

# 人事行政

2024.10

特集

令和6年人事院勧告・報告

## 目次

|   |    |
|---|----|
| <b>特集</b> 令和6年人事院勧告・報告                        |    |
| ○本年の人事院勧告について……………                            | 1  |
| 人事行政研究所                                       |    |
| ○国家公務員の給与に関する勧告等について……………                     | 7  |
| 公務員労働組合連絡会 副事務局長 高柳 英喜                        |    |
| ○改革多き勧告……………                                  | 12 |
| 時事通信社 内政部 土井 はるか                              |    |
| ○給与等に関する報告等（抜粋）……………                          | 16 |
| 別紙第1 公務員人事管理に関する報告……………                       | 16 |
| 別紙第2 職員の給与に関する報告……………                         | 30 |
| 別紙第3 勧告……………                                  | 49 |
| 別紙第4 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……………      | 53 |
| （参考1）主な俸給表の改定内容<br>（現行、令和6年4月改定、令和7年4月改定の対比表） |    |
| 行政職俸給表（一）……………                                | 54 |
| 指定職俸給表……………                                   | 62 |
| （参考2）本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み（抜粋）……………           | 63 |
| （参考3）本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント……………       | 72 |
| □令和6年度 研修会実施予定……………                           | 73 |
| □令和7年度 研修会実施予定……………                           | 74 |
| （一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所主催）                    |    |
| □新刊図書のご案内……………                                | 75 |

## 本年の人事院勧告について

人事行政研究所

## はじめに

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与に関する報告・勧告を行いました。あわせて、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行いました。

本稿では、本年の人事院勧告について、給与に関する勧告・報告を中心に紹介します。

## I 職員の給与に関する報告・勧告

## 1 国家公務員給与と民間給与との比較

## (1) 月例給

人事院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員と、これらと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の民間企業従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額(公務にあっては超過勤務手当や通勤手当等を除いた全ての給与の平均月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行いました。その結果、本年は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均11,183円(2.76%)下回っていました。

官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準です。

## (2) 特別給

人事院では、民間における特別給の支給割合

(月数)を算出し、これを国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行うこととされています。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額の4.60月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていました。

## 2 本年の給与の改定

## (1) 月例給

公務と民間の本年4月分の給与の比較結果に基づき、国家公務員給与が11,183円(2.76%)引上げとなります。

その際、採用市場での競争力向上のため、初任給の大幅な引上げとともに、若年層に特に重点を置きつつも、全ての職員を対象とした全俸給表の引上げ改定となります。

初任給は、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、給与制度のアップデートに係る措置も前倒しで講じられることにより、大幅な引上げとなります。行政職俸給表(一)の場合、引上げ後の初任給は、総合職(大卒)は14.6%(29,300円)引き上げて230,000円、一般職(大卒)は12.1%(23,800円)引き上げて220,000円、一般職(高卒)は12.8%(21,400円)引き上げて188,000円となります。

行政職俸給表(一)の場合、平均改定率は3.0%

となり、級別に見ると1級11.1%、2級7.6%、3級3.1%、4級1.3%、5級から7級まで1.2%及び8級から10級まで1.1%となります。

なお、この改定は本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとされています。

## (2) 特別給（ボーナス）

国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と民間事業所の特別給の支給割合の比較結果に基づき、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が0.10月分引き上げられ、4.60月分となります。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分されます。

また、指定職俸給表適用職員等については、年間の平均支給月数が0.05月分引き上げとなります。

## (3) 寒冷地手当

寒冷地手当については、民間における同種手当の支給額の調査結果に基づき、11.3%の引上げとなります。この改定は本年4月に遡及して実施することとされています。

また、最新の気象データ（メッシュ平年値2020）を基に、支給地域の見直しが行われます。この見直しにより、本州において支給地域から外れる地域が生じるとされていますが、当該地域の在勤者については、激変緩和の措置が設けられ、段階的に支給額が減額されます。あわせて、官署指定における居住地要件が廃止されます。これらの改定は令和7年4月から実施することとされています。

## 3 給与制度のアップデート

本年の勧告・報告においては、時代の要請に即した給与制度への転換を図るため、「社会と公務

の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」として、俸給及び諸手当にわたり包括的な見直しが勧告されました。

### (1) 給与制度のアップデートの基本的考え方

人事院は、現下の人事管理をめぐる重点課題に照らし、給与面では、①人材確保を処遇面から支えるため、潜在的志望者層に訴求し得る給与とし、採用市場における競争力を高める、②組織パフォーマンスの向上のため、役割や能力・実績等をより反映するとともに、全国各地の行政サービス維持のため人事配置の円滑化に資するものとする、③ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する、といった対応を要するという認識を示しています。この対応を行うため、今回の給与制度のアップデートでは、次の六つの観点から給与制度の整備を行うこととされました。

- ①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
- ②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備
- ③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定
- ④地域における民間給与水準の反映
- ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応
- ⑥その他環境の変化への対応

### (2) 各制度別の具体的な措置内容

#### ア 俸給表及び俸給制度

##### ア) 係員級

係員級（行政職俸給表(一)では1級・2級）については、初任給や若年層の俸給月額が大幅に引き上げられます。これについては、本年の給与改定の中で先行実施することとされました。（措置内容はI 2(1)に記載のとおり。）

一般職（大卒・高卒）の初任給は、地域手当非支給地（公務の初任給と民間の初任給の差が大きい

い)における民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれること等を踏まえて設定されます。総合職(大卒)の初任給は、一般職(大卒)との初任給差が縮小していることを踏まえ、総合職試験及び一般職試験が導入された当時の両試験の初任給差を参考に設定されます。なお、総合職(大卒)の初任給について、俸給表備考で別途の額を設ける措置は廃止されます。また、初任給の引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても特に重点を置いて俸給月額が引き上げられます。これに加え、勤務成績をより反映できるように昇給制度が見直されます。初任層について、上位の昇給区分に係る職員割合が現行の20%から25%に引き上げられ、これにより、初任層についても、係長級から本府省課長補佐級の割合と同様となります。

#### (イ) 係長級及び本府省課長補佐級

係長級及び本府省課長補佐級(行政職俸給表(一)では3級から7級まで)については、俸給表上の初号近辺の号俸がカットされ、各級の初号の俸給月額が引き上げられます。これにより、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットが拡大するとともに、民間人材等を採用する際の給与額が引き上げられることとなります。なお、カットされる号俸以外に在職する職員の俸給月額には影響しないこととされています。

このほか、昇給制度について、7級を中間層に繰り入れるため、「職員層」の区分設定を改正することとされています。

#### (ウ) 本府省課室長級

本府省課室長級(行政職俸給表(一)では8级以上)については、職務や職責をより重視した俸給体系の整備を図るに当たり、その役割の重さに見合った処遇とするため、俸給体系の抜本的な見直しが行われます。具体的には、各級の初号の俸給月額が引き上げられつつ、上下の隣接する職務の

級間での俸給月額の重なりも解消され、また、号俸を大きくくり化することで俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とされます。さらに、昇格メリット(昇格に伴う俸給月額の増加額)が拡大します。

昇給制度も見直され、昇給区分Aが2号俸、昇給区分Bが1号俸の昇給とし、昇給区分C以下は昇給しないこととなります。

なお、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の見直しが行われます。

#### イ 地域手当

##### (ア) 地域手当の大きくくり化等

現在、地域手当は七段階の級地区分を設け、市町村単位で支給割合が定められていますが、これにより近隣の市町村との関係で不均衡が生じている等の意見があります。このような意見も踏まえ、級地区分を設定する地域の単位を、都道府県を基本として広域化し、併せて級地区分の段階数を現行の7区分から5区分に削減することにより、大きくくり化が図られます。また、支給割合について、4%から20%まで4%刻みの等間隔となるよう設定されます。なお、民間賃金水準に構造的な違いが見られる中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)について、当該地域のみで指定基準に当てはめると都道府県の級地区分より高い区分となる場合には、個別に級地区分を設定することとされています。

このような制度とした上で、直近10年分の賃金構造基本統計調査のデータを用いて支給地域を各級地区分に指定し、最新の民間賃金の状況が反映されます。

##### (イ) 見直しの段階実施等

今回の支給地域の見直しにより、支給割合が変動する地域については激変緩和の措置が講じられます。

支給割合が引き下げられる地域については、①支給割合の引下げは、4ポイント以内の級地区分に決定されます。②支給割合の引下げは、1年につき1ポイントずつとなります。

支給割合が引き上げられる地域については、①中核的な市で支給割合が現行よりも引き上がり道府県の支給割合を上回る級地区分となる場合には道府県の級地の1段階上の級地までとなります。②支給割合の引上げは、改正に要する原資の状況等を踏まえて段階的に引き上げが行われます。なお、令和7年度については、見直し前後での引上げの幅に応じ、最大で4ポイント引き上がります。

#### (ウ) 今後の見直し

現在、支給地域等は、10年ごとの見直しが人事院規則で規定されていますが、この期間が長過ぎるのではないかといった意見があることなどを踏まえ、見直し期間に関する規定は削除され、今後はより短期間で見直しが行われます。なお、次回の見直し時期については、今般の支給地域の見直しの完成時期や使用するデータの安定性等を踏まえ、検討することとされています。

#### (エ) 異動保障

広域的な異動の円滑化の必要性等を踏まえ、現在2年間としている異動保障の期間が3年間になります。3年目の支給割合については、現行の異動保障の支給割合が1年目は100%、2年目は80%となっていることを踏まえ、60%となります。この異動保障の期間延長については、令和7年4月1日以降の異動等から適用されます。

#### ウ その他諸手当

##### (ア) 扶養手当

配偶者に家族手当を支給する民間事業所等が減少傾向にある状況等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当が廃止されます。他方、子に要する経費の実

情等を踏まえ、配偶者に係る手当の廃止により生じる原資を用いて、子に係る手当が現行の10,000円から13,000円に引き上げられます。なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響を考慮し、2年をかけて実施されます。子に係る手当の引上げも、同様に2年をかけて実施することとされています。

##### (イ) 通勤手当・単身赴任手当

###### (通勤手当の支給限度額)

通勤手当の支給限度額は、1箇月当たり150,000円に引き上げられます。また、支給限度額の範囲内で新幹線等の特別料金についても全額支給となります。

現行制度では、1箇月当たり55,000円を限度に運賃相当額を支給し、これに加え、異動等に伴い新幹線等を利用する職員には、特別料金等の額の2分の1に相当する額を1箇月当たり20,000円を限度として支給されていますが、通勤手当の支給限度額を超える運賃や特別料金等について職員が自己負担せざるを得ない状況にあります。ライフスタイルが多様化する中で職員が事情に応じた通勤方法を選択できるよう、民間における通勤手当支給状況も踏まえた引上げが行われます。

###### (通勤手当・単身赴任手当の支給要件拡大)

現行制度では、新幹線通勤に係る通勤手当や単身赴任手当は、採用に起因する場合は原則として手当の支給対象とされていません。しかし、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進等が進められる中、採用時から遠距離通勤や単身赴任となる場合があります。このような変化に対応し人材確保にも資するよう、採用に伴い新幹線通勤や単身赴任が生じた場合についても手当の支給対象に含める見直しが行われます。

あわせて、新幹線等に係る通勤手当については、他の支給要件も見直されます。様々な事情を有する職員の勤務継続や人事配置の円滑化につな

がること等を踏まえ、新幹線等の利用による30分の通勤時間の短縮要件が廃止されるほか、異動直前の住居からの通勤を求める要件等が緩和されます。

#### (ウ) 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯が、現在の午前0時から午前5時までから、午後10時から午前5時までに2時間拡大されます。

災害への対処などで管理職員が深夜に及ぶ勤務を相当程度行っている実態等を踏まえ、勤務実態に応じた管理職員の適切な処遇を確保するものとされています。

また、指定職俸給表適用職員や専門スタッフ職俸給表適用職員（2級以上）等も平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象となります。

#### (エ) 再任用職員の給与

近年、再任用された職員に対して転居を伴う異動を求めるケースが生じるなど、人事運用の変化が生じている状況を踏まえ、再任用された職員の全国様々な勤務先での活躍を給与面でも支援できるよう、異動の円滑化に資する手当として、地域手当（異動保障などの特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地域勤務手当、特地域勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当が新たに支給されます。なお、地域手当の異動保障及び特地域勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等からの適用となります。

### エ 特別給（ボーナス）

#### (ア) 勤勉手当の成績率等

職員の勤務成績をより柔軟かつ適切に給与に反映するため、特に高い業績を挙げた者に、より高水準の勤勉手当の支給が可能となります。「特に優秀」の成績区分の成績率の上限は、現在、平均支給月数の2倍に設定されていますが、これが3

倍まで引き上げられます。一般職員の場合、本年勧告による見直し後の勤勉手当の平均支給月数は各期1.05月となるので、その3倍の3.15月が「特に優秀」区分の成績率の上限となります。

#### (イ) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナスについては、期末手当と勤勉手当から成る構成に改められ、特定任期付職員業績手当は廃止されます。これにより、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、勤務成績に応じたより高い年収水準の実現が可能となります。期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月となります。成績優秀者に対しては、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の支給が可能となり、成績標準者の場合は見直し前の期末手当と同水準の支給となるよう成績率が設定されます。

## II 公務員人事管理に関する報告

本年の公務員人事管理に関する報告では、国家公務員の人材確保の現状は依然として危機的な状況にあるとの課題認識が示され、その要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化が挙げられました。また、職員1人1人が、よりやりがいを持って働けるようなマネジメントについても真剣に取り組んでいく必要があることなどについても言及されました。

こうした状況を踏まえ、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」及び「Well-beingの実現に向けた環境整備」の3つの観点から、国家公務員の人材確保の状況を改善させるための具体的な施策が示されました。また、人事行政諮問会議において、本年5月に取りまとめられた中間報告の内容を踏まえ、今後着実に取り組んでいく内容についても言及されています。各種施策の具体例は次のとおりです。

## 1 人材確保の状況の改善に向けた具体的な施策

### (1) 「多様で有為な人材の確保」

一般職試験（大卒）に専門科目を課さない「教養区分（仮称）」が新設され、大学3年生から受験可能となります。また、総合職試験（大卒）の「教養区分」についても、現行の秋実施に加え、春にも実施することとされ、受験の機会が拡大します。そのほか、CBT（オンライン試験）の段階的導入が行われます。

### (2) 「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」

キャリア形成支援の参考となるガイドの作成・提示や、国内外の大学院への派遣の拡充、キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計が行われます。

### (3) 「Well-beingの実現に向けた環境整備」

後述の意見の申出に係る措置のほか、子の看護休暇の対象の拡大、超過勤務縮減に向けた関係各方面への協力依頼、勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなどの取組の推進、兼業制度の見直しの検討、などの取組が行われます。

## 2 人事行政諮問会議中間報告を踏まえた今後の取組

人事院では、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明確化へ向けた検討が行われます。また、職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底に必要な施策等として、在級期間に係る制度・運用の見直しや官民給与の比較対象となる企業規模の検討等も行われます。

## Ⅲ 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

育児時間について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき10日相当の時間の範囲内の形態を追加し、職員がいずれかの形態の育児時間を選択できるものとされます。加えて、育児時間の対象となる非常勤職員の子の範囲が、小学校就学前の子に拡大されます。

