

# 本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み

---

令和6年8月  
人 事 院

# 目次

## ○ 本年の給与勧告のポイント

- ▶ 本年の給与勧告のポイント . . . . . 1
- ▶ 給与制度のアップデート 基本的な考え方 . . . . . 3
- ▶ 給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給 . . . . . 4
- ▶ 給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当 . . . . . 5
- ▶ 給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当 . . . . . 7
- ▶ 給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス . . . . . 8
- ▶ 【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧 . . . . . 9

## ○ 給与勧告の仕組み

- ▶ 給与勧告制度の基本的考え方 . . . . . 10
- ▶ 給与勧告の対象職員 . . . . . 11
- ▶ 給与勧告の手順 . . . . . 12
- ▶ 民間給与との比較 . . . . . 13
- ▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由） . . . . . 14
- ▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） . . . . . 15
- ▶ 民間給与との較差 . . . . . 16
- ▶ 国家公務員モデル給与例 . . . . . 17
- ▶ 給与勧告の実施状況（行政職俸給表(一)） . . . . . 18

## 本年の給与勧告のポイント

---

# 本年の給与勧告のポイント①

## 民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- **【月例給】** 官民較差：11,183円（2.76%）を用いて引上げ改定
- **【ボーナス】** 0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- **【給与制度のアップデート】** 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換  
①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、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

※ 官民較差はいわゆる「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

官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

## 給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

# 本年の給与勧告のポイント②

## 月例給

[ 民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較 ] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳]  
⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円]  
※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**  
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])  
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定  
※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%  
※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

## ボーナス

[ 直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較 ] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月 (一般の職員の場合の支給月数)
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ  
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数を  
ともに0.05月分ずつ均等に配分

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.275月 (現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月 (支給済み)	1.075月 (現行1.025月)
7年度	期末手当	1.25月	1.25月
	以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

## 寒冷地手当

《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 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(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

# 給与制度のアップデート 基本的な考え方

## 対応すべき課題

### ① 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

### ② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化

### ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

## 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

## 職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

## 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

## 6つの観点で給与制度を整備

### 地域における民間給与水準の反映

最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し

### 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し

### その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

# 給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

## 係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
  - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
  - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
  - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
  - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

## 【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

## 係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

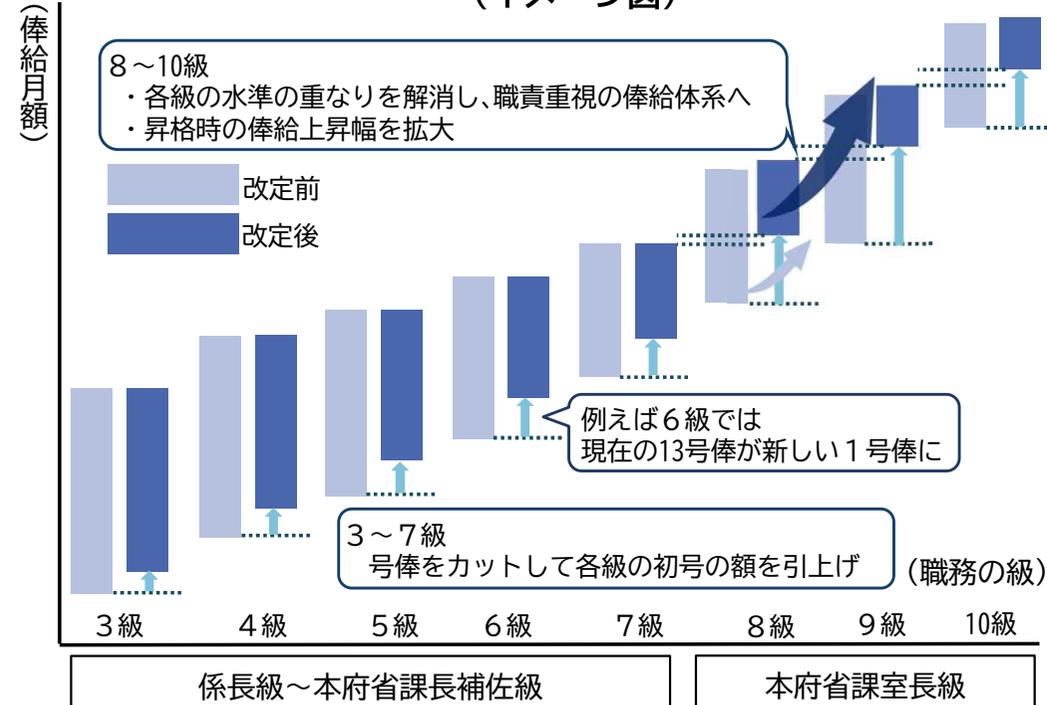
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
  - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

