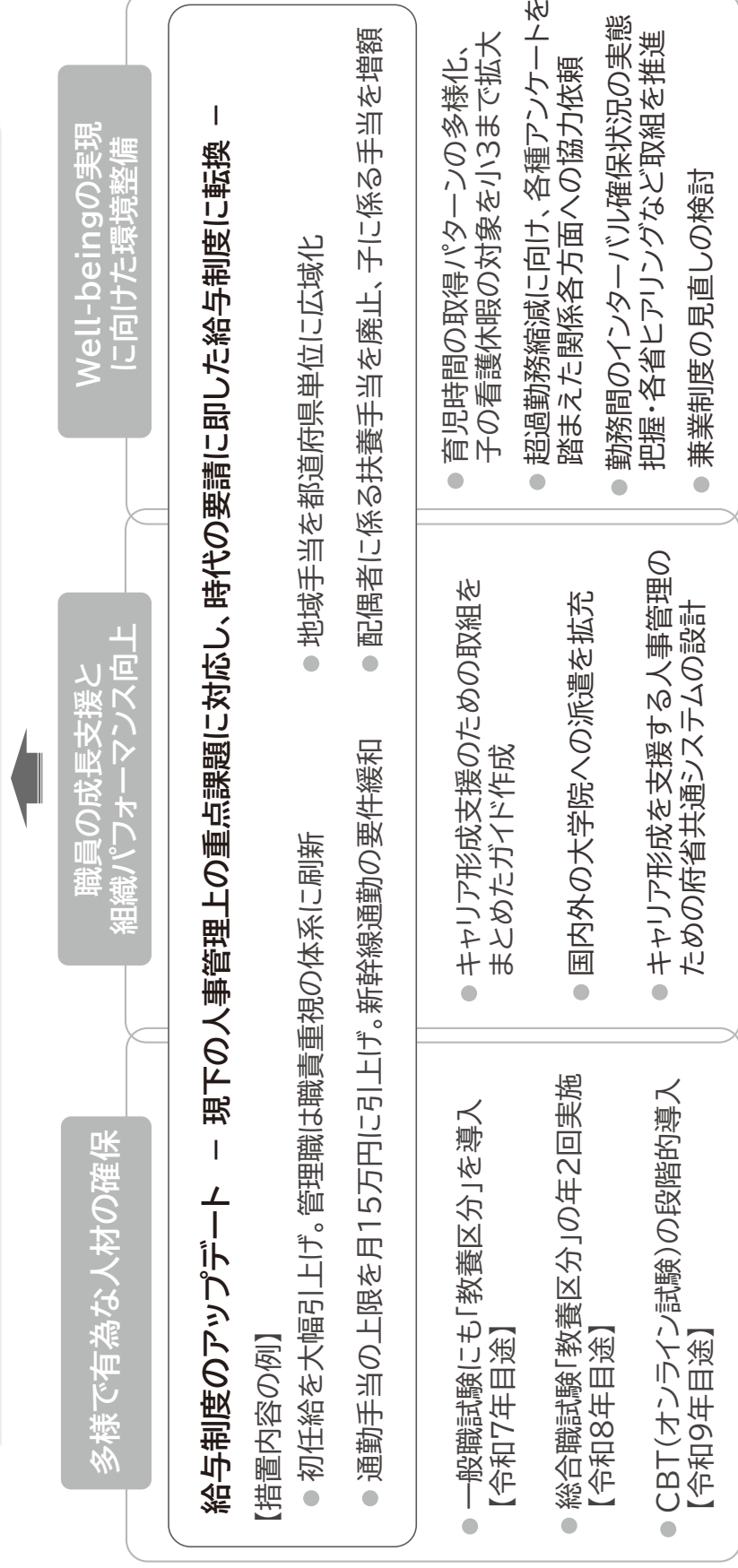


1 人事院の報告及び勧告

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



+

人事行政諮問会議

中間報告を
踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要となる施策等の検討
 (在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

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 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ **官民較差: 11,183円(2.76%)**

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップグレードの先行実施

【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])

- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定

行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 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

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ **年間 4.50 月分 → 4.60 月分** 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

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

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 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

俸給

初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当

都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)異動保障を3年間に延長

通勤手当等

支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス

成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 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

- ・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
- ・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

本年の給与報告のポイント

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

本年の給与報告のポイント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 はね返り分^(※) 1,267円]

※俸給の改定により諸手当の額が増減する分

給与制度のアップデートの先行実施

▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

【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
- ▶ 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