# 国家公務員の給与に関する勧告等について

公務員労働組合連絡会 副事務局長 高柳 英喜

人事院は、8月8日に内閣および国会に対して、①本年の民調結果に基づく、行(一)俸給表の平均3.0%の引上げ及び一時金の支給月数の0.10月分引上げ等に関する勧告、②「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関連する勧告、③寒冷地手当法の改正に関する勧告、④国家公務員育児休業法の改正に関する意見の申出、⑤人材確保に向けた措置や「Well-being」の実現に向けた環境整備等を含む公務員人事管理に関する報告を行った。これらに対する、私ども、公務員連絡会としての基本的な評価を以下の通り示したい。

## 1. 勧告・報告等の全体の構成について

最初に、勧告・報告等の全体構成について指摘したい。

昨年続き、本年の「勧告・報告」も、冒頭に「公務員人事管理に関する報告」がまず置かれ、次に「職員の給与に関する報告」「職員の給与の改定に関する勧告」「寒冷地手当法の改定に関する勧告」、そして「国家公務員育児休業法の改定に関する意見の申出」が記載されるという異例の構成となった。このことについて人事院は、公務員連絡会に対して、「冒頭に人事院としての公務員人事管理についての基本的な考え方をお示しし、その考え方に立ち、本年の人事院勧告・報告では最初に公務員人事管理における課題認識と、それに対する対応策の全体像をお示しすることが重要であると考えたため」と説明しているところである。

しかしながら、このような構成となった点について公務員連絡会は、昨年来、①人事院の設置及び人事院勧告制度の導入の歴史的経緯から見て

も、勧告制度は憲法に規定された労働基本権制約の代償措置としての重みを有していること、②そのために、国家公務員法に示された人事院の所掌事務の第一には、「給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告」が示されていること、等を指摘してきたところである。すなわち、給与改定を始め、政府に勧告すべき事態が生じた際には、人事院は、まずもってそのことを行うべきであって、「勧告・報告」においても、そのことが最初に記載されて然るべきであると考え

る。この間も公務員連絡会がそのことを人事院に指摘してきたにも関わらず、人事院が本年もまた、このような全体構成を選択したことは疑問であり、人事院の基本機能に関わる問題として改めて問題指摘しておきたい。

## 2. 給与関係の報告・勧告について

### (1) 月例給について

本年の民調結果を踏まえ、人事院は、官民較差を埋めるべく、民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均3.0%の引上げ改定を行うことを勧告した。具体的には、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」に係る措置も一部前倒しで講じることにより、総合職試験(大卒程度)に係る初任給を29,300円、一般職試験(大卒程度)に係る初任給を23,800円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を21,400円引き上げるというものである。また、初任給以外の号俸については、若年層が在

職する号俸に特に重点を置くとして、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置いた引上げ改定を行うとともに、その他の職員が在職する号俸は、改定率を逐減させつつ、全ての職員について昨年を上回る水準の引上げ改定を行うとしている。

これらについて、公務員連絡会としては、人事院が本年も、初任給及び若年層の賃金引上げに重点を置く方針を当初段階から示す中、物価高騰のもと実質賃金が2年を超えて前年比マイナスが続き、職員の生活に対する圧迫感が強まっていること等から、粘り強く「全級・全号俸の賃金改善の上で、初任給の官民格差の解消など若年層の引き上げを行うべき」ことを主張してきたところである。結果として、若年層に重点を置きつつも昨年以上を上回る水準で俸給表全体を改定させることが出来たことは一定の成果であると考えている。

ただし、公務における人材確保は重要課題ではあるものの、昨年来、民間との間で、初任給を中心とした賃金の「引上げ競争」のような様相を呈していることについては、バランスの取れた給与カーブの設定という観点からすると今後課題を残す可能性がある。特に今後、残された重要課題である「60歳前後の給与カーブの連続性確保」のあり方を検討するに当たって、大きな影響を与える可能性があるものと考えている。

## (2) 一時金について

期末手当及び勤勉手当について、人事院は、一昨年、昨年に引き続き0.10月分を引き上げ、引上げ分は、今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、来年度以降は、6月期及び12月期が均等になるよう配分することとした。

長年に亘って人事院は、「公務員の賃金、一時金について、厳しい見方はなお存在している」等として、「民間の考課査定分と一律分との比率に極力近づける必要がある」との考え方のもと、「一時金を引き上げる場合は勤勉手当に、引き下げる

場合は期末手当から」としてきたところである。これに対して、公務員連絡会は、行政・公共サービスの基本に置かれるべきことは、「国民のニーズに対して、全国どこであっても、誰に対しても、一律に対応できる」という民間には求められない原理であることを再認識すべきであり、その上で、職員の労苦に応える一つの形として、広く期末手当をもって充てることもあり得ること等を主張してきた。その結果、昨年、1997年勧告以来となる期末手当の引上げが行われたわけである。よって、民間における民間企業の一時金における考課査定分との比較結果に基づくものであるとはいえ、本年もまた、この形が引き継がれたことは、一定の評価が出来る。

## 3. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

昨年人事院が「骨格案」として示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」についての最終的な措置内容が勧告された。

「アップデート」について、公務員連絡会は、昨年の「骨格案」における課題と到達点を踏まえつつ、人事院に対して前広な情報提供を求め、人事院との間で真摯に交渉・協議を継続し、様々な形で組合員の声を届けてきた。

個々の見直し項目については、紙幅の都合上割愛することとするが、組合員の注目度が高かった地域手当についてのみ若干触れておきたい。

この間、地域手当については、「近隣自治体間における、支給割合の差によって、同一生活圏であり、かつ社会経済上差がないにもかかわらず大きな格差が生じている」「近隣自治体の格差が、多岐の分野において人材確保に深刻な影響を及ぼしている」等との批判が各方面からなされていたところである。人事院は、それらも踏まえた上で、昨年の「骨格案」において、「級地区分の設定を広域化するなど大きくくりな調整方法に見直

す」ことを打ち出している。

公務員連絡会としては、その方向性自体は了としつつ、人事院に対して、「大きくくり化」の具体的内容の解明を求め、さらに様々な疑問点・懸念点を質してきたところである。また、この間の経過や、見直し作業の起点となる厚労省「賃金構造基本統計調査」の公開データなどからすれば、支給割合の引下げとなる地域が当然に出ることを想定しつつ、必要な経過措置・激変緩和措置などを求めてきたところである。

結果として、現行の支給割合より下がる地域や非支給となる地域が現出することとはなったものの、この間求めてきた激変緩和措置を措置させたことは、一定程度我々の求めが反映されたものと受け止めたい。

いずれにしても、「アップデート」全体として、公務員連絡会が懸念した点が回避された部分や、我々の求めに応じて豊富化された部分などもあった。また、我々の想定を超える改善が実施される見込みの項目などもある。また、上記地域手当や配偶者手当については、公務員連絡会が強く求めた激変緩和措置について、一定反映された形となった。これらについては、決して十分と言える内容ではないが、およそ2年に亘る取組の結果であったとして受け止めるものである。

一方、元々給与制度のアップデートの一つの課題として挙げられていた、2021年改正国公法附則第16条に明記された「60歳前後の給与カーブの連続性確保」について、人事院はこの間、「定年引上げ完成を見据えて更なる給与制度の整備を図る中で、公務における人事管理の在り方の変化や、民間における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、職員団体の意見も聴きながら、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討」を行う（連絡会に対する7月24日の給与局長回答）と述べているところである。この問題は当然に、60歳超職員の給与水準のあり方にとどまらず、60歳前の職員の給与水準のあり方、そして

若手・中堅層を含めた公務員給与のあり方全体にも直結する問題となることは明らかである。そのため、この秋以降、人事院に対して改めて向き合っていく必要があると考えているところである。

#### 4. 寒冷地手当法の改正に関する勧告について

この間人事院は、概ね10年に一度民間における寒冷地手当に類する手当の支給状況を調査しており、本年の民調においても、2014年以来10年ぶりの調査が行われている。その結果を踏まえ人事院は、手当の支給月額について引上げ改定を行うことを示した。一方で、支給地域については、この間の例に倣い、気象庁が公表した「メッシュ平年値2020」の内容を反映した見直しを行い、4級地（本州）の一部が支給地から外れることとなった。また、寒冷地手当支給規則に示された官署指定における居住地要件が廃止されることとなった。

公務員連絡会としては、級地区分が引下げとなった地域や非支給地となる地域が出る結果とはなったものの、前回見直し時の経緯等も踏まえ、本年の民調結果を正確に反映することを求めた結果、上記の通り増額改定が行われたこと、また非支給となる職員について、一定の経過措置を講じさせたことは、この間の寒冷地手当に特化した申入れや、関係する地域の組合員が独自に署名活動等に取り組んだ結果として受け止めたい。

#### 5. 「国家公務員育児休業法の改定に関する意見の申出」について

本年5月、民間育児・介護休業法等の一部改正法が成立し、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置等が講ぜられた。そのため人事院は、公務においても、同法の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、

介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等の措置を講ずることとし、国家公務員育児休業法の改正を政府に求める「意見の申出」を行った。

これについては、子の看護休暇について、子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生まで拡大する等、この間公務員連絡会が要求してきた内容も含まれており、また、非常勤職員について、育児時間の取得可能期間を、子が小学校就学の始期に達するまでに拡大する等、非常勤職員の処遇改善にも寄与する部分も含まれている。そのため、政府が速やかに改正法案を国会に提出すること及び法案の早期成立を求めるものである。

## 6. 「公務員人事管理に関する報告」について

人事院は、国家公務員の人材確保の現状について、「依然として危機的な状況にある」との認識を示した上で、そのような状況に至った要因として、「長期雇用を前提とし、採用年次に重きを置いた昇進管理、職能的な報酬体系による人事管理が広く行われている国家公務員は、若年層にとって魅力的な選択肢として映らなくなっている」と分析している。

この点について、公務労協国家公務員関係部会が2023年に行った組合員意識調査でも、転職しようと思ったことがあるか否かについて、49.7%の組合員が「ある」と回答している。年齢別にみると、男女ともに若年層ほど「ある」が多い傾向にあり、なかでも30代前半では6～7割が「ある」と回答している。2022年の調査との比較で見ると、幅広い年齢層で転職志向は拡大しており、なかでも男性の20代後半、30代前半、40代、女性の30代前半、40代前半での増加が大きくなっている、といった結果が得られている。

以上のようなことからすれば、採用試験の間口を広げ、より多くの公務員志望者を確保することはもちろん重要であるものの、更なる課題は、

「仕事のやりがいの向上等を通し、職場への定着や仕事への前向きな姿勢を醸成することで、離職に歯止めをかける」ことにあるものと考えられる。そのため、人事行政諮問会議「中間報告」が、「優秀な人材の採用とリテンションを中核的・優先的課題」としていることには同意するものである。

その上で、国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策として人事院が挙げている課題のうち、差し当たり大まかな評価を述べれば、「超過勤務の縮減」など公務員連絡会とも基本的な方向性が共有できる項目がある一方で、検討の方向性によっては、大きな論議を巻き起こす可能性がある項目、現場における人材確保という観点で考えた場合、実効性に疑問符が付く項目もあると考える。よって、今後、人事院がより詳細な検討を行い、一定の具体策が示されるのに相即して、対応を図っていくことが必要だと考えている。

また、昨年の公務員人事管理報告に基づき設置された人事行政諮問会議であるが、周知の通り、本年5月に「中間報告」が人事院総裁に手交され、予定通り、本年秋を目途に、「最終答申」が示される予定である。その上で、「中間報告」の求めに応じる形で、その提言内容に関する対応の方向性が、一部今回の勧告・報告の中で示されているところである。給与関係を中心に重要な項目も含まれており、より一層今後の動向を注視し、必要に応じて人事院に協議を求めていきたい。

## 7. 2024 勧告の総合的な評価と今後の対応

以上のように、本年の勧告・報告において、昨年を上回る俸給表全体（全職員）の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止めたい。一時金に関しても、3年連続の引上げを行わせるとともに、公務員連絡会が要求していた通り、昨年に続き期末手当にも配分させたことについては、組合員の期待に一定応えるものと評価で

きる。また、「アップデート」についても、職員全体の俸給表の水準を引き下げた上で得られた原資を地域手当に配分する措置を採用した「給与構造改革」（2005年人勧）や「給与制度の総合的見直し」（2014年人勧）に比すれば、比較的マイルドなものであったと考えられるし、少なくない課題があるものの、一定の成果を得られたものと考ええる。

このような立場・考え方のもと、公務員連絡会は、委員長クラス交渉委員が、8月8日に河野国公担当大臣、8月26日に武見厚生労働大臣に対し、関連法案の早期の閣議決定及び国会での速やかな審議を求める要求書をそれぞれ提出したところである。給与勧告等の取り扱いについては、秋の臨時国会で所要の改正法案が審議されると見込まれるが、取り巻く政治情勢等も踏まえ、まずは国会の動向を注意深く見守っていきたい。その上で、公務員連絡会は、確定期を含めた今後の取組について、いずれの課題についても、政府・人事院、各政党の動向を見極めつつ、適切な時期に内閣人事局との交渉を配置して、要求事項の実現をめざしていく所存である。

## 改革多き勧告

時事通信社 内政部 土井 はるか

人事院は8月8日、2024年度の国家公務員の月例給を平均2.76%（1万1183円）引き上げるとともに、ボーナス（期末・勤勉手当）を0.10カ月分増の年4.60カ月とするよう国会と内閣に勧告した。勧告通り実施した場合、月例給、ボーナスともに3年連続のプラス改定となる。岸田文雄首相はかねて「新しい資本主義」として、「構造的な賃上げ」と「人への投資」を掲げてきた。その成果が24年春闘で33年ぶりの高水準の賃上げの実現につながり、公務員にまで波及してきているとみている。

勧告では、給与改定と同時に、俸給表の構造や地域手当や扶養手当、通勤手当といった諸手当を、現代社会のありように合わせた内容に見直す「給与制度のアップデート」の成案が示された。国家公務員に準じて、民間給与の比較の高い地方自治体で導入されている地域手当が見直し対象に含まれていたこともあり、例年以上に注目が寄せられた。

公務員人事管理に関する報告では、昨年度打ち出した勤務間インターバル確保の努力義務規定の導入や、テレワークのガイドライン策定など柔軟な働き方を実装するための制度改革が、現場で適切に運用されるための取り組みを表明。優秀な人材を公務に誘致するために、総合職試験のうち専門試験を課さない「教養区分」の実施回数の拡充といった試験改革も盛り込まれ、まさに「人事院による改革の年」と言えるのではないだろうか。そのような年に立ち会うことができ、貴重な経験をさせてもらったと思っている。

今回の勧告原稿の執筆に当たり、現行制度やその諸課題、05年度勧告の「給与構造改革」や14年

度勧告の「給与制度の総合的見直し」の内容について、人事院や関係省庁、職員組合をはじめとする関係者の皆様に丁寧に教えていただき、多角的な取材に基づく多くのニュースを提供することができた。節目節目で配信した記事は、最低賃金引き上げのニュースなどとタイミングが重なったこともあり、よく読まれた。改めて感謝を申し上げたい。

### ◇焦点は上げ幅

今年の春闘は、大手企業のみならず中小企業でも高い賃上げ水準の回答が相次ぎ、「大企業 春闘賃上げ率5.58% = 33年ぶり高水準」（朝日新聞、5月21日）、「中小賃上げ4.42%、32年ぶり高水準」（日本経済新聞、3月15日）とバブル期を彷彿とさせる数字が並んだ。この状況に霞が関では、勧告の基礎資料となる民間給与実態調査が始まる前から「今年の月例給は引き上げだろう。焦点は上げ幅だ」と明るいうもどきを感じた。