## 本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
  - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
  - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

## 【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



# 給与制度のアップデート

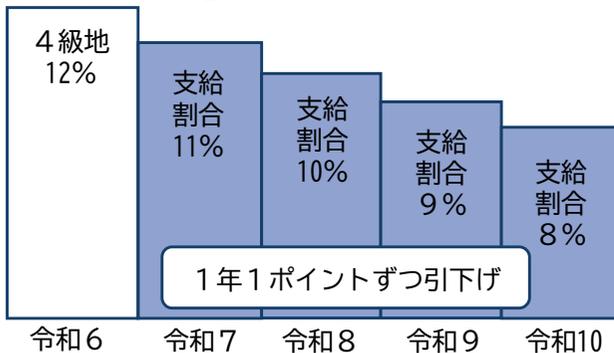
## 措置内容

### ②地域手当

#### 地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
  - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
  - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
  - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
  - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

【見直し後】

16都府県  
+79市

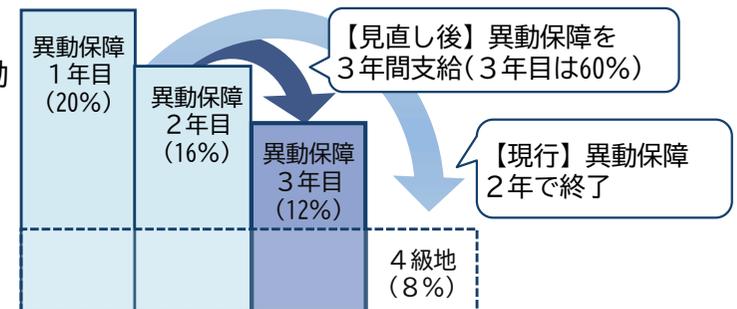
級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

#### 異動保障の延長

[令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
  - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%  
→ 4級地8%に異動



## 見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地（20%）		東京都：特別区
2級地（16%）	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地（12%）	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地（8%）	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地（4%）	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

# 給与制度のアップデート 措置内容 ③その他諸手当

## 扶養手当の見直し

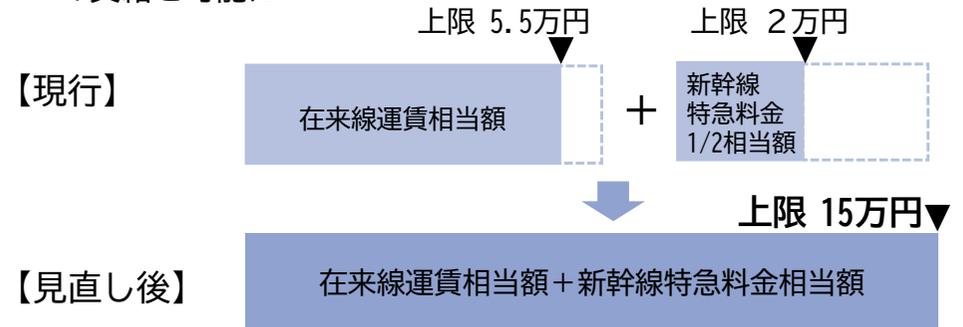
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
  - ✓ 配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
  - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

## 通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
  - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
  - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
  - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
  - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



## 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
  - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

## 再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
  - ✓ 地域手当の異動保障等
  - ✓ 研究員調整手当
  - ✓ 住居手当
  - ✓ 特勤勤務手当(準ずる手当含む)
  - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特勤勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