(一般の職員の場合の支給月数)

		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年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	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》

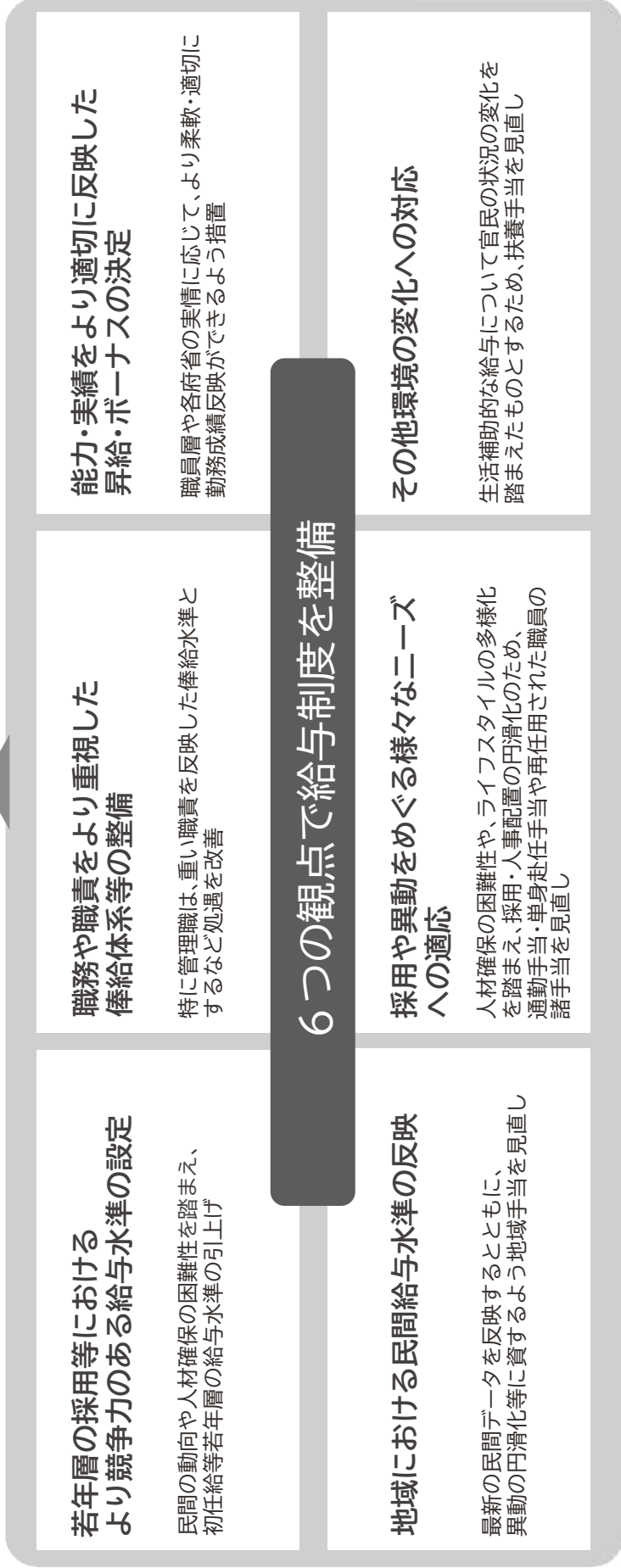
- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ 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



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

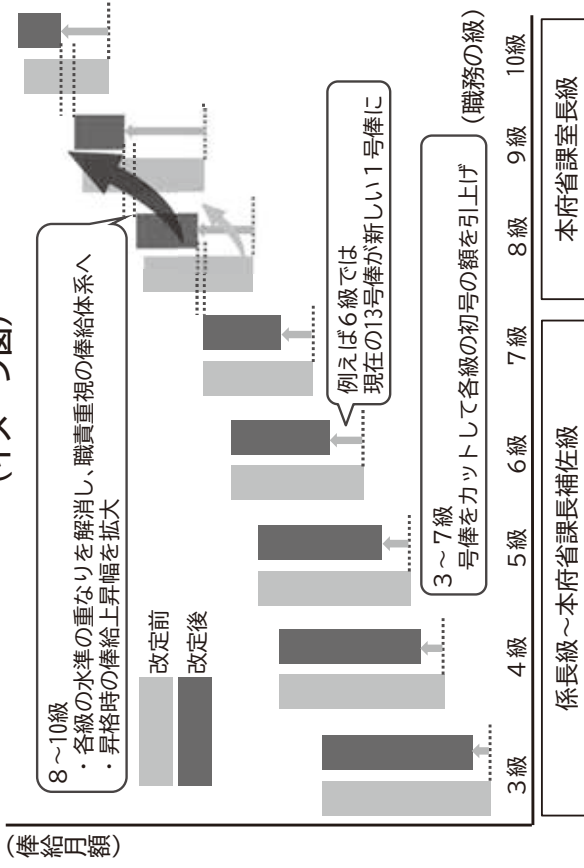
本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 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