実際、物価高への対応や人材確保を目的とする賃上げを受けて、日本労働組合総連合会（連合）の集計では、24年春闘の定期昇給分を含む平均賃上げ率が5.10%（前年3.58%）。大手企業を対象とした日本経済団体連合会（経団連）の第1回集計でも、定期昇給分を含む賃上げ率が5.58%（前年3.91%）、従業員数500人未満の中小企業を対象とした第1回集計が3.92%（前年2.94%）と、いずれも昨年を大きく上回り、方向性は占いやすく、早い段階で情報をつかむことができた。

一方で、近年は官民較差1%未満が続き、改定幅を探るのが難しかった。昨年度は民間企業の賃上げ率が高かったのに対し、官民較差が0.96%に

とどまった。官民給与の比較対象が従業員数50人以上の企業規模という制約があることを考えると、「昨年度を上回る1%超えは確実としても、2%に乗るかどうかが」を軸に取材を進めた。

勧告日が近づいてくると、改定幅が見えてきた。取材による確信はあったものの、1992年度以来の大きな較差に、「本当なのだろうか」という不安が頭をよぎり、記事を配信してから勧告直前の記者説明会まではあまり眠れなかった。

そうした中で、民調の結果は、官民較差が2.76%という3%に迫る数字となった。これまで約30年間、ここまでの較差がなかったことから、霞が関では幹部層を中心に「こんなに上がるとは！」と歓喜の声が聞かれた。

#### ◇最後まで読めない数字

ボーナスについては、当初「ベースアップ（ベースアップ）した分、ボーナスはそんなに上げてない企業が多いんじゃないか？」「分子（ボーナス額）が上がっても分母（月例給）も上がるから、支給月数の引き上げはそこまで期待できないのでは」という意見が多く、「据え置き」という選択肢を含め、慎重に取材を重ねた。現に参考値の一つとして見ている連合の集計では、平均回答月数が23年冬分は2.38カ月（前年実績2.33カ月）で微増にとどまり、昨年ほどの伸びがなかった。

その上、23年度の勧告で、国家公務員のボーナスが民間企業を0.09カ月分下回っているとして、0.10カ月分引き上げたことを踏まえて「今回は発射台が低い」との指摘もあった。ボーナスは官民較差の小数点第2位の数字が1、2、6、7なら切り捨て、3や4、8や9なら切り上げる「二捨三入」の考え方の下、0.05カ月単位で改定しているためだ。

取材を進める中で、ボーナスを0.10カ月引き上げる方向性をつかみ、事前に記事を配信。取材過程では0.05カ月辺りかと思っていた時期があったが、結果は公務員が民間を0.10カ月下回り、0.10

カ月分引き上げて、年4.60カ月とする内容となった。こちらもなくまで参考値だが、24年夏分の平均回答月数が、連合の集計では2.52カ月（前年実績2.34カ月）、東京都調査でも2.55カ月（前年実績2.45カ月）となっており、民間で夏のボーナスが大きく伸びたことが今回の引き上げにつながるとみている。

昨年に引き続いて人事院勧告を取材し、「官民較差は調査結果が出るまで読めない」と言った人事院幹部の言葉を身に染みて感じた。昨年度は月例給の官民較差が思っていたよりも大きくなると感じたが、今年度は想像を上回る引き上げとなった。

これだけの較差があったからこそ、初任給を総合職大卒で2万9300円、一般職高卒で2万1400円と過去最大の大幅引き上げができたのだろう。加えて、手当が減額となる職員への影響を考慮した地域手当や扶養手当の激変緩和措置ができたのではないだろうかと推察する。

#### ◇人材確保へ待遇改善に力点

給与制度のアップデートでは、▽新卒初任給や若年層の俸給月額的大幅な引き上げ▽民間人材の採用時の給与の改善▽管理職の職責を重視した処遇の確保▽地域手当の支給地域の見直し▽配偶者分の扶養手当の廃止と子ども分の増額▽通勤手当の上限引き上げーなど多岐にわたる見直しを要請した。国家公務員の志望者が減少傾向にある中、人材獲得競争のライバルである民間企業を意識して、若手の待遇改善に力点を置いた形だ。

中でも、運賃と新幹線などの特急料金を合わせた通勤手当の限度額を、非課税限度額の月15万円までアップすることを盛り込んだことは評価したい。国家公務員は全国転勤があり得り、核家族化や共働き世帯の増加で単身赴任が難しい人に対応した。採用時から新幹線を含めた通勤手当が支給されるとなれば、転職先として考える選択肢が増えるだけでなく、現在、単身赴任を余儀なくされ

ている職員のウェルビーイング（身も心も満たされた状態）にもつながるだろう。

大手企業並みとした初任給も人材確保に向けて、大きく前進した。初任給の引き上げにより、中央省庁採用の総合職大卒者の手当を含めた初任給は28万4800円となる。昨年、公務員志望者が多く所属する私立大学のゼミを取材した際に、学生が「公務員試験のための予備校費用や労力といったコストと、入省後の給与が釣り合うのか」を気にしていたことが印象的だった。報告で示された通り、教養区分の受験機会が拡大することで、試験のためのコストは減少していくと考えられ、給与についても今回の引き上げによって、民間企業に就職する友人らと比べて遜色がない水準となったと言えるのではないだろうか。

一方、最大の焦点だった地域手当の見直しや、配偶者の扶養手当の廃止については、難しい判断があったと思う。取材の過程でも「給与が下がる人が出てしまう以上、誰もが納得する答えはない」という言葉を聞いた。級地区分の設定をこれまでの市町村単位から都道府県単位に広域化することで、国家公務員の地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和や、給与事務負担の軽減が図られたほか、同一県内の地域間格差が縮小に向かったのは良かったと思う。

#### ◇就職コストとのバランス

報告では、危機的な状況にある国家公務員の人材確保策として試験改革が示された。教養区分を、現在の秋実施に加え、春にも行い、年2回に受験機会を拡大するほか、一般職試験にも導入。さらに、CBT（オンライン試験）を段階的に導入する方針だ。先述した通り、学生が公務員を志望しない理由では、売り手市場の中で「民間企業への就職活動に比べ、公務員試験対策に必要なコストが掛かりすぎる」という声がある。一般的に予備校に通うと平均で20～60万円ほどかかり、取材させてもらった学生の多くは勉強時間が1000時

間を超えていた。こうした学生の負担が軽減される試験の見直しは評価したい。同時に、専門試験を課していない分、入省してから困らないような研修の充実など、定着率を高める環境整備が重要だと考える。

また、長らく検討が進められてきたオンライン試験が27年をめぐりに段階的導入というところまで来た。中途採用者選考試験であれば多肢選択問題を大量に用意し、その中からランダムで解いてもらうといった手法もなじむとは思っていたが、毎年1万人以上が受験する採用試験で、受験者によって試験日程が異なるとは公平性の担保や、ランダムで出題できる大量の質問を作り続ける安定性の確保が難しいと思っていた。具体的な試験の設計は今後になると思うが、全国で試験を受けることができるようになるのは、受験生の利便性向上につながり、志望者の裾野を広げるだろう。どのような試験となるのか楽しみだ。

#### ◇適切な給与水準とは

報告には今後の検討事項として、国家公務員の適切な給与水準の設定に向け、官民給与の比較対象となる企業規模が明記された。もともと民間企業の給与調査は1951年に事業所規模を50人以上としていたのを、経済成長による民間企業の規模別構成の変化に応じ、65年以降は企業規模を100人以上かつ事業所規模50人以上としてきた。その後、官民給与の正確な比較を実現するためとして、2006年に企業規模を50人以上に改めた歴史がある。

人事院の調査によると、国家公務員総合職の人材確保の主な競合先は、企業規模1000人以上の大企業となっているという。一方で、現在の官民比較の対象は企業規模50人以上だ。川本裕子総裁が記者会見で話したように、学生らから「国家公務員の仕事が、企業規模50人の企業と同じだと言われてるような感じがする」という意見は聞く。優秀な人材の関心を引きつけるためにも、検討が必

要な時期に来ていると考える。

#### ◇取材を振り返って

私はこれまで、愛知県警や岐阜県全域、こども家庭庁などを担当し、市民の生活を守るために尽力する公務員の姿を見てきた。同時に、働き方や職場の在り方が合わずに苦しむ職員や、公務員を辞める人も見てきた。だからこそ、「市民の生活を支えるために頑張る人たちが報われる社会であってほしい」という思いから、国家公務員がやりがいを持って働けるよう、勤務環境の改善に取り組む人事院の担当を希望したのが一昨年である。昨年度の人事院勧告の取材を経て、小社の人事院担当がここまで重圧のあるポジションだと実感した。

私が所属する内政部は、各省庁で地方自治や公共事業、学校教育など幅広い政策を企画立案段階から決定段階まで報じる。行政情報サービス「iJAMP」という主な読者が公務員の媒体を持つことから、人事院担当になった者は、読者の期待に応えるため、勧告内容をいち早く報じることが至上命令となる。昨年度末で担当を外れる可能性もあったが、10年に一度の給与制度の見直しがどうなるのか気になり、続投を希望した。

2年連続で担当となったことで、給与勧告制度の考え方や仕組み、給与制度のアップデートの背景事情を把握した上で、取材に臨めたのは大きなアドバンテージだった。ただ、今年度は覚悟していた以上に勧告に盛り込まれる内容が多岐にわたっており、制度は理解はできても、国家公務員の制度をよく知らない人にも分かるような文章に落とし込むのは難しかった。それでも、現在公務員である読者や、公務員を進路に考える学生、転職を考える社会人が触れる情報を出す以上、公務員制度はよく分からないという印象を抱くような表面をなぞっただけの記事になってはいけないという思いで執筆に当たった。

立場は異なるが、国を支える公務員がやりがい

を持って働ける環境を望むのは私も同じだ。今後も公務員の働き方や処遇改善をより良い方向に進めていく取り組みを記事にできるよう、言葉を交わし、考えを理解し合えるような関係を築いていきたいと心から願う。(了)

## 給与等に関する報告等（抜粋）

令和6年8月8日

衆議院議長 額賀 福志郎 殿  
参議院議長 尾辻 秀久 殿  
内閣総理大臣 岸田 文雄 殿

人事院総裁 川本 裕子

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の寒冷地手当に関する法律等に基づき、公務員人事管理について別紙第1のとおり報告し、一般職の職員の給与について別紙第2のとおり報告し、別紙第3のとおり勧告するとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について別紙第4のとおり意見を申し出る。

### 別紙第1

#### 公務員人事管理に関する報告

国家公務員は、国家の屋台骨を支える唯一無二の仕事をしている。

社会経済や国際情勢など公務を取り巻く環境が激しく変化する時代において、国家公務員が直面する課題は高度に複雑化・多様化している。このような中、職員一人一人が自らを律し、高い志を持って職務に当たり、能力を十分発揮するために、本院は、その土台となる人事管理について新時代の青写真を描き、改革を続けなければならない。

国家公務員の人材確保の現状は、依然として危機的な状況にある。国家公務員採用試験の申込者数を見ると、総合職試験では近年の採用試験改革により申込者数は微増傾向に転じたものの、同試験の導入当時（平成24年度）と比較すると25%以上減少している。また、同試験で採用された職員について、採用後10年未満で退職した者は、令和元年以降3割程度増加している。実務の中核を担うことが期待される30歳台から40歳台半ばまでの職員数は、10年前と比較して大幅に減少している。さらに、女性職員の採用・登用状況を見ると、採用段階では女性が4割であるものの、各役職段階における女性割合は政府目標<sup>1</sup>に達していない。

国家公務員の志望者が減少し、組織の中核を担う人材の流出が続けば、公務を支える職員が質・量ともに不足し、公務組織のパフォーマンスが低下し、国民の安全と生活を守る行政サービスの維持も困難となる。

国家公務員の人材確保が危機的な状況に至った要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化などが挙げられる。具体的には、必ずしもやりがいと結びつかない長時間労働の常態化、人材獲得で競合する業種や規模の民間企業との比較で競争力があるとはいえない給与、将来的な転職も視野に仕事での成長を重視するといった若年層のキャリア意識の変化などである。こうした中で、長期雇用を前提とし、採用年次に重きを置いた昇進管理、職能的な報酬体系による人事管理が広く行われている国家公務員は、若年層にとって魅力

<sup>1</sup> 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）において、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合が成果目標として定められている。

的な選択肢として映らなくなっている。

これまでの公務職場では、政策の企画立案や実施など言わば「事業戦略」に圧倒的優先度があり、一人一人の職員を重要な資本と捉えて力を発揮させるなどの組織マネジメントの優先度は相対的に低くなりがちであった。しかしながら、公務組織のパフォーマンスを向上させ、持続可能な組織とするためには、「事業戦略」と「組織戦略」とを一体的に、バランス良く推進していくことが不可欠である。公務の将来を担う若年層を始め多くの国家公務員が、よりやりがいを持って働ける公務職場とするためにも、「組織戦略」の基盤である人事制度・運用を、各組織のリーダー層を中心に今まで以上に真剣に考え、その最適化を迅速に実現しなければならない。

特に、若年層の離職者数の増加や行政課題の高度化が進む状況においては、新規学卒採用者の育成のみならず、高い専門性や公務外で培った経験、公務への意欲を有する多様な人材の誘致や、公務を一度離職した者を再び公務に迎え入れやすくする取組などあらゆる方策を講じなければ、公務組織を維持していくことが困難となる懸念もある。

本院は、時代環境に即した公務員人事制度とするため、これまでの公務員人事管理に関する報告において、種々の方策を表明し、実装を進めている。昨年9月からは、公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため各界有識者による人事行政諮問会議を開催している。本年5月の中間報告（以下「諮問会議中間報告」という。）では、優秀な人材の採用とリテンションを中核的・優先的課題とした上で、一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の発想を取り入れ、公務組織のパ

フォーマンス向上を目指すことが、国家公務員人事管理の取るべき対応の基本理念とされている。

本院は、公務を取り巻く変化を直視し、給与制度の包括的見直しを含む、国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策をスピーディーに展開していく。また、諮問会議中間報告で示されている改革の方向性について、先んじて着手できる施策から実施し、これを確実に実現していく。

## I 国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策

### 1 多様で有為な人材の確保

#### (1) 人材確保に資する処遇の改善

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠である。本院は、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下「給与制度のアップデート」という。）<sup>2</sup>として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図ることとした。

人材確保を支える給与処遇を実現するためには、潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度とする必要がある。このため、給与制度のアップデートにおいて、採用市場における競争力を向上させるための若年層の給与水準の引上げ、係長以上の俸給水準の底上げによる早期昇格者や民間等からの採用者の処遇改善、ボーナスにおける実績反映の拡大による優秀者の年収増加、採用における多様なニーズに適応した手当支給の拡大などの措置を講ずる。

#### （措置概要）

ア 新規学卒者等の初任給を大幅に引き上げる。

イ 係長級から本府省課長補佐級までの職員に

<sup>2</sup> 給与制度のアップデートに係る措置については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の改正の勧告を行う。措置の詳細は、別紙第2及び第3参照。