# 給与制度のアップデート 措置内容 ④ボーナス

## 勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

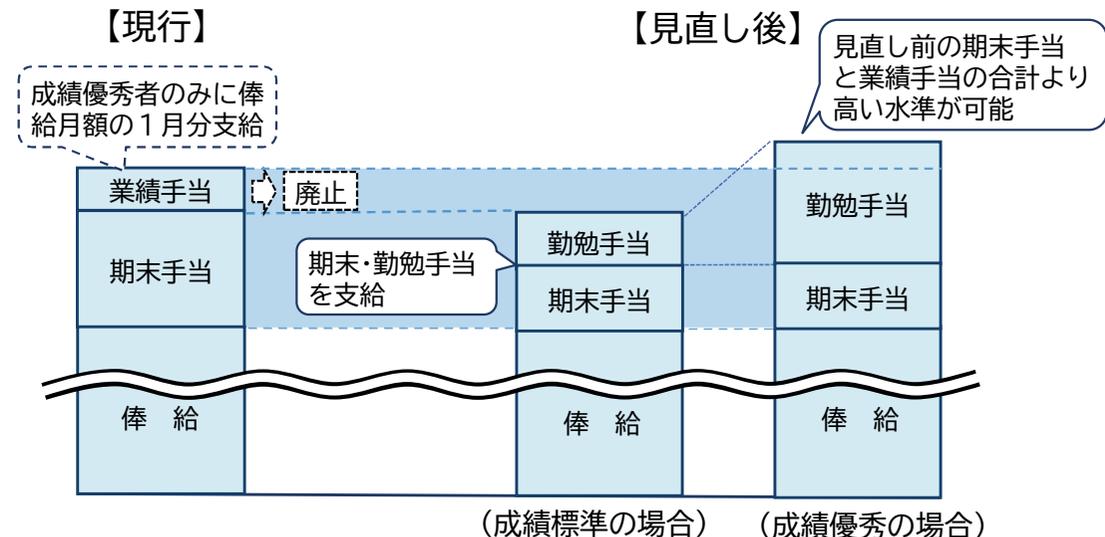
## 【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優 秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)*

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

## 特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
  - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
  - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
  - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



# 【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き  
令和7年4月から実施

## 俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に**引上げ**。採用市場での競争力のある水準に  
令和6年4月実施
- 係長級～本府省課長補佐級の**俸給月額の最低水準を引上げ**。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、**職責重視の体系に刷新**。重い役割に見合う処遇を確保
  - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
  - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

## 地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する**最新データを反映**
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
  - 支給地域：市町村単位から**都道府県単位へ広域化**。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
  - 級地区分：7段階から**5段階へ削減**
  - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間から3年間に延長**
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

## その他諸手当

採用・異動ニーズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ**。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、**人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和**
- 単身赴任手当**を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大**。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実**。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

## ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の**成績率上限を引き上げ**、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給**。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

## 再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給**。多様な人事配置での活躍を支援

## 給与勧告の仕組み

---

# 給与勧告制度の基本的考え方

## 労働基本権制約の代償措置

国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

## 情勢適応の原則（民間準拠）

国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要があることから、給与勧告では、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としています。