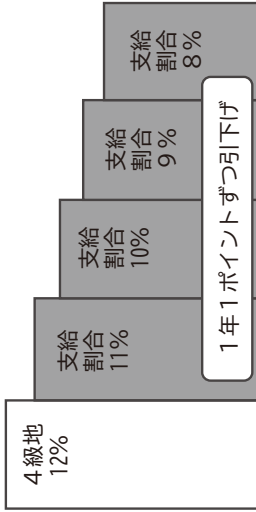
措置内容

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】

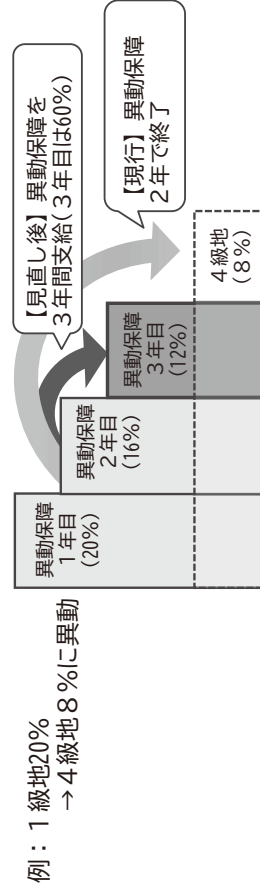
級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市
4級地	12%	神戸市
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市

【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
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市
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
5級地	4%	茨城県、栃木県、 埼玉県、千葉県、 静岡県、三重県、 静岡県、兵庫県、 滋賀県、広島県、 奈良県、福岡県
		札幌市、岡山市、高松市

異動保障の延長

- 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



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：横浜市の、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：名古屋市の、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市の、芦屋市、宝塚市
4 級地 (8%)	愛知県 京都府	宮城県：仙台市の、多賀城市 茨城県：水戸市の、土浦市の、龍ヶ崎市の、牛久市の 埼玉県：川越市の、東松山市の、朝霞市の、坂戸市の 千葉県：市川市の、船橋市の、松戸市の、佐倉市の、柏市の、市原市の、富津市の、浦安市 静岡県：静岡市の 三重県：四日市市の、鈴鹿市の 滋賀県：大津市の、草津市の、栗東市の 兵庫県：神戸市の、尼崎市の、明石市の、伊丹市の、川西市、三田市の 奈良県：奈良市の、大和郡山市の、天理市の 広島県：広島市の 福岡県：福岡市の、春日市の、福津市の
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：札幌市の 群馬県：前橋市の、高崎市の、太田市の 富山県：富山市 石川県：金沢市の 山梨県：甲府市の 長野県：長野市の、松本市の、塩尻市の 岐阜県：岐阜市の 和歌山県：和歌山市の、橋本市の 岡山県：岡山市の、倉敷市の 香川県：高松市の

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的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

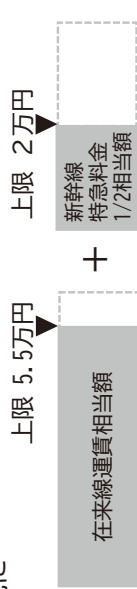
扶養親族	現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円
	行(一) 8級	3,500円	廃止
子(1人当たり)	10,000円	11,500円	13,000円

※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

【現行】



【見直し後】

在来線運賃相当額 + 新幹線特急料金相当額

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

【現行】

成績優秀者のみに俸給月額10%を支給

業績手当	廃止
期末手当	期末・勤勉手当を支給
俸給	俸給

【見直し後】

見直し前の期末手当と業績手当の合計より高い水準が可能

勤勉手当	勤勉手当
期末手当	期末手当
俸給	俸給

(成績標準の場合) (成績優秀の場合)

【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 of 最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額 of 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 (都府県で指定)	支給地域の例 (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・異動二一ズ

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

再任用職員

採用・異動二一ズ

- ・ 通勤手当の**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労手当支給**。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

- ・ **異動に資する手当(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)を支給**。多様な人事配置での活躍を支援