適用される俸給表の各級の最低額を引き上げる。

ウ 勤勉手当の成績率の上限を引き上げ、最大で平均支給月数の3倍の手当を支給することを可能とする。

エ 特定任期付職員の勤務成績優秀者には現行制度よりも高い水準のボーナスを支給することを可能とする。

オ 新幹線通勤に係る通勤手当や単身赴任手当について、採用時からの支給を可能とするなど、これらの手当の適用範囲を拡大する。

## (2) 採用手法の更なる見直し

諮問会議中間報告や採用戦略に関する有識者との意見交換<sup>3</sup>で得られた意見を踏まえ、採用手法の更なる見直しのため、以下の施策を順次実施していく。

### ア 総合職試験の「教養区分」の春実施

現在、総合職試験のうち専門分野に関係なく受験できる「教養区分」を毎年秋に実施し、教養区分以外の申込者数が減少傾向にある中、教養区分の申込者数は堅調に推移している。また、総合職試験からの採用者全体に占める教養区分の採用者の割合も年々高まってきており、令和5年度は約17%<sup>4</sup>となっている。

昨年度の試験から、教養区分を大学2年生の秋から受験できるよう受験可能年齢を1歳引き下げて「19歳以上」とし、第1次試験の試験地を全国に拡充するなどの措置を行った。

さらに、教養区分の受験機会の拡大を行うため、現在の秋の実施に加えて春にも実施することで、年に2回受験することを可能とする。

この見直しについては、各府省のニーズを把握しつつ検討を進め、令和7年中に措置の内容を決定し、令和8年の実施を目指す。

### イ 一般職試験における専門試験を課さない試験区分の新設

一般職試験（大卒程度試験）は、過去10年間で申込者数が約3割減少しており、各府省は事務系、技術系を問わず採用に苦慮している状況にある。地方公共団体と併願する例が多いとされる同試験に、より多くの志望者を誘致するため、本院は、令和4年の公務員人事管理に関する報告において専門試験を課さない試験区分の新設を表明した。これについて検討を進め、令和7年度から「教養区分（仮称）」として実施する。同試験区分については、民間企業の採用活動の早期化への対応が必要であることから受験可能年齢を同試験の他の試験区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験を可能とする。

### ウ オンライン試験の活用・試験科目の更なる見直しなど

国家公務員の志望者の減少が続く中、本院は、より多くの志望者を誘致するための改革に取り組んできた。昨年の公務員人事管理に関する報告で表明したオンライン試験の活用については、受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、令和9年度からのCBT<sup>5</sup>方式の段階的導入を目指し、令和8年度にプレテストを実施する。また、既に一部開始している採用試験実施の外部委託を拡大するとともに、各府省の意見も踏まえながら、試験科目数の削減に

<sup>3</sup> 優秀な人材確保に資する採用戦略の在り方について多角的な観点から意見を聴取することを目的として、昨年度、学識経験者や民間企業の採用担当者、実務研究者等との意見交換を実施。

<sup>4</sup> 各区分の状況：教養（大卒）16.9%、工学（院卒及び大卒）16.8%、法律（大卒）12.6%、行政（院卒）8.3%等。

<sup>5</sup> Computer Based Testing。コンピュータを利用した試験。

よる試験準備負担の軽減など更なる試験制度の見直しをできるだけ早期に実現していく。

#### エ 「専門活用型インターンシップ」<sup>6</sup>を活用した採用手法の多様化

学生の就職活動において、インターンシップの重要性が増している。インターンシップは、キャリア形成支援に係る取組としてだけではなく、民間企業において実質的に採用活動とも関連付けて活用されることも増えてきており、近年、約8割<sup>7</sup>の学生が就職活動に当たってインターンシップ等に参加している。こうした状況も踏まえ、本年4月に政府から経済団体等に対し行われた就職・採用活動に関する要請においても、一定の要件を満たしたインターンシップを通じて専門性を判断された学生の情報を採用活動に活用すること等が可能とされている。

公務においても、インターンシップは職場への理解を深め、採用のミスマッチを防止し、理系人材を始め高い専門的知識や能力を持つ人材を確保するために有益なものである。このため、従来の採用手法に加えて、インターンシップを通じて得られた学生の情報を採用に積極的に活用するなど、採用手法の多様化を早急に進めていく。

#### オ 公務の魅力の発信

国家公務員の志望者拡大のためには、公務の魅力を高める取組に合わせて、学生等へ公務の魅力が十分に伝わることも重要である。前記の採用戦略に関する有識者との意見交換においては、情報発信の在り方についても多くの示唆が

得られた。これらの意見や学生等の意識を踏まえて情報発信のコンテンツやタイミングなどを戦略的・理論的に工夫し、各府省との連携をより強化しながら、公務の魅力の発信強化に取り組んでいく。

#### (3) 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

##### ア 民間人材等の採用に関する募集から採用を経て定着するまでの一貫した支援

現下の行政課題の複雑・高度化に加え、公務における若年退職者の増加に対応するため、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である。これらの採用者が各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするためには、各府省における募集から採用プロセスを経て採用後の適応・定着までの一貫した取組が必要である。本院は、各府省による採用候補者に対する時機を捉えた情報提供に資するよう、募集情報として掲載する際の留意点を盛り込むなど、募集から定着までの各段階における必要な取組や参考となるノウハウ・事例などを取りまとめた体系的なガイドを作成するとともに、各府省が活用できる汎用的な研修教材等を作成する。

#### イ 経験者採用試験の拡大

多様な人材を係長級以上の官職に採用するための経験者採用試験については、昨年の公務員人事管理に関する報告において、政策・事業の実施等を担う係長級の職員として民間人材等を幅広い府省において採用する試験<sup>8</sup>の新設を表

<sup>6</sup> 企業が独自に、又は大学が企業や地方自治体等と連携して、専門性を重視した職場における実務体験を行うもの（参加期間は2週間以上）。

<sup>7</sup> 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（令和5年度）」によれば、「インターンシップと称されるもの」への参加割合は77.1%。

<sup>8</sup> 民間人材等を、主に一般職試験で採用された職員が従事する政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用するための府省合同の試験。

明しており、これを令和7年度から実施する。

また、現在、経験者採用試験の試験地は基本的に東京都のみとしているが、採用官署が全国に広がることを踏まえ、9試験地<sup>9</sup>に拡充するとともに、前記(2)ウで述べたCBT方式を導入することにより、より一層受験しやすい環境を整備していく。

## 2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

### (1) 自律的・主体的なキャリア形成支援

自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要な取組となる。一方で、その実現のためには、キャリア研修やキャリア面談、人事運用における様々な工夫、職員の成長機会の付与や支援など、総合的・体系的な取組が求められる。

本院は、官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示する。また、各府省においてこうしたキャリア形成支援の取組を推進する要となる職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得支援を行う。20歳台及び30歳台の若手職員を対象として実施しているキャリア支援研修のほか、女性職員の登用拡大にも資するよう研修についても充実させる。

さらに、官民人事交流等を通じた多様な経験の付与や、国内外の大学院における専門性の獲得などの職員の学びが仕事にいかされ、キャリア形成につながり、またそれが次の学びの意欲につながっていく好循環を形成するとともに、そうした育成の環境があることをキャリアパスとして示していくことが必要である。このため、本院は、官民人事交流の促進を図る観点か

ら、官民双方への情報発信を強化する。また、行政官長期在外研究員制度について本年度から新たに1年コースを開始するなど留学機会の拡大を図るほか、各府省のニーズを踏まえつつ行政官国内研究員の派遣者数を拡充するなど、若手のみならず中堅職員も含め、国内外の大学院への派遣を促進するための取組を進めていく。

このほか、後記3(1)エのとおり、公務における兼業制度の見直しについても検討を行う。

### (2) 役割・活躍に応じた処遇の実現

組織パフォーマンスを向上させるためには、給与面においても、各職員の組織への貢献にふさわしい処遇を確保し、モチベーションをより高める制度へと改善する必要がある。

このため、給与制度のアップデートにおいて、特に、重い職責を担う管理職員に対し役割に見合った処遇を確保することや、早期に昇格した者に高い処遇を確保することに重点を置き、職務・職責に応じた俸給体系への刷新を図る。さらに、能力・実績をより反映することができる制度への見直しを行うことにより、役割・活躍に応じた処遇を実現する。

#### (措置概要)

ア 本府省課室長級職員の俸給体系を抜本的に見直し、各級の俸給の最低額を引き上げつつ隣接する級間での俸給額の重なりを解消して、上位の級に昇格することで大きく給与が上昇する仕組みとする。

イ 超過勤務手当が支給されない管理職員等が平日深夜に勤務した場合に支給される管理職員特別勤務手当の対象時間帯等の拡大を行う。

ウ 係長級から本府省課長補佐級までの職員に適用される俸給表の各級の最低額を引き上げる。(前記1(1)イ参照)

<sup>9</sup> 現在実施している東京都のほか、札幌市・仙台市・名古屋市・大阪市・広島市・高松市・福岡市・那覇市に拡充。

エ 勤勉手当の成績率の上限を引き上げ、最大で平均支給月数の3倍の手当を支給することを可能とする。(前記1(1)ウ参照)

### (3) 円滑な配置等のための処遇面の取組

全国各地で行政サービスを提供する体制を維持し、組織としてのパフォーマンスを最大限に発揮するためには、様々な勤務地における人事配置や勤務地を異にする異動を円滑に行うことが求められる。特に、人材確保の困難性が高まり、ワークスタイル・ライフスタイルが多様化している現在、異動をめぐる様々な状況の変化にも対応できる給与制度を整備することは喫緊の課題である。

このため、給与制度のアップデートにおいて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、地域間の給与水準の調整に関する枠組みを見直す。あわせて、異動をめぐる多様なニーズに適応した手当の支給拡大を図る。

#### (措置概要)

- ア 地域手当の級地区分の設定は、都道府県を基本として行うこととする。また、地域をまたぐ人事異動時の影響を緩和するための措置を拡充する。
- イ 新幹線を含む交通機関等を利用する場合の通勤手当の支給限度額を大幅に引き上げる。
- ウ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員について、異動の円滑化に資する手当を新たに支給する。

### (4) 人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、勤務時間管理や学習管理・人事評価等の領域で、事務手続全体の電子化や府省等共通システムの構築、各種システム間の連携を通じたデジタル化による業務効率化の余地が大きい。また、職員の働き方

やキャリアの希望等に配慮した人事管理が一層求められる中、職員に係る諸情報をシステムで統合的に蓄積・管理することが有効である。

このため、本院は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和6年6月21日閣議決定)を踏まえ、内閣人事局、デジタル庁と連携して、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化の全体設計を本年度中に整理し、段階的に実装を進めていく。

また、本院は、昨年11月から「国家公務員制度ナレッジベース」(通称SEDO)<sup>10</sup>の本格運用を開始しており、人事制度に関する問合せに係る業務の効率化を進めるとともに、問合せの傾向等から制度に対するニーズ等を把握していく。

## 3 Well-beingの実現に向けた環境整備

### (1) 時代に即した働き方の推進等

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。公務においても、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方や、職員の健康確保、自己実現につながる人事制度の整備を推進することが必要である。

そのような人事制度は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりや、ひいては、働く場としての公務職場の魅力の向上にもつながる。

こうした認識の下、本院は、以下の取組を推進する。

- ア 勤務間のインターバル確保に係る調査・研究  
勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維

<sup>10</sup> 各府省からの人事制度に関する問合せの受付から回答までのやりとり等をデジタルデータとして記録、蓄積、共有する情報システム。

持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。このため、本院は、各省各庁の長の責務を法令上明確にすることとし、本年4月に勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し、目安となる時間（11時間）や取組例等を通知した。

本年度は、各府省や職員の協力を得ながら、調査研究事業を実施し、勤務間のインターバル確保に係る状況の実態や課題を把握するとともに、その結果を分析する。具体的には、本年5月から6月にかけて1回目の職員アンケート調査（対象期間は2週間）を実施しており、本年9月以降に2回目の職員アンケート調査を行う。

1回目の調査結果（速報値、回答者約10万人）を見ると、この対象期間において、11時間のインターバルを確保できていた職員は、全体としては約9割（91.3%。本府省は80.2%、本府省以外は94.3%）であった。今後、2回目の調査結果についても本年中に速やかに公表する。また、インターバルを確保できなかった職員の業務内容等について、調査結果の詳細な分析を行うとともに、各府省ヒアリング等により各職場の実情を把握するなど、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組を推進する。

さらに、職員の健康維持の観点からは、目安としている11時間のインターバルが日々確保されることが望ましいことは当然である。しかしながら、やむを得ず毎日確保できない場合について、民間企業の事例も参考に、健康管理分野の有識者の意見も聴取しながら職員の健康確保のために講ずべき措置を検討する。

イ 制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組

本院は、昨年の公務員人事管理に関する報告で表明したとおり、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定の導入、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等の柔軟な働き方を実装するための制度改革等を行ってきた。

今後、これらの制度が各職場において適切に運用され、積極的に活用されるようにするためには、まずは各府省の人事担当が制度の活用方法を含めて十分に理解する必要がある。また、人事担当のみならず、職員一人一人が各制度について理解を深めていくことが重要であり、職員の意識や職場の慣習を変えていくことも必要である。このため、勤務環境整備を進めている民間企業において、各職場の管理者を含む従業員一人一人に対して働き方に関する方針等がどのように周知・実践されているか事例を収集するとともに、公務における制度の浸透のための効果的な働きかけ方を検討し、各府省に展開する。

また、勤務時間の適切な把握やマネジメントのほか、制度等を利活用しやすくするためには、勤務時間管理のシステム化を通じた環境整備も不可欠である。そのため、前記2(4)で述べた、人事管理業務に係るシステム化の全体設計の中で、各府省共通の勤務時間管理システムについて令和8年度末までに必要な整備を行えるよう、内閣人事局やデジタル庁と連携して取り組む。

ウ 魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組

時代に即した働き方を進め、公務の勤務環境を魅力あるものとするためには、前記ア、イに加え、更なる取組を進めていく必要がある。

このため、諮問会議中間報告で示された内容

を踏まえ、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じ無給の休暇による勤務時間の短縮等を可能とすることを検討する。また、パフォーマンスを成果によって測ることが適切な役職や職種など、厳格な勤務時間管理がなされない職員に関しては、職員が自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組みについても研究を進めていく。その際には、適切な行政サービスの提供を維持する必要があることを前提としつつ、民間労働法制の枠組みを参考にしていく。

## エ 兼業制度の見直しの検討

本院は、昨年の公務員人事管理に関する報告において、公務における兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討を行っていく旨表明した。これを踏まえ、本院では、有識者からの意見聴取等や内閣人事局と連携して各府省の人事担当に対するヒアリングを行い、課題の整理等を行ってきた。

その結果、まずは現状を整理することが必要であるとの認識に立ち、内閣人事局と連携して、現行の兼業制度の考え方等について整理し、本年6月にQ & Aとしてまとめ、公表した。

意見聴取等の過程では、兼業については、若手を中心とした自律的なキャリア形成等の観点から意義があるといった意見のほか、専門人材を含む優秀な人材の確保や離職防止、スキルアップによる自己実現等にも有効であるといった声があった。一方で、公務の公正な執行の確保への懸念、兼業可能な範囲についての検証の必要性等の課題の指摘もあった。今後の検討に当たっては、これらの課題に対応しつつ、職員の自律的なキャリア形成や自己実現等につな