## 精緻な調査に基づく民間給与との比較

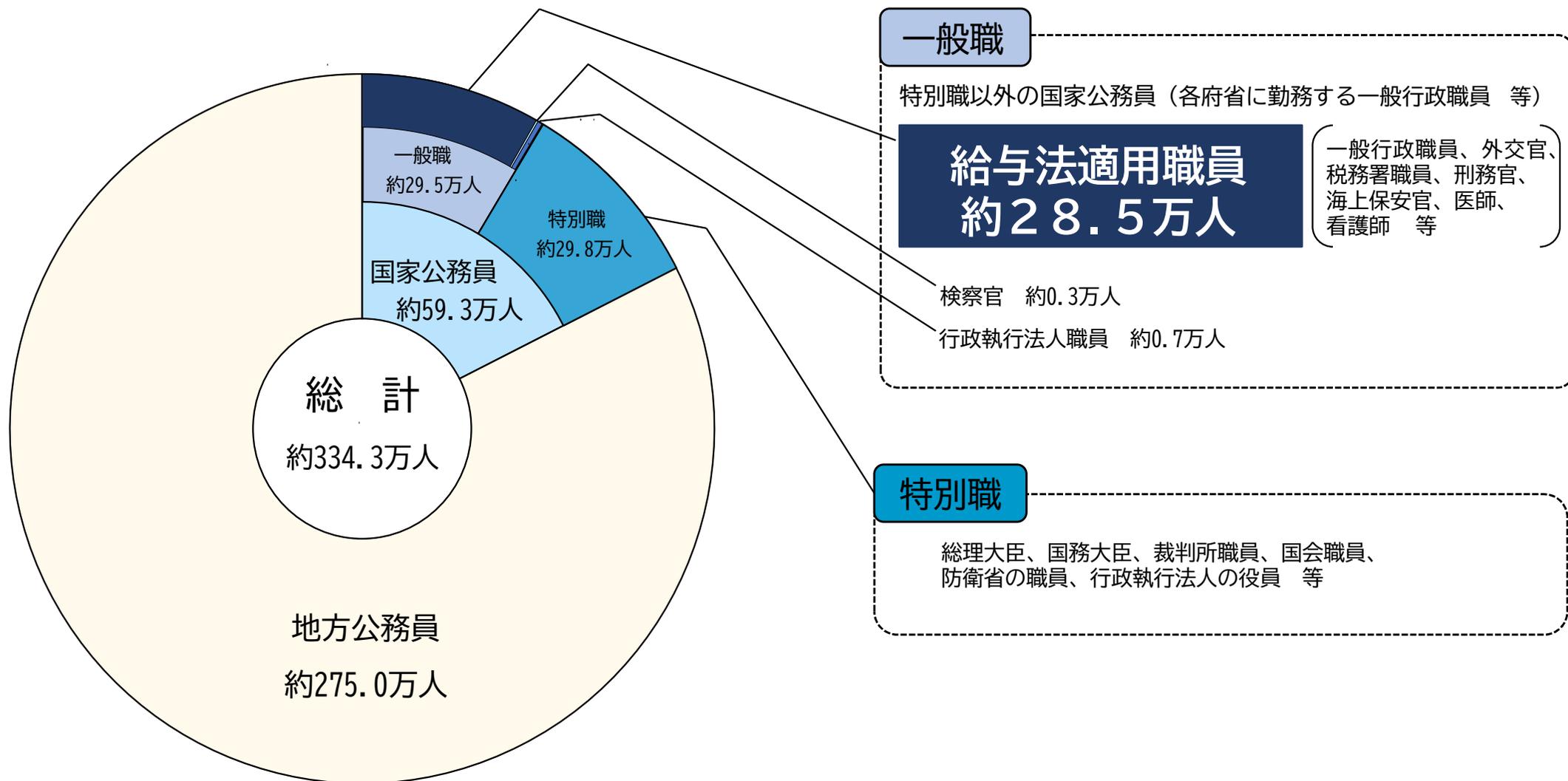
人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項

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應するように、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。

# 給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約59.3万人と、地方公務員約275.0万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約28.5万人です。

