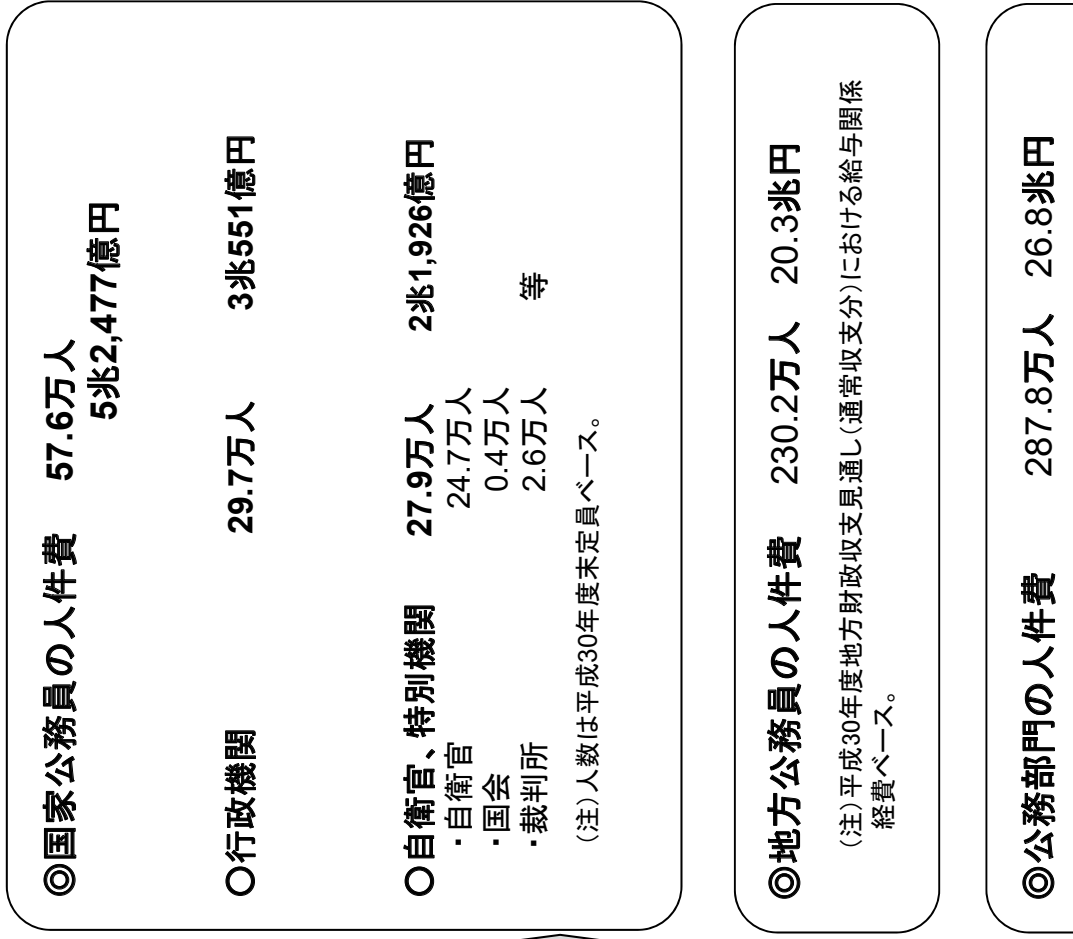
	29年度	30年度	増減
地方公務員の人件費	20.3兆円	20.3兆円	▲0.0兆円

(注) 29年度は地方財政計画、30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)。

公務部門の人員費の姿 (平成30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。



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	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

(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	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、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	平成 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）

I L O 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、良好な労務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 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。