がるような制度の在り方を念頭に置く必要がある。

また、現行の兼業制度では、何が兼業に該当するのか等について各種の基準を定めているが、これらの基準が時代の変化に対応したものとなっているかについても検証が必要である。

兼業制度の見直しは、公務の魅力向上させ、人材確保につながり得るものである。本院は、今後、職員アンケートによる兼業に関する職員の意識の把握や、民間企業へのヒアリングによる兼業・副業の実態の把握等を行うこととし、これらを通じ、兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていく。

## (2) 仕事と生活の両立支援の拡充<sup>11)</sup>

育児・介護の事情を有する者も含め、誰もが個性や能力を十分に発揮できる公務職場を実現することは重要な課題であり、公務の魅力向上にもつながるものである。こうしたことから本院ではこれまで、育児・介護等と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知等を行ってきた。

本年5月、民間労働法制において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の内容を含む「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号。以下「民間育児・介護休業法等の一部改正法」という。）が成立した。

本院は、民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容も踏まえ、国家公務員についても、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介

<sup>11)</sup> (2)に係る施策は、対応する民間労働法制の施行から遅れることなく実施することができるようにする。(民間労働法制における施行時期は、ア(イ)及び(ウ)並びにイについては令和7年4月1日、ア(ア)及び(エ)については民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)

護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図る。

ア 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

公務においても、子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるようにし、職員の希望や事情に対応した勤務を可能とする必要がある。このため、以下の見直しを図る。

(ア) 育児時間の取得パターンの多様化等<sup>12</sup>

公務における育児時間は、民間労働法制における所定労働時間の短縮に相当する措置として、現行制度上、1日に2時間の範囲内で取得できる。今般、民間労働法制において導入される労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための新たな休暇に相当する措置として、1年に10日相当時間数の範囲内で1日当たりの上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを追加する。なお、このパターンの育児時間と現行の育児時間のいずれを取得するかは、職員による選択制とする。

さらに、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する（現行は3歳未満の子）。

(イ) 超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大

職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

(ウ) 子の看護休暇等の見直し

子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校3年生までの子に拡大する（現行は小学校就学前の子）とともに、子の行事参加（入園・

入学式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できるよう取得事由を拡大する。

また、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件並びに同様の取得要件を定めている、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初からこれらの休暇を取得可能とする。

(エ) 仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等

妊娠・出産時や育児期の職員への、面談等による両立支援制度の周知や制度利用・働き方の意向聴取及び聴取した意向への配慮を各省各庁の長に義務付け、職員が子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるよう支援する。

イ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援制度の周知・意向確認や職員への仕事と介護の両立支援制度に関する早期の情報提供及び職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）を各省各庁の長に義務付け、職員が仕事と介護の両立に必要な制度を選択できるよう支援する。

また、非常勤職員の短期介護休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とする。

(3) 職員のWell-beingの土台づくりのための取組  
一人一人の職員が生き生きと働き、その能力を最大限に発揮できるよう、Well-beingの土台

<sup>12</sup> 育児時間の取得パターンの多様化等に係る措置については、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成30年法律第109号）の改正についての意見の申出を行う。措置の詳細は、別紙第4参照。

となる職場環境を整備していくことは、公務職場の魅力の向上にもつながるものであり、引き続き急務である。このため、本院は、以下のとおり超過勤務の縮減を進めるとともに、ハラスメントのない職場の実現や職員の健康増進に向けた取組を進める。

#### ア 超過勤務の縮減

昨年の平均年間超過勤務時間数は、超過勤務が特に多い本府省では一昨年（令和4年）よりも減少したものの、本府省以外を含めた全体としては増加した。

長時間の超過勤務は、現に働いている職員個人の健康や業務能率への影響があるだけでなく、公務が職場として選ばれるための魅力の低下につながることから、直ちに改善すべき喫緊の課題である。特に、月100時間や平均月80時間の超過勤務の上限を超えるような働き方は、極めて限定的なものでなければならず、各府省においては特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の趣旨を踏まえた厳格な運用が求められる。超過勤務の縮減は、職場風土や職員意識の改革にも関わるものであり、各府省のトップが、超過勤務の上限に関する制度等の趣旨・目的を十分認識し、そのリーダーシップの下で強力に取組を進めることが必要である。

本院は、こうした認識に立って、以下のとおり各種の取組を迅速かつ確実に進めるなど、今後もあらゆる措置を講じていく。

#### (ア) 各府省における業務の削減・合理化の推進等

超過勤務の縮減に当たっては、まずは各府省のトップが強い取組姿勢を持ち、自府省の組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要である。また、諮問会議中間報告でも、公務部内のマネジメント

を徹底し、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員意識の抜本的な切替えが求められるとされているように、こうした職場の雰囲気や認識を変えていくためにも、各府省のトップ、管理職員の果たす役割は極めて大きい。本院は、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会等あらゆるチャネルを通じて、こうした考え方を伝え、各府省における超過勤務の縮減に向けた一層の取組を強く求めていく。

#### (イ) 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言

本院は、令和4年度に勤務時間調査・指導室を設置して以降、各府省を直接訪問して客観的把握に基づく勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務の縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。昨年度からは、同室において、本府省の機関のほか、地方の官署に対する調査を実施している。

昨年度の調査においては、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行った。本年度は、調査・指導を更に充実させる観点から、対象となる職員数を増やして実施している。

また、昨年度、超過勤務に関し適正な制度運用や手当支給のために同室に寄せられた個別通報については、関係府省に確認を求め、正しい超過勤務時間に修正されるなどの対応が行われた。こうした事案については、本年度においても厳正に対応していく。

このような調査・指導にもかかわらず、超過勤務時間の管理が適正に行われないケースや、長時間の超過勤務を是正するための取組が十分に行われないケースがあれば、本院と

して、制度の見直しや法令に基づく調査の厳格化など更なる対応を行わなければならない。そのためにも、必要な体制の強化を図っていく。

(ウ) 国会対応業務の改善

令和4年度の超過勤務の上限超えの状況を見ると、他律部署においては、「国会対応業務」により上限を超えた職員割合が引き続き最も大きい状況にある。

本院では、超過勤務の縮減の観点から、国会対応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和4年度にアンケートを行っている。今般、その後の各府省の実態を把握するため、本年5月から6月にかけて各府省に対してフォローアップアンケートを実施した。その結果を見ると、国会対応業務に係る超過勤務の変動の状況については、45府省等中「変わっていない」旨の回答数は23で、前回（43府省等中31）と同様最も多かった。他方、「削減傾向にある」旨の回答数は12で前回（同3）から大きく増加した。削減傾向となった主な要因としては、多くの質問通告が早まったこと、デジタルツールの活用等による答弁作成プロセスの効率化が図られたことが挙げられた。「増加傾向にある」旨の回答数は10で前回（同9）と同程度であった。増加傾向となった主な要因としては、災害等に伴う質問通告数等が増加したこと、一部の質問通告が遅いことが挙げられた。

また、国会対応業務に関する主な改善要望としては、質問通告の早期化、質問通告の内容の明確化、デジタルツールの活用やオンラインによるレクの推進が挙げられた。

このように前回のアンケート時と比較すると、国会対応業務については一定の改善が進んでいる側面もあるが、依然として「変わっ

ていない」旨の回答が最も多かったことから一層の取組を行う必要がある。本院は、今後とも、各府省に対して国会対応業務による超過勤務の縮減に向けて取り組むよう求めるとともに、行政部内を超えた取組が必要なものについては、国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力をお願いしていく。

(エ) 業務量に応じた要員の確保、人事・給与関係業務の改善

長時間の超過勤務の是正のためには、前記のとおり業務の削減・合理化、職場の雰囲気や認識の変革、マネジメント強化等を進め、それでもなお状況に改善が見られない場合には、各府省において業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

前記のフォローアップアンケートの結果、人員の確保については、45府省等中「現在、恒常的な人員不足が生じている」との回答数は37で、「現在、恒常的な人員不足は生じていない」との回答数は8であった。また、主な改善要望としては、定員管理を担当する部局に対しては、定員合理化目標数の緩和、定員要求上限数の拡大が挙げられ、人事関係業務の制度官庁に対しては、各種調査等の簡略化・効率化等、手続の簡素化が挙げられた。

定員管理を担当する部局において超過勤務縮減のための定員を措置するなどの対応がなされているが、本院としては、今後、アンケート結果を踏まえた上で各府省の実情を把握し、必要に応じ更なる改善に向けて協力を求めている。

また、超過勤務の上限を超えた職員が従事していた特例業務の一つである人事・給与関係業務については、内閣人事局と連携し、各府省の改善要望を踏まえ調査等の重複を合理化などの改善を進めている。さらに、前

記2(4)のとおり、昨年11月からは国家公務員制度ナレッジベース（通称SEDO）の本格運用を開始し、各府省の人事担当の業務効率化を支援している。引き続き、各府省から寄せられる声も踏まえつつ、更なる制度の簡素化等を行っていく。

#### イ ゼロ・ハラスメントの実現

本院は、ゼロ・ハラスメントの実現に向け、本府省及び地方機関の幹部・管理職員（課長級以上の職員）等を対象とする研修を実施しハラスメント防止に関する自身の役割の重要性の理解を促進するなど、様々な機会を通じた取組を行っている。その一環として本院が実施したハラスメント相談に関する職員アンケート（回答者約2,000人）の結果等からは、ハラスメントで最も多いのは暴言等のパワー・ハラスメントであること、ハラスメントを受けた際には、上司、同僚等が身近な相談相手として重要な役割を果たしていること等がうかがえる。

こうした状況を踏まえ、ハラスメントが起らず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに向け、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するため、意識啓発に更に取り組む。

また、公務内の各職場に置かれている相談員に相談しにくいと感じている職員が一定数いるため、相談方法を周知するなどの工夫を行う。加えて、相談員が専門家からの知見を得られるよう、相談員のための相談窓口も充実させていく。

さらに、近年、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。現在、公務においては、パワー・ハラスメントの防止等について定める人事院規則の運用通知で、行政サービスの利用者等からの言動もパ

ワー・ハラスメントになり得るものとして、各省各庁の長に対し、「組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること」を求めている。今後、幹部・管理職員等を対象とした研修等を通じて、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について認識を広げていく。また、各府省や民間における取組に関する情報を収集しつつ、職員保護の観点から組織として講ずべき措置の整理等更なる対応について研究し提供するなどして、各府省を支援していく。

#### ウ 職員の健康増進

職員の健康管理施策を一層推進していくためには、これを担う健康管理体制の充実が不可欠である。健康管理体制の現状を把握し、課題等の改善、さらに職員のWell-beingの土台づくりにつなげるため、本院は、昨年、各府省の健康管理体制の実態及び民間における健康増進に向けた取組状況等を把握するための調査（Well-being調査）を実施した。調査結果から、公務の各官署における健康管理体制の充実、健康管理担当者の能力向上、相談窓口や職場復帰支援等の充実などに関する課題が浮き彫りとなった。この結果も踏まえ、健康に関する本院の相談窓口について、現在の心の健康に関する相談に加えて、性差に応じた健康課題等、身体の健康に関する相談も可能とする。各府省の健康管理体制の充実についても、内閣人事局や各府省とも連携し、実効的な改善策を講じていく。

近年、心の健康に起因した長期病休者数は増加傾向にある。心の健康の問題については未然防止や早期発見・早期対処に加え、長期病休者の円滑な職場復帰及び再発防止も肝要である。そこで、より実践的な職場復帰支援手法を令和7年度に各府省に提供する。

(4) 多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、給与制度においても、他の施策と一体で職員の選択を力強く後押しし、職員が様々な形で活躍できるよう、必要な措置を講じていく必要がある。

このような観点から、昨年、テレワークを中心とした働き方をとする職員に対する在宅勤務等手当を新設した。本年においても、給与制度のアップデートにおいて、時代環境に即して、官民における状況の変化や、育児・介護を始めとする多様な事情による新幹線通勤等のニーズに適應できるよう、手当制度を整備する。

(措置概要)

ア 扶養手当について、民間企業において配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者手当の見直しが進められてきている状況や、近年、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあること等を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当を増額する。

イ 新幹線通勤に係る通勤手当及び単身赴任手当について、採用時からの適用を始め適用範囲を拡大する。また、交通機関等を利用する場合の通勤手当の支給限度額を大幅に引き上げる。(前記1(1)オ及び前記2(3)イ参照)

II 諮問会議中間報告を踏まえ本院が進める取組

諮問会議中間報告では、具体的な対応の方向性として、「行動規範の明確化」、「職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底」、「自律的なキャリア開発と成長支援」、「魅力ある勤務環境の整備」、「採用手法の改善」<sup>13</sup>が挙げられている。ま

た、施策の実装に向けた各府省の人事担当の体制強化についても述べられている。

本院は、Iに加えて、次に述べる施策についても確実に実現するため、各府省への支援を含め着実に取り組んでいく。

(求められる行動の明確化)

国家公務員に求められる行動について、これまで、職務専念義務等を始めとする服務規律(禁止事項)のみが定められていた。今後、多様な人材が公務で一層活躍していく中で、仕事をするに当たって職員の判断のよりどころとなる価値観や仕事の意義を示し、国家公務員に対する国民の信頼を得るため、国家公務員に共通して求められる行動を明確にしなければならない。職員がこれに基づいて行動することが、行政運営の円滑な実施にもつながる。本院は、人事行政諮問会議における議論も踏まえ、行動規範の策定に向けた検討を進める。

(職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底)

諮問会議中間報告では、優秀な人材の確保のため最も優先して対処しなければならない問題として、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員の早期選抜や給与処遇の在り方が挙げられている。その上で、採用年次や年齢にとられない職務をベースとした人事制度・運用と適切な報酬水準の設定が対応策とされている。

本院は、そのために整備すべき事項として、昇格における要件の一つである在級期間<sup>14</sup>に係る制度・運用の改善の必要性が指摘されていることを踏まえ、関係者の意見を聴きながら、その廃止を含めた見直しについて早急に検討を進める。

また、今後の人事行政諮問会議の議論も踏ま

<sup>13</sup> 「魅力ある勤務環境の整備」に関する本院の取組は前記I 3(1)から(3)まで、「採用手法の改善」に関する本院の取組は前記I 1(2)及び(3)参照。

えながら、職務内容等を明確化し、職務の重要性に見合った報酬水準を設定するなど、国家公務員法に定める職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策の実装に向けた検討を進めていく。

さらに、諮問会議中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。

を分析・検証する。

#### (自律的なキャリア開発と成長支援)

若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成に対する関心や、きめ細かな人事上の対応へのニーズが高まっていることから、公務においても、管理職員による納得性のある人事評価と適切なフィードバックを通じた育成を充実させる必要がある。そのためには、評価者・被評価者間で評価の理由について十分にコミュニケーションを図り、具体的な行動に対する指導・助言を徹底するなどの取組を行わなければならない。また、人事評価の精度向上のためには、日頃から適切に評価・マネジメントを実施できるよう、評価者一人当たりの被評価者数を適正な規模とすることも欠かせない。

こうした問題意識の下、まずは、本院における人事評価において、人事評価の精度や納得性の向上のため、評価者間での評価結果の目線合わせや評価事実に関する事前確認などを試行し、各府省への知見の提供も視野に、試行結果