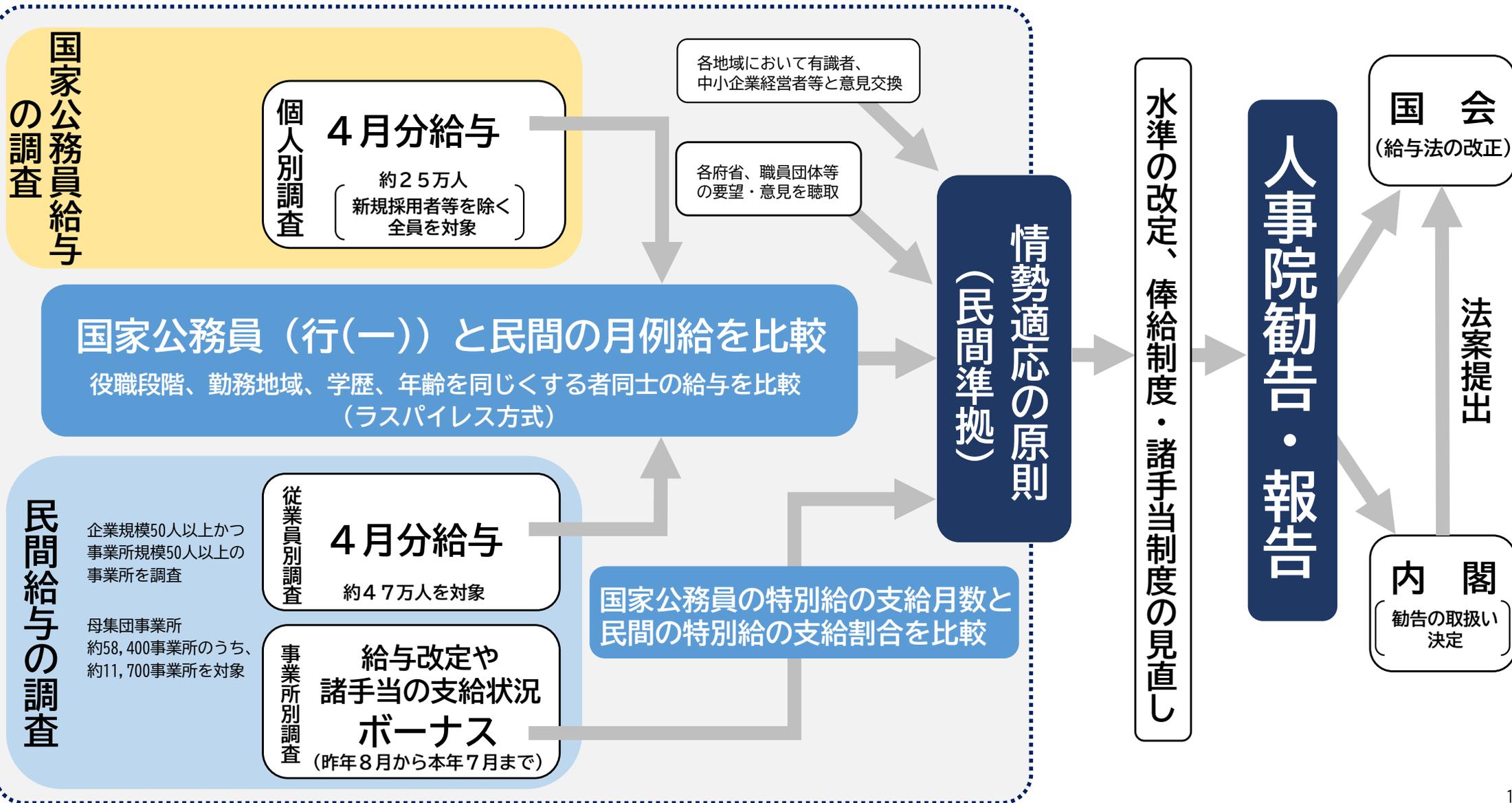


(注1) 国家公務員の数とは令和6年度末予算定員等による。

(注2) 地方公務員の数とは総務省「令和5年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

# 給与勧告の手順

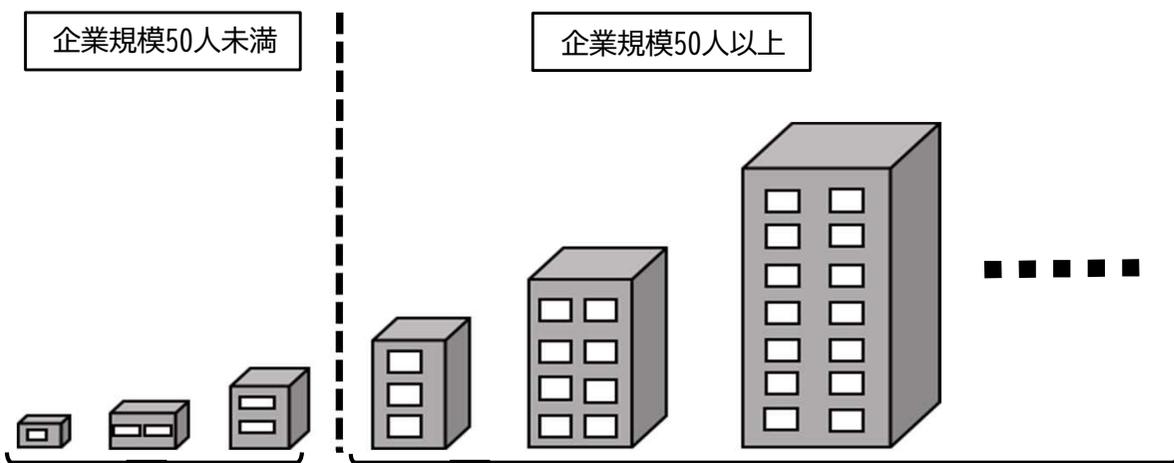
- 人事院では、国家公務員の給与水準を決定するため、常勤の国家公務員と常勤の民間従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
- また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



