

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

～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

I 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

II 民間給与との比較に基づく給与改定

1 民間給与との比較

<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

- ✓ 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〕

<ボーナス>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較

- ✓ 民間の支給割合4.60月〔公務の平均支給月数…現行4.50月〕

2 給与改定の内容と考え方〔実施時期：令和6年4月1日〕

<月例給>

民間給与との較差(11,183円)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>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.50月→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 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

<その他>

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

Ⅲ 給与制度のアップデート

【対応すべき課題】

- ・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
- ・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
- ・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

【給与制度整備の着眼点】

- ・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

・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

【措置内容】 [特に記載するものを除き、令和7年4月1日から実施]

＜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%)

○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

＜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）

- ・現在 10 年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

○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

<その他諸手当>

○扶養手当の見直し

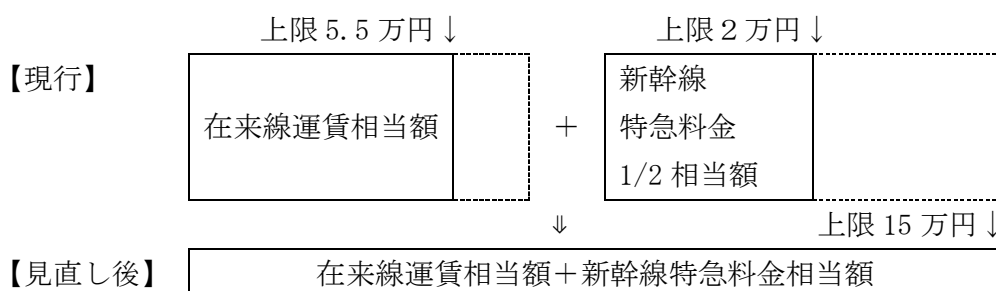
- ・配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を 13,000 円に引上げ
- ✓ 配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
- ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- ・2 年間で段階的に実施

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

<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