<sup>14</sup> 昇格の要件の一つとして、人事評価結果のほか、能力等のかん養と実証のための期間として在級期間が設けられており、原則として一定の期間、昇格前の級に在級する必要があるものとしている。勤務成績が特に良好である場合などには、当該期間を短縮することも可能となっている。

## 別紙第2

## 職員の給与に関する報告

## 第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性を踏まえ、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従前より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

本院が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、職務に精励している国家公務員の士気の上昇、公務における人材の確保や労使関係の安定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となっている。

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。給与勧告では、その時々を経済・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）を基本としている。

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ることから、国家公務員給与と民間給与との比較は、両者の給与の単純な平均値ではなく、主な給与決定要素を合わせて行っている（同種・同等比較）。

また、企業規模50人以上の多くの民間企業は公

務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保していく。

## 第2 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定

## 1 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

消費者物価指数（総務省）は、昨年11月以降、本年4月まで対前年同月比2%台の上昇で推移している。こうした中で、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）を見ると、名目賃金は引き続き増加しているものの、実質賃金は本年4月まで減少が続いており、物価の上昇に賃金の引上げが追い付いていない。

このような情勢の下、本年の春季賃金改定では、労使双方が、物価の上昇や人材確保上の必要性、企業業績の改善等を背景に、賃上げに前向きな姿勢を示した。特に大企業においては、高水準の賃上げが行われた昨年を更に上回る賃上げが行われている事例も見られた。中小企業においても、昨年を上回る賃上げが行われているが、状況は業種や個別企業の業績によって様々である。

一時金について見ると、昨年の冬は、一昨年の冬から増加しているが、伸び率は鈍化している。また、本年の夏は、個々の産業や企業によって区々であるが、伸び率は昨年の夏から増加しており、大企業においては昨年の夏から大幅に増加している事例も見られた。

なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改

定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり3.18%相当額の原資をもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

## 2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

### (1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和6年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員の平均給与月額<sup>1</sup>は、別表第1に示すとおり405,378円(139,298人、平均年齢42.1歳)となっており、昨年4月と比較して1,363円増加している。これは、昨年の勧告において俸給表の引上げ改定を行ったこと等によるものである。

なお、税務署職員、刑務官等の行政職俸給表(一)適用職員以外の職員を含めると、平均給与月額は414,801円(250,434人、平均年齢42.0歳)となっている。

### (2) 民間給与の状況

#### ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約58,400(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,700の事業所を対象に、「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約42

万人及び研究員、医師等54職種の約4万人を対象とし、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績も調査している。

本年の調査事業所数は別表第2に示すとおりとなっている。また、調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82.5%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

#### イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況<sup>2</sup>は、次のとおりである。

##### (ア) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で49.7%(昨年49.5%)、高校卒で29.2%(同28.6%)となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で67.5%(同55.7%)、高校卒で71.6%(同62.5%)、据え置いた事業所の割合は、大学卒で31.9%(同43.8%)、高校卒で27.5%(同37.1%)である。

##### (イ) 給与改定の状況

別表第3に示すとおり、一般の従業員(係員)に対し、ベースアップを実施した事業所

<sup>1</sup> 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、扶養手当、住居手当等(所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。)の全ての給与の平均月額をいう。

定年が段階的に引き上げられることに伴い、給与法附則第8項により俸給月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む60歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により俸給月額が決定される職員を除いて算出している。

<sup>2</sup> (ア)初任給の状況及び(イ)給与改定の状況は、回答のあった本店を対象として集計を行ったものである。

の割合は53.3%（昨年47.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.7%（同0.3%）となっている。

また、別表第4に示すとおり、一般の従業員（係員）に対し、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.6%（昨年86.5%）である。昇給額が昨年に比べて増額となった事業所の割合は38.8%（同37.4%）、減額となった事業所の割合は4.5%（同2.7%）である。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に引き続き増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

### 3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務において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、民間において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）の常勤の従業員を対象として、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（公務では平均給与月額、民間では所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレース方式）を行っている。

本年4月分の給与を比較し、民間給与との較差を算出したところ、別表第5に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均11,183円（2.76%）下回っていた。

#### (2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）

を算出し、これを国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第6に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.60月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。

### 4 本年の給与の改定

#### (1) 改定の基本方針

##### ア 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を11,183円（2.76%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて国家公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に重点を置いて、基本的な給与である俸給を引き上げる。

##### イ 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。このため、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図り、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数を0.10月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

## (2) 改定すべき事項

## ア 俸給表

## (ア) 行政職俸給表(一)

平均3.0%の引上げ改定を行う。

民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給は、後記第3の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）に係る措置も前倒しで講じることにより、大幅に引き上げる。具体的には、一般職試験（高卒者）は12.8%（21,400円）引き上げて188,000円、一般職試験（大卒程度）は12.1%（23,800円）引き上げて220,000円、総合職試験（大卒程度）は14.6%（29,300円）引き上げて230,000円とする。

また、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置いた引上げ改定を行う。その他の職員が在職する号俸については、改定率を逡減させつつ引上げ改定を行う。この結果、平均改定率は、1級11.1%、2級7.6%、3級3.1%、4級1.3%、5級から7級まで1.2%及び8級から10級まで1.1%となる。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

## (イ) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の引上げ改定を行う。指定職俸給表は、行政職俸給表(一)の引上げを踏まえ、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を行う。

## イ 期末手当及び勤勉手当

昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、

期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度は、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7年度以降は、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める。

また、指定職俸給表適用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当も、同様に支給月数を引き上げる。

## ウ その他

## (ア) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

## (イ) 委員、顧問、参与等の手当

指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

## (ウ) 寒冷地手当

民間における同種手当の支給額が、公務を11.3%上回っていたことから、寒冷地手当の月額を11.3%引き上げる。

また、平成27年の見直しから9年が経過し、今般、気象庁から新たな気象データ（1991年から2020年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2020」）が提供されたことから、地域の区分の指定基準にこのデータを当てはめて、支給地域の改定を行う。なお、支給地域の改定に伴い、支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

さらに、内閣総理大臣が定める官署に勤務する職員の寒冷地手当の支給には、職員の居住地に関する要件が設けられているが、同一の官署に勤務する職員間で不均衡が生じてい

るとの意見があること等を踏まえ、当該要件を廃止する。

支給月額の変更は本年度から、その他の改定は令和7年4月1日から実施する。

### 第3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

#### 1 基本的考え方

##### (1) 人事管理上の重点課題に照らした給与制度整備の必要性

別紙第1のとおり、本院は、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組んでいる。その一環として、給与面においても、他の施策と相乗的な効果を挙げることができるよう、以下のような対応が求められている。

- ① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ② 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

##### (2) 給与制度整備の着眼点

前記(1)で述べた認識の下、以下の6点を主眼として給与制度を整備する。

（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）

近年、民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、若年層を中心とした給与の引上げ改定を

行っているが、給与面での競争力を更に高めることができるよう、初任給を始めとする若年層の給与水準を引き上げる。（措置内容は後記2(1)参照）

（職務や職責をより重視した俸給体系等の整備）

近年、民間企業においては、職務や職責に応じた処遇を重視する方向への変化が見られることを踏まえ、公務においても、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職務や職責をより重視した俸給体系とする。特に、管理職員については重い職責を反映した俸給水準とし、緊急対応時の深夜勤務に対する手当支給を拡大することを含め処遇を改善する。（措置内容は後記2(1)及び(3)ウ参照）

（能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定）

職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、各期の勤務成績を適切に給与に反映しモチベーションを高めることは、人材確保上も組織パフォーマンス向上の観点からも重要である。勤務成績を反映する昇給やボーナスについて、職員層や各府省の実情に応じてより柔軟かつ適切に決定できるよう措置する。（措置内容は後記2(1)及び(4)参照）

（地域における民間給与水準の反映）

全国各地に官署を有する公務においては、各地域の給与水準やその差は人事配置にも影響し得る。地域の民間賃金を踏まえて公務員給与の地域間調整を図る地域手当について、最新の民間賃金データを反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう見直す。（措置内容は後記2(2)参照）

（採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応）

近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、職員の採用や異動においては、民間人材等の新規学卒者以外の採用の増加や、異動に当

たって転居困難な様々な事情を有する職員の増加、再任用された職員の転居を伴う異動の増加など、様々な変化が生じている。一方で、交通網の発達により通勤可能となる範囲が拡大するなど、職員にとっては転居以外の選択も可能となっている。こうした状況に対応し、採用や人事配置の円滑化に資するよう、通勤手当や単身赴任手当、再任用された職員に支給される諸手当を見直す。(措置内容は後記2(3)イ及び(5)参照)

(その他環境の変化への対応)

家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとする必要があるとあり、こうした観点から扶養手当を見直す。(措置内容は後記2(3)ア参照)

## 2 各制度別の具体的な措置内容

前記1で述べた基本的考え方の下、具体的な措置内容を制度別に整理すると、以下のとおりである。これらの改正は、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施する。

### (1) 俸給表及び俸給制度

#### ア 改定の趣旨と概要

一般職試験(大卒程度・高卒者)に係る初任給について、特に地域手当が支給されない地域において民間水準を大きく下回っていることを踏まえ、当該地域における民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれることを考慮し、水準を設定する。また、総合職試験(大卒程度)と一般職試験(大卒程度)に係る初任給の差が縮小している状況を踏まえ、現行の試験制度が導入された当時の一般職試験(大卒程度)に係る初任給との差を参考に

総合職試験(大卒程度)に係る初任給を設定する。これにより、初任給の大幅な引上げを図り、採用市場における給与面での競争力向上を実現する。

係長級以上の職員を対象とする各職務の級では、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、俸給水準や昇格メリット(昇格に伴う俸給月額増加額)の設定を見直す。具体的には、係長級から本府省課長補佐級までの職員を対象とする職務の級では、各級の初号の俸給月額を引き上げ、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げる。また、本府省課室長級の職員を対象とする職務の級では、近年、重要度が増しているこれらの職員の役割の重さに見合った処遇とするため、俸給水準や号俸構成を抜本的に見直し、職務や職責をより重視した俸給体系とする。

あわせて、役職段階に応じた各職員層において、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるように、昇給制度<sup>3</sup>を見直す。

#### イ 行政職俸給表(一)

##### (ア) 係員級(1級・2級)

公務における人材確保の困難性を踏まえ、前記アで述べた水準を念頭に置いた初任給の引上げは、本年の官民較差に基づく給与改定において、先行して措置する。具体的には、前記第2の4(2)ア(ア)のとおり、一般職試験(高卒者)は12.8%(21,400円)引き上げて188,000円、一般職試験(大卒程度)は12.1%(23,800円)引き上げて220,000円、総合職試験(大卒程度)は14.6%(29,300円)

<sup>3</sup> 昇給は、1年間の勤務成績により決定されるA～Eの5段階の昇給区分に応じて昇給号俸数が設定されている。標準より昇給号俸数が多い昇給区分A及びBについては、当該区分に決定できる職員の割合が、初任層(行政職俸給表(一)1・2級相当)、中間層(現在は同3～6級相当)及び管理職層(現在は同7～10級相当)の職員層ごとにそれぞれ定められている。

引き上げて230,000円<sup>4</sup>とする。なお、俸給表の備考で総合職試験（大卒程度）の初任給に係る別途の額を設ける措置を廃止する。

また、初任給の引上げを踏まえ、1級は平均11.1%、2級は平均7.6%の引上げ改定を行う。これらの措置は、本年4月に遡及して実施する。

あわせて、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を、現行の20%から25%に引き上げる。

(イ) 係長級～本府省課長補佐級（3級～7級）

各級の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げる。カットする号俸数は、各級における在職状況を踏まえて設定し、新たな俸給表に移行する際にカットされる号俸に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替える。

昇給制度上、現在は3級から6級までを一つの職員層として昇給区分の決定を行う仕組みとしているが、後記(ウ)のとおり8級以上に職務や職責をより重視した新たな俸給体系を導入することに伴い、3級から7級までを一つの職員層とする。その際、各府省の判断で3級から7級までの職員層を更に細分化して昇給区分を決定することができるよう措置する。

(ウ) 本府省課室長級（8級～10級）

各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。

また、現行の号俸を大きくくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする。新たな俸給表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた俸給月額と同額又は直近上位の額の新たな号俸に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。

また、上述の刻みの大きい号俸構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する。あわせて、各府省の判断で上位の昇給区分に決定できる職員の割合を一定程度拡大できるよう措置する。

ウ 行政職俸給表(一)以外の俸給表

既に職務に応じた簡素な俸給体系となっている指定職俸給表、任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表を除き、行政職俸給表(一)との均衡を基本に前記イに相当する見直しを行う。この場合において、前記イ(ウ)の措置の導入対象となる俸給表及び職務の級は、別表第7に示すとおりとする。

なお、行政職俸給表(二)及び海事職俸給表(二)の1級においては、近年の採用状況を踏まえ、中学卒業後直ちに採用される場合を前提として設定されている号俸をカットする。

(2) 地域手当<sup>5</sup>

ア 改定の趣旨と概要

最新のデータを用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、支給地域等を見直す。その際、現在の仕組みにおいては、非支給地を含めて8段階の級地区分を設

<sup>4</sup> 本府省採用の場合、地域手当及び本府省業務調整手当を含めた初任給は、一般職試験（高卒者）が232,800円、一般職試験（大卒程度）が271,200円、総合職試験（大卒程度）が284,800円となる。

<sup>5</sup> 地域手当は、地域における民間賃金の状況を国家公務員給与に反映するものであり、職員の在勤地に応じ、俸給等に級地区分ごとに定められる支給割合を乗じた額が支給される。

け、市町村単位で支給割合を定めていること等により、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見があることを踏まえ、級地区分を設定する地域の単位を広域化するとともに、級地区分の段階数を削減することにより大きくくり化を図る。

あわせて、転居を伴う異動は職員の負担が大きく、全国各地で行政サービスの提供体制を維持するための広域的な人事配置が困難になっているとの指摘も踏まえ、異動等により在勤地が変わり地域手当の支給割合が下がる場合の変動を緩和する措置（異動保障）を3年に延長する。

## イ 支給地域の設定等

### (ア) 級地区分を設定する地域の単位

級地区分の設定は、現在市町村ごととしているが、都道府県を基本とするよう見直す。

一方、同一の都道府県内であっても都道府県庁所在地を始めとした地域の中核を担っているような都市においては、一般に、所在している企業数が多く、また、全国展開する企業の支社・支店等も所在しているなど、他の地域と民間賃金水準に構造的な違いが見られる。このため、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市（以下「中核的な市」という。）が、当該地域のみで後記(ウ)の指定基準を当てはめると都道府県の級地区分よりも高い区分となる場合には、都道府県とは別の級地区分を個別に設定する。その上で、東京都特別区は、全国展開する企業の本社が多く所在しており、これに伴い民間賃金水準も他の地域と比べて高い水準となっていることを踏まえ、個別の級地区分を設定する。

### (イ) 級地区分及び支給割合

現行制度においては、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%及び7級地3%の7区分と

しているが、これを4ポイントの等間隔で5区分に再編成し、1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%及び5級地4%とする。

### (ウ) 指定基準

今般の見直しにおいても、現行と同様に「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）により算出した賃金指数（全国平均を100とする指数）が93.0以上の地域を支給地域とする。級地区別の指定基準となる賃金指数は、各級地の支給割合を4ポイントの等間隔に見直すことを踏まえ、各級地間が等間隔となるよう設定する。