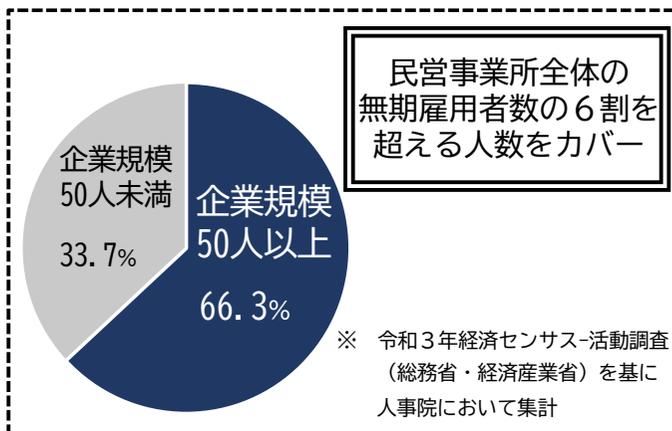
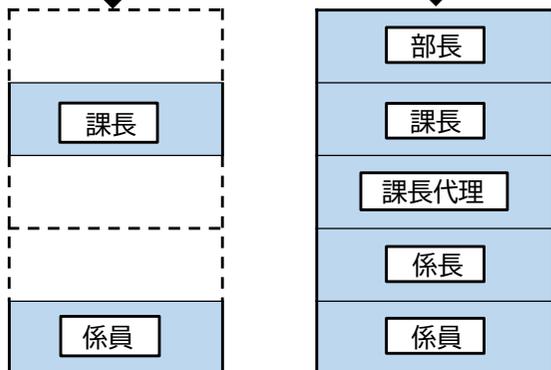
# 民間給与との比較

## 調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長、係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、精緻な調査が可能



(役職段階の例)



## 比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
- ※ 国家公務員の人員数のウエイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

勤務地域

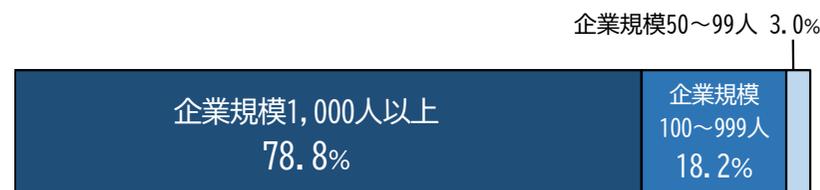
(地域手当1級地(東京23区)~7級地、地域手当非支給地)

年齢

学歴

※ 詳細は「民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)」を参照

(参考) 総合職試験等からの新規採用者が内定を受けた民間企業の規模



※ (出典)人事院「令和5年度総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート」

# 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、国と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事院勧告における国家公務員給与と民間給与との比較においては、国と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②勤務地域、③学歴、④年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業的人员構成ではなく、比較基準とする国家公務員的人员構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

< 「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～ >

役職段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
部長	500,000 円	5 人	520,000 円	3 人
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計 (単純平均)	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層でA社が2万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い  
その理由は両社的人员構成の違い