なお、これまで、都道府県庁所在地等への通勤者率が高い地域は、地域としての一体性が認められることから補正を行っていたが、今般の見直しによって、級地区分の設定を、原則都道府県を単位に広域化することを踏まえ、当該補正を廃止する。

### (エ) 支給地域及び級地区分の指定等

現在、支給地域は、平成15年から平成24年までの「賃金構造基本統計調査」のデータを基礎に指定しているが、最新の民間賃金の状況を反映させるため、平成25年から令和4年までの同調査のデータを用いて、上述の考え方にに基づき、支給地域及び級地区分を指定することを原則とする。

ただし、その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、給与水準が低下することを考慮し、激変緩和のための措置として、支給割合の低下幅が4ポイントを超えない級地区分とする。また、中核的な市の支給割合が現行よりも引き上がり道府県を上回る級地区分となる場合は、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分とする。

見直し後の地域手当の支給地域及びその級

地区分・支給割合は、別表第8に示すとおりとなる。

(オ) 見直しの段階実施

今般の見直しにより支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮して、令和7年度から令和9年度までの間における当該地域の地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合に達するまでの間、現行の支給割合から1年ごとに1ポイントを減じた支給割合とする。

また、支給割合の引上げも、改正に要する原資の状況等を踏まえて、段階的に行う。

令和7年度の支給割合は、別表第9に示すとおりとする。

(カ) 今後の見直し

地域手当は、これまで人事院規則の規定に基づき10年ごとに見直すことを例としてきたが、民間賃金の状況を国家公務員給与に適切に反映させるためには10年という見直し期間は長過ぎるのではないかとの意見があることや、広域化により民間賃金データの安定性が増すことを踏まえ、見直し期間に関する規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを行っていく。

なお、地域手当に対しては、最大20%という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく。

ウ 異動保障<sup>6</sup>

地域手当の異動保障の期間は、現在2年間と

しているが、1年間延長し異動等から3年間とする。

異動保障による地域手当の支給割合については、1年目及び2年目は現在と同様とし、3年目は異動等前の支給割合の60%の割合とする。

異動保障の期間の延長は、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

(3) その他の月例手当等

社会情勢や民間企業における動向を反映しつつ、公務内における実態やニーズの変化を捉えて、今後の人事管理により資するものとするため、以下の見直しを行う。

ア 扶養手当<sup>7</sup>

平成28年に配偶者に係る扶養手当の段階的な引下げを勧告した際、税制及び社会保障制度や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じて必要な見直しを検討することとした。

その後、政府においては、就業調整を意識しなくても済む仕組みを構築する観点からの配偶者控除・配偶者特別控除の見直しや、被用者保険の適用拡大といった制度の見直しが行われてきた。また、令和5年9月の全世代型社会保障構築本部においても、「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づき「企業の配偶者手当の見直し促進」に取り組むこととされるなど、政府全体として、配偶者の働き方に中立となるよう、制度の見直しに向けた取組が進められている。

このような状況の下で、民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、減少傾向が継続している。具体的には、民間における家族手

<sup>6</sup> 円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、地域手当を受けている職員が支給割合の下がる地域に異動等した場合、1年目は異動等前の支給割合と同じ割合、2年目は異動等前の支給割合の80%の割合の地域手当を支給している。

<sup>7</sup> 扶養親族を有する職員に支給され、配偶者に係る手当額は月6,500円（行政職俸給表(一)8級相当の職員は3,500円、同9級相当以上の職員は不支給）、子に係る手当額は1人当たり月10,000円となっている。

当の状況について、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果を見ると、配偶者に手当を支給する事業所は53.5%であり、配偶者に係る手当の見直しを勧告した平成28年の調査結果(66.8%)から13.3ポイント減少している。また、これらの事業所のうち、15.3%は「配偶者に対する手当を見直す予定又は見直すことについて検討中」と、11.1%は「税制及び社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向、公務員の見直しの動向等によっては、見直すことを検討」としている。さらに、公務においても、本年の「国家公務員給与等実態調査」の結果を見ると、配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合は25.3%であり、平成28年の調査結果(39.6%)から14.3ポイント減少している。

このような社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止する。

他方、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえれば、子に係る扶養手当を更に充実させることが適当であるため、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。

なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職俸給表(一)8級相当の職員を除き、2年をかけて実施し、これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。この場合における各年度の具体的な手当額は、別表第10に示すとおりとする。

## イ 通勤手当及び単身赴任手当

### (ア) 通勤手当の支給限度額等

交通機関等を利用する場合の通勤手当は、

原則として1か月当たり55,000円を限度に普通交通機関等の運賃相当額を支給し、異動等に伴い新幹線等<sup>8</sup>を利用する職員にあっては、これに加え、特別料金等の額の2分の1に相当する額を1か月当たり20,000円を限度として支給している。このような現行制度の下では、勤務地を異にする異動に伴って転居を回避するために新幹線通勤を余儀なくされた場合や、勤務官署への通勤方法が限られるために普通交通機関等の運賃が高額となる場合であっても、通勤手当の支給限度額を超える運賃等や特別料金等を職員が自己負担せざるを得ない状況にある。

民間の通勤手当の状況を見ると、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果では、事業所の約6割が在来線及び新幹線(在来線の特急を含む。)ともに全額支給又は最高支給額を通勤手当の非課税限度額(月150,000円)以上としている。

新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことは、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止にも資する。このため、民間の状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げる。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給する。なお、これらの措置に伴い、高等に所在する官署への通勤のため有料の橋等を利用する職員に対する加算措置は不要になることから、廃止する。

<sup>8</sup> 新幹線のほか、在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道なども含まれる。

(イ) 新幹線等に係る通勤手当<sup>9</sup>及び単身赴任手当<sup>10</sup>の支給要件

制度導入当時においては、採用志望者は勤務地をあらかじめ考慮した上で採用に応じているため、給与面での対応を行う必要性は相対的に低かったことから、これらの手当を支給しないこととした。

しかしながら、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進や採用試験の合格有効期間の延伸等の取組が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じている。このような変化に対応し、人材確保にも資するよう、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給する。

あわせて、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直す。具体的には、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止する。また、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要があるものに対しても手当を支給する。

ウ 管理職員特別勤務手当<sup>11</sup>

管理職員は、業務を自ら管理できる地位にあるため超過勤務手当は支給されない。しかし、近年では、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られ、時間外労働に対する社会全体の意識が変容している中で、対応に当たる管理職員の負担感はいずれ以上にならなっている。こうした状況の変化の中で、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大する。具体的には、現行では午前0時から午前5時までとなっている支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までとする。

また、現在、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当は、俸給の特別調整額が支給される職員を対象としているが、勤務実態を踏まえ、指定職俸給表適用職員、専門スタッフ職俸給表適用職員（2級以上）等も支給対象とする。手当額は、既に措置されている週休日等に係る手当額を踏まえて設定する。

さらに、各府省において管理職員特別勤務手当が適切に支給されるよう、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件を明確化する。

(4) 特別給（ボーナス）

ア 勤勉手当<sup>12</sup>の成績率等

勤務成績に応じて支給される勤勉手当におい

<sup>9</sup> 新幹線等に係る通勤手当は、官署を異にする異動等に伴い、当該異動等の直前の住居から、新幹線等を利用しない場合に通勤距離60km以上又は通勤時間90分以上等の通勤となる職員が、新幹線等の利用により通勤時間が30分以上短縮される場合に支給される。

<sup>10</sup> 単身赴任手当は、官署を異にする異動等に伴い、やむを得ない事情（父母の介護等）により配偶者と別居し、配偶者の住居からの通勤距離が60km以上となるなど通勤困難な職員が、単身で生活する場合等に支給される。

<sup>11</sup> 管理職員特別勤務手当は、俸給の特別調整額（管理職手当）が支給される管理職員が、臨時又は緊急の必要により平日の深夜に勤務した場合等に定額で支給される。

<sup>12</sup> 勤勉手当は、ボーナスの考課査定分に相当し、俸給等の勤勉手当基礎額に、成績区分（「特に優秀」、「優秀」、「良好（標準）」及び「良好でない」）に応じた成績率等を乗じた額が支給される。成績区分及び成績率は、全体の平均支給月数や上位の成績区分について定められた人員分布率を満たすよう、直近の業績評価等に応じて決定される。

て、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げる。

あわせて、「特に優秀」及び「優秀」の両成績区分に設定している人員分布率の合計は維持した上で、各府省における実情に応じ、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行う。

#### イ 特定任期付職員<sup>13</sup>のボーナス制度

現行の特定任期付職員のボーナスは、期末手当のみで勤勉手当は支給されていない。このため、勤務成績を反映することができるのは、特に顕著な業績を挙げた場合に年に1回支給可能な特定任期付職員業績手当（俸給月額<sup>14</sup>の1か月分）のみとなっている。

公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当である。また、民間における専門人材の給与水準を踏まえ競争力のある年収水準が必要との指摘もあり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保にも資する。

このため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止する。

#### (ア) 期末手当及び勤勉手当の支給月数等

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とする。また、6月期と12月期の支給月数が均等になるよう定める。

#### (イ) 勤勉手当の成績区分及び成績率

特定任期付職員の勤勉手当の成績区分及びこれに応じた成績率（支給月数に相当）は、「優秀」(0.875以上2.625以下)、「良好（標準）」(0.775)及び「良好でない」(0.71以下)の3段階とする。これにより、年間の期末手当及び勤勉手当の支給を見ると、「優秀」の場合は、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の支給が可能となる一方、「良好（標準）」の場合は見直し前の期末手当と同水準の支給となる。

#### (5) 定年前再任用短時間勤務職員等<sup>14</sup>の給与

定年前再任用短時間勤務職員等には、前身となる再任用制度の導入時に、職務に関連するものを中心に手当を支給することとした<sup>15</sup>。しかし、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきており、60歳前の職員と同様に、再任用された職員が公務上の必要性により転居を伴う異動を行う場合があるなど、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じている。

こうした状況を踏まえ、平成27年度から単身赴

<sup>13</sup> 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有し任期を定めて採用される特定任期付職員には、特別の給与体系が適用されており、最高で事務次官並みの水準に俸給を決定できる。

<sup>14</sup> 定年前再任用短時間勤務職員（定年の引上げに伴い、60歳に達した日以後、定年前に退職し短時間勤務の官職に再任用された職員）のほか、暫定再任用職員（定年が65歳となるまでの間に定年退職し再任用された職員等）を含む。

<sup>15</sup> 現在、定年前再任用短時間勤務職員等には、地域手当（特例的に支給されるものを除く。）、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、期末・勤勉手当、俸給の調整額等が支給される。

任手当を支給することとしたが、定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする異動を含め全国の様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも更に支援する必要がある。このため、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給する。具体的には、地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を支給する。

地域手当の異動保障及び特地勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

#### 第4 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本年の勧告は、民間企業の賃上げの状況を反映した月例給の大幅な引上げと特別給の引上げ等により職員の処遇を改善するとともに、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、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への転換を図るため、様々な側面から包括的な見直しを行うものである。

行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

こうした状況の下で、全国各地の国家公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、組織活力の向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院

勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、また、公務組織を支える多様で有為な人材の確保が必要であることを踏まえ、別紙第3の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 行政職俸給表(一)適用職員の平均給与月額等

(国家公務員給与等実態調査)

| 項目     | 区分   | 令和6年4月                 | 令和5年4月                 |
|--------|------|------------------------|------------------------|
|        | 適用人員 |                        | 139,298人<br>(141,653人) |
| 平均年齢   |      | 42.1歳<br>(42.4歳)       | 42.4歳                  |
| 平均給与月額 |      | 405,378円<br>(404,101円) | 404,015円               |

(注) ( )内は、給与法附則第8項により俸給月額が決定される職員を含めた数値である。

別表第2 職種別民間給与実態調査における調査事業所数

(令和6年職種別民間給与実態調査)

| 計      | 企業規模     |                      |                    |                  |                 |
|--------|----------|----------------------|--------------------|------------------|-----------------|
|        | 3,000人以上 | 1,000人以上<br>3,000人未満 | 500人以上<br>1,000人未満 | 100人以上<br>500人未満 | 50人以上<br>100人未満 |
| 9,471所 | 1,705所   | 1,281所               | 1,152所             | 3,879所           | 1,454所          |

- (注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が201所、調査不能の事業所が2,014所あった。
- 2 調査対象事業所11,686所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所201所を除いた11,485所に占める調査完了事業所9,471所の割合(調査完了率)は、82.5%である。

別表第3 民間における給与改定の状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

| 役職<br>段階 | 項目 | ベースアップ<br>実施 | ベースアップ<br>中止 | ベースダウン | ベース改定の<br>慣行なし |
|----------|----|--------------|--------------|--------|----------------|
| 係員       |    | 53.3         | 1.9          | 0.7    | 44.1           |
| 課長級      |    | 49.0         | 2.4          | 0.6    | 48.0           |

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除く事業所数を100とした場合の割合である。(回答のあった本店を対象として集計)

別表第4 民間における定期昇給の実施状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

| 役職<br>段階 | 項目 | 定期昇給<br>制度あり | 定期昇給実施 |      |      | 定期昇給<br>中止 | 定期昇給<br>制度なし |      |
|----------|----|--------------|--------|------|------|------------|--------------|------|
|          |    |              | 増額     | 減額   | 変化なし |            |              |      |
| 係員       |    | 88.2         | 87.6   | 38.8 | 4.5  | 44.4       | 0.6          | 11.8 |
| 課長級      |    | 81.3         | 80.5   | 33.9 | 4.4  | 42.2       | 0.8          | 18.7 |

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除く事業所数を100とした場合の割合である。(回答のあった本店を対象として集計)

別表第5 国家公務員給与と民間給与との較差

| 民間給与<br>① | 国家公務員給与<br>② | 較差<br>①-② (円)<br>$\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$ (%) |
|-----------|--------------|---|
| 416,561円  | 405,378円     | 11,183円<br>(2.76%)  |

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

| 項目        |                                  | 区分 | 事務・技術等従業員 | 技能・労務等従業員 |
|-----------|----------------------------------|----|-----------|-----------|
|           |                                  |    | 円         | 円         |
| 平均所定内給与月額 | 下半期 (A1)                         |    | 398,514   | 298,595   |
|           | 上半期 (A2)                         |    | 408,393   | 307,501   |
| 特別給の支給額   | 下半期 (B1)                         |    | 879,178   | 577,075   |
|           | 上半期 (B2)                         |    | 982,120   | 586,400   |
| 特別給の支給割合  | 下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$ | 月分 | 2.21      | 1.93      |
|           | 上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$ | 月分 | 2.40      | 1.91      |
| 年間の平均     |                                  |    | 4.60月分    |           |

(注) 1 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

別表第7 行政職俸給表(一)8級から10級までと同様の見直しを行う俸給表及び職務の級

| 俸給表       | 職務の級  |
|-----------|-------|
| 専門行政職俸給表  | 6～8級  |
| 税務職俸給表    | 8～10級 |
| 公安職俸給表(一) | 9～11級 |
| 公安職俸給表(二) | 8～10級 |
| 教育職俸給表(一) | 4・5級  |
| 研究職俸給表    | 5・6級  |
| 医療職俸給表(一) | 4・5級  |

別表第8 地域手当の支給地域及び支給割合

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

(注) 本表は令和6年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日(令和7年4月1日予定)現在の地域による。