人員構成を揃えて比較  
【ラスパイレス方式】

B社的人员構成を  
A社的人员構成に置き換え

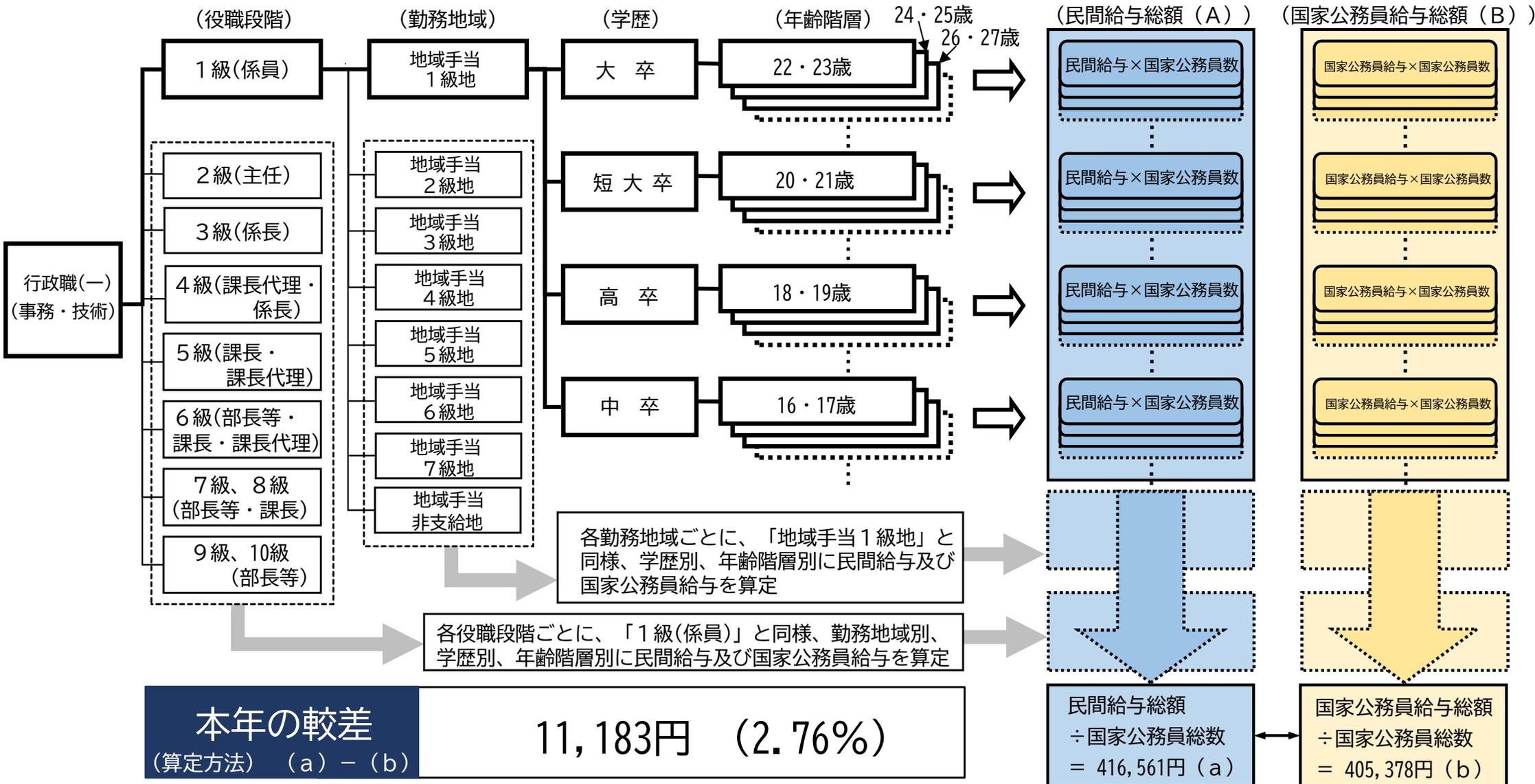
人員構成の違いによる  
影響が除去された  
この数値で比較  
(A社の方が2万円低い)

役職段階	B社 (人員構成をA社に置換え)	
	平均給与額	人員
部長	520,000 円	5 人
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計 (ラスパイレス方式)	290,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②勤務地域、③学歴、④年齢についても、条件を揃えて国家公務員的人员構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

# 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

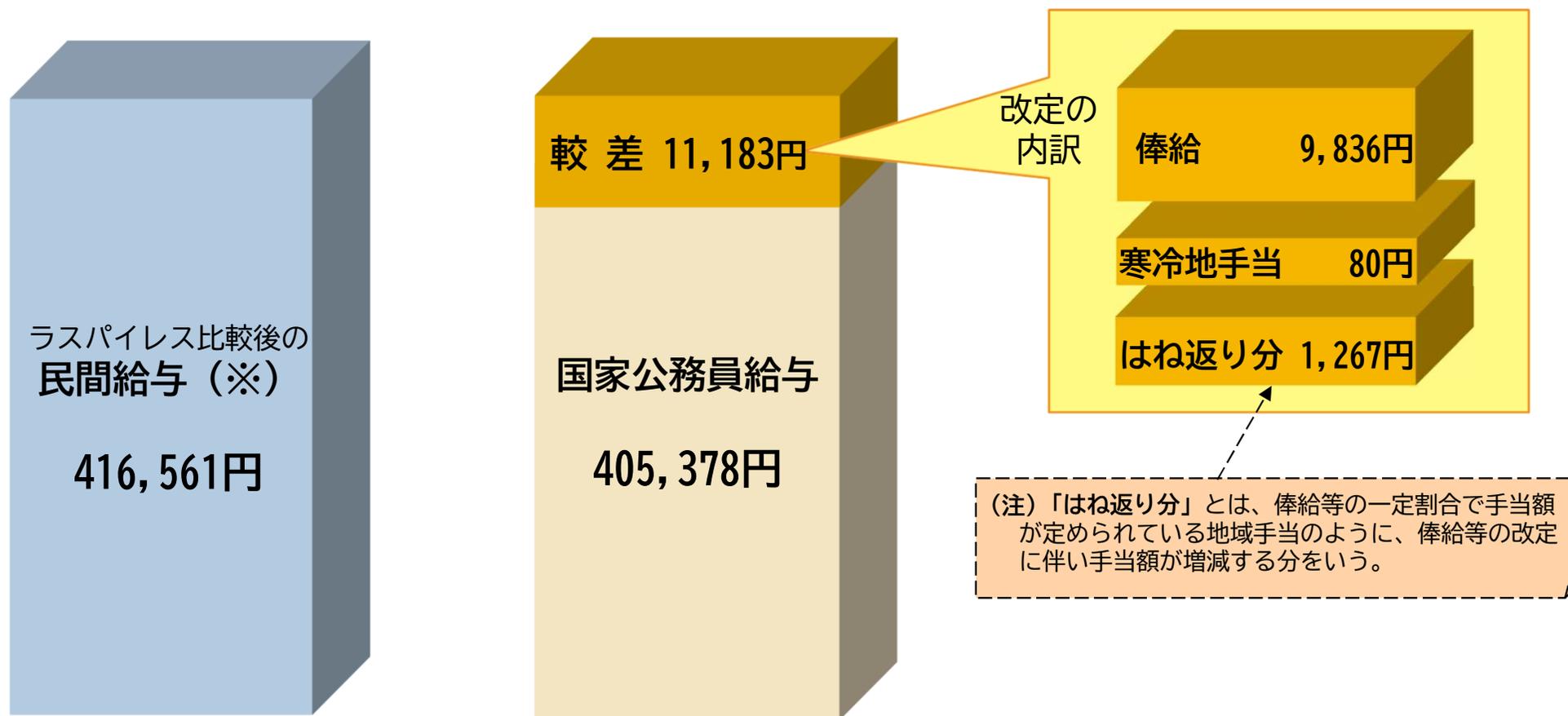
- 月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
- 具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与（注1）と、これと条件を同じくする民間の平均給与（注2）のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



(注1) 令和6年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出  
(注2) 令和6年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

# 民間給与との較差

本年の民間給与との較差11,183円（2.76%）を解消するため、以下のとおり俸給等の改定を行うこととしました。



(注)「はね返り分」とは、俸給等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、俸給等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

※ 民間給与の単純平均ではなく、ラスパイレス比較（P15参照）により算出した民間給与額

～国家公務員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出したもの～

# 国家公務員モデル給与例

組織	職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
地方機関	係員	18歳 (一般職試験(高卒)初任給)	円 166,600	円 2,736,000	円 188,000	円 3,106,000	円 370,000
		22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	196,200	3,222,000	220,000	3,634,000	412,000
		30歳	236,900	3,890,000	255,400	4,219,000	329,000
	係長	35歳	278,700	4,638,000	291,100	4,875,000	237,000
		40歳	302,800	5,039,000	310,400	5,198,000	159,000
	課長	50歳	414,300	6,761,000	418,600	6,874,000	113,000
本府省	係員	22歳 (総合職試験(大卒)初任給)	249,640	4,060,000	284,800	4,665,000	605,000
	課長補佐	35歳	439,400	7,307,000	451,880	7,568,000	261,000
	課長	50歳	751,200	12,717,000	757,920	12,924,000	207,000
	局長	—	1,077,600	17,909,000	1,089,600	18,185,000	276,000
	事務次官	—	1,413,600	23,493,000	1,429,200	23,853,000	360,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表)、地域手当、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省係員：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(8,800円)
- 本府省課長補佐：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

# 給与勧告の実施状況（行政職俸給表(一)）

	月例給		特別給（ボーナス）		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	官民較差率・額		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成26年	0.27%	1,090円	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	1,469円	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	708円	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	631円	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	655円	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	387円	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	-	-	4.45月	△ 0.05月	△ 2.1万円	△ 0.3%
令和3年	-	-	4.30月	△ 0.15月	△ 6.2万円	△ 0.9%
令和4年	0.23%	921円	4.40月	0.10月	5.5万円	0.8%
令和5年	0.96%	3,869円	4.50月	0.10月	10.5万円	1.6%
令和6年	2.76%	11,183円	4.60月	0.10月	22.8万円	3.4%