別表第9 令和7年度の地域手当の級地別支給割合

| 見直し後の級地<br>(支給割合) | 見直し前の級地<br>(支給割合) | 改定幅 | 令和7年度の<br>地域手当の<br>支給割合(%) |
|-------------------|-------------------|-----|----------------------------|
| 1 級 地 (20%)       | 1 級 地 (20%)       | 0   | 20                         |
| 2 級 地 (16%)       | 2 級 地 (16%)       | 0   | 16                         |
|                   | 3 級 地 (15%)       | + 1 | 15                         |
|                   | 4 級 地 (12%)       | + 4 | 14                         |
|                   | 5 級 地 (10%)       | + 6 | 14                         |
|                   | 6 級 地 (6%)        | +10 | 10                         |
|                   | 7 級 地 (3%)        | +13 | 7                          |
|                   | 非支給地 (0%)         | +16 | 4                          |
| 3 級 地 (12%)       | 2 級 地 (16%)       | - 4 | 15                         |
|                   | 3 級 地 (15%)       | - 3 | 14                         |
|                   | 4 級 地 (12%)       | 0   | 12                         |
|                   | 5 級 地 (10%)       | + 2 | 11                         |
|                   | 6 級 地 (6%)        | + 6 | 10                         |
|                   | 非支給地 (0%)         | +12 | 4                          |
| 4 級 地 (8%)        | 4 級 地 (12%)       | - 4 | 11                         |
|                   | 5 級 地 (10%)       | - 2 | 9                          |
|                   | 6 級 地 (6%)        | + 2 | 7                          |
|                   | 7 級 地 (3%)        | + 5 | 6                          |
|                   | 非支給地 (0%)         | + 8 | 4                          |
| 5 級 地 (4%)        | 6 級 地 (6%)        | - 2 | 5                          |
|                   | 7 級 地 (3%)        | + 1 | 3                          |
|                   | 非支給地 (0%)         | + 4 | 2                          |
| 非支給地 (0%)         | 7 級 地 (3%)        | - 3 | 2                          |

(注) 「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

別表第10 各年度の扶養手当の手当額

(単位：円)

| 扶養親族 |               | 年 度 | 令和6年度  | 令和7年度   | 令和8年度<br>以降 |
|------|---------------|-----|--------|---------|-------------|
|      |               |     |        |         |             |
| 配偶者  | 行政職俸給表(一)7級以下 |     | 6,500  | 3,000   | (支給しない)     |
|      | 行政職俸給表(一)8級   |     | 3,500  | (支給しない) | (支給しない)     |
| 子    |               |     | 10,000 | 11,500  | 13,000      |

(注) 「行政職俸給表(一)7級」、「行政職俸給表(一)8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

## 別紙第3

## 勧 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）及び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）を改正することを勧告する。

## I 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等のための関係法律の改正

### 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

#### (1) 俸給表

現行の俸給表を別記第1のとおり改定すること。

#### (2) 諸手当

##### ア 初任給調整手当について

(ア) 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を416,600円とすること。

(イ) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職を占めるものに対する支給月額の限度を51,600円とすること。

##### イ 期末手当及び勤勉手当について

(ア) 令和6年12月期の支給割合

###### a b及びc以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分

（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125月分）とすること。

###### b 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とすること。

###### c 指定職俸給表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.675月分とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。

#### (イ) 令和7年6月期以降の支給割合

##### a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5月分）とすること。

##### b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とすること。

##### c 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6625月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分とすること。

#### ウ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1

項の委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員に対する手当について、通常の場合における勤務1日についての支給額の限度を34,700円とすること。

## 2 国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正

(1) 寒冷地手当の支給月額を、地域の区分及び職員の世帯等の区分に応じ、次の表に掲げる額とすること。

| 地域の区分 | 世帯等の区分    |              |         |
|-------|-----------|--------------|---------|
|       | 世帯主である職員  |              | その他の職員  |
|       | 扶養親族のある職員 | その他の世帯主である職員 |         |
| 1級地   | 29,400円   | 16,200円      | 11,500円 |
| 2級地   | 26,000円   | 14,500円      | 9,800円  |
| 3級地   | 25,100円   | 14,300円      | 9,600円  |
| 4級地   | 19,800円   | 11,400円      | 8,200円  |

(2) 寒冷地手当の支給地域を別記第2の表のとおりとすること。

この改正に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に引き続き在勤する職員等については、所要の経過措置を講ずること。

(3) 国家公務員の寒冷地手当に関する法律別表に掲げる地域以外の地域に所在する官署のうちその所在する地域の寒冷及び積雪の度を考慮して同表に掲げる地域に所在する官署との権衡上必要があると認められる官署として内閣総理大臣が定めるものに在勤する職員に対する寒冷地手当の支給について、同表に掲げる地域又は内閣総理大臣が定める区域に居住するものに限る取扱いを廃止すること。

## 3 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 令和6年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

イ 令和7年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.725月分とすること。

## 4 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第4のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当について

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

## II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための関係法律の改正

### 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1) 俸給表

Iの1の(1)による改定後の俸給表（指定職俸給表を除く。）を別記第5のとおり改定すること。

新俸給表への切替えは、別記第6の切替要領によること。

(2) 昇給制度

ア 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員の昇給は、一般職の職員の給与に関する法律第8条第6項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

イ 海事職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの、医療職俸給表(二)の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの、医療職俸給表(三)の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び福祉職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるものを昇給させる場合の昇給の号俸数は、一般職の職員の給与に関する法律第8条第6項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を3号俸とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

### (3) 諸手当

#### ア 扶養手当について

- (ア) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、一般職の職員の給与に関する法律第11条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき13,000円とすること。
- (イ) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

#### イ 地域手当について

- (ア) 地域手当の支給割合を、次に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。
  - a 1級地 100分の20
  - b 2級地 100分の16
  - c 3級地 100分の12
  - d 4級地 100分の8
  - e 5級地 100分の4
- (イ) 一般職の職員の給与に関する法律第11条の

7の規定による地域手当について、支給期間を異動等の日から3年を経過するまでの間とし、異動等の日から2年を経過する日の翌日から3年を経過する日までの期間の支給割合を異動等の前に在勤していた地域等に係る地域手当の支給割合に100分の60を乗じて得た割合とすること。

#### ウ 通勤手当について

- (ア) 1箇月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。
  - (イ) 新幹線鉄道等に係る通勤手当の要件のうち、対象とする新幹線鉄道等の利用を、人事院規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものに限る取扱いを廃止すること。
  - (ウ) 新たに俸給表の適用を受ける職員となった者のうち、当該適用の直前の住居からの通勤のため、新幹線鉄道等を利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とする職員であって任用の事情等を考慮して人事院規則で定める職員に対し、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給すること。
  - (エ) 鳥等に所在する官署に通勤するためやむを得ず有料の橋等を利用する職員に対し、1箇月当たりの通勤手当の額の限度にかかわらず当該橋等に係る通勤手当を支給する措置を廃止すること。

#### エ 単身赴任手当について

新たに俸給表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、人事院規則で定めるやむを得ない事情により配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する官署に通勤することが人事院規則で定める基準に照

らして困難であるものに対し、単身赴任手当を支給すること。

オ 管理職員特別勤務手当について

(ア) 管理監督職員等又は指定職俸給表の適用を受ける職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(イ) (ア)の管理職員特別勤務手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、(ア)による勤務1回につき、それぞれ次に定める額（その勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務をした職員にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額）とすること。

a 管理監督職員等

6,000円を超えない範囲内において人事院規則で定める額

b 指定職俸給表の適用を受ける職員

aの人事院規則で定める額のうち最高のものに100分の150を乗じて得た額

カ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当について

一般職の職員の給与に関する法律第11条の5から第11条の7までの規定による地域手当、研究員調整手当、住居手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を支給すること。

2 国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正

寒冷地手当を定年前再任用短時間勤務職員に対して支給すること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。

(1) 勤勉手当を支給すること。

(2) 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.95分とすること。

(3) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、各庁の長又はその委任を受けた者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。

(4) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

4 国家公務員法等の一部を改正する法律の改正

暫定再任用職員に対して、一般職の職員の給与に関する法律第11条の5から第11条の7までの規定による地域手当、研究員調整手当、住居手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当並びに寒冷地手当を支給すること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰの1の(2)のイの(イ)、2の(2)及び(3)並びに3の(2)のイ、Ⅱ並びにⅢの2の(1)及び(2)については、令和7年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 扶養手当の月額等の特例措置

ア 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。

イ 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以

後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、一般職の職員の給与に関する法律第11条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき11,500円とすること。

(2) 地域手当の支給割合等の特例措置

令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事院規則で定める級地の区分に応じて、100分の20を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とすること。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

## 別紙第4

### 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

次の事項を実現するため、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)を改正されるよう意見を申し出る。

#### 1 改正の内容

- (1) 育児時間について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択することができるものとする。
- (2) 育児時間の請求をしようとする職員は、人事院規則で定める期間ごとに、選択する育児時間の形態を申し出るものとし、人事院規則で定める特別の事情が生じた場合には、当該申出の内容を変更できるものとする。
- (3) 育児時間の対象となる常時勤務することを要しない職員が養育する子の年齢について、小学校就学の始期に達するまでとすること。

#### 2 改正の実施時期等

(1) 改正の実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲の日から実施すること。

(2) その他所要の措置

この改正に伴い、所要の措置を講ずること。

(参考1) 主な俸給表の改定内容 【 現行、令和6年勧告（令和6年4月改定、令和7年4月改定） 】

行政職俸給表(一)

| 現行<br>号俸 | 1 級  |    |                |    |     |      |
|----------|------|----|----------------|----|-----|------|
|          | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |      |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率  |
|          | 百円   | 百円 | 百円             | 百円 | 百円  | %    |
| 1        | 1621 | 11 | 1835           | 11 | 214 | 13.2 |
| 2        | 1632 | 12 | 1846           | 12 | 214 | 13.1 |
| 3        | 1644 | 11 | 1858           | 11 | 214 | 13.0 |
| 4        | 1655 | 11 | 1869           | 11 | 214 | 12.9 |
| 5        | 1666 | 11 | 1880           | 17 | 214 | 12.8 |
| 6        | 1677 | 11 | 1897           | 16 | 220 | 13.1 |
| 7        | 1688 | 11 | 1913           | 16 | 225 | 13.3 |
| 8        | 1699 | 10 | 1929           | 16 | 230 | 13.5 |
| 9        | 1709 | 14 | 1945           | 17 | 236 | 13.8 |
| 10       | 1723 | 13 | 1962           | 16 | 239 | 13.9 |
| 11       | 1736 | 13 | 1978           | 16 | 242 | 13.9 |
| 12       | 1749 | 12 | 1994           | 16 | 245 | 14.0 |
| 13       | 1761 | 15 | 2010           | 17 | 249 | 14.1 |
| 14       | 1776 | 15 | 2027           | 17 | 251 | 14.1 |
| 15       | 1791 | 16 | 2044           | 17 | 253 | 14.1 |
| 16       | 1807 | 11 | 2061           | 13 | 254 | 14.1 |
| 17       | 1818 | 14 | 2074           | 16 | 256 | 14.1 |
| 18       | 1832 | 14 | 2090           | 16 | 258 | 14.1 |
| 19       | 1846 | 14 | 2106           | 15 | 260 | 14.1 |
| 20       | 1860 | 13 | 2121           | 15 | 261 | 14.0 |
| 21       | 1873 | 23 | 2136           | 16 | 263 | 14.0 |
| 22       | 1896 | 22 | 2152           | 16 | 256 | 13.5 |
| 23       | 1918 | 22 | 2168           | 16 | 250 | 13.0 |
| 24       | 1940 | 22 | 2184           | 16 | 244 | 12.6 |
| 25       | 1962 | 17 | 2200           | 17 | 238 | 12.1 |
| 26       | 1979 | 15 | 2217           | 13 | 238 | 12.0 |
| 27       | 1994 | 15 | 2230           | 13 | 236 | 11.8 |
| 28       | 2009 | 15 | 2243           | 13 | 234 | 11.6 |
| 29       | 2024 | 14 | 2256           | 11 | 232 | 11.5 |
| 30       | 2038 | 14 | 2267           | 11 | 229 | 11.2 |
| 31       | 2052 | 14 | 2278           | 11 | 226 | 11.0 |
| 32       | 2066 | 14 | 2289           | 11 | 223 | 10.8 |
| 33       | 2080 | 13 | 2300           | 11 | 220 | 10.6 |
| 34       | 2093 | 13 | 2311           | 11 | 218 | 10.4 |
| 35       | 2106 | 13 | 2322           | 11 | 216 | 10.3 |
| 36       | 2119 | 13 | 2333           | 11 | 214 | 10.1 |
| 37       | 2132 | 12 | 2344           | 10 | 212 | 9.9  |
| 38       | 2144 | 12 | 2354           | 10 | 210 | 9.8  |
| 39       | 2156 | 11 | 2364           | 9  | 208 | 9.6  |
| 40       | 2167 | 11 | 2373           | 9  | 206 | 9.5  |
| 41       | 2178 | 11 | 2382           | 9  | 204 | 9.4  |
| 42       | 2189 | 10 | 2391           | 8  | 202 | 9.2  |
| 43       | 2199 | 10 | 2399           | 8  | 200 | 9.1  |
| 44       | 2209 | 9  | 2407           | 7  | 198 | 9.0  |
| 45       | 2218 | 9  | 2414           | 6  | 196 | 8.8  |
| 46       | 2227 | 9  | 2420           | 6  | 193 | 8.7  |
| 47       | 2236 | 9  | 2426           | 6  | 190 | 8.5  |
| 48       | 2245 | 9  | 2432           | 6  | 187 | 8.3  |
| 49       | 2254 | 9  | 2438           | 6  | 184 | 8.2  |
| 50       | 2263 | 9  | 2444           | 6  | 181 | 8.0  |
| 51       | 2272 | 9  | 2450           | 5  | 178 | 7.8  |
| 52       | 2281 | 8  | 2455           | 5  | 174 | 7.6  |
| 53       | 2289 | 9  | 2460           | 4  | 171 | 7.5  |
| 54       | 2298 | 9  | 2464           | 3  | 166 | 7.2  |
| 55       | 2307 | 8  | 2467           | 3  | 160 | 6.9  |
| 56       | 2315 | 3  | 2470           | 3  | 155 | 6.7  |
| 57       | 2318 | 8  | 2473           | 3  | 155 | 6.7  |
| 58       | 2326 | 7  | 2476           | 3  | 150 | 6.4  |
| 59       | 2333 | 6  | 2479           | 3  | 146 | 6.3  |
| 60       | 2339 | 6  | 2482           | 3  | 143 | 6.1  |
| 61       | 2345 | 7  | 2485           | 3  | 140 | 6.0  |
| 62       | 2352 | 6  | 2488           | 3  | 136 | 5.8  |
| 63       | 2358 | 5  | 2491           | 3  | 133 | 5.6  |
| 64       | 2363 | 5  | 2494           | 3  | 131 | 5.5  |

| 現行<br>号俸   | 1 級         |    |                |    |     |     |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|
|            | 現 行         |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |
|            | 百円          | 百円 | 百円             | 百円 | 百円  | %   |
| 65         | 2368        | 5  | 2497           | 3  | 129 | 5.4 |
| 66         | 2373        | 5  | 2500           | 3  | 127 | 5.4 |
| 67         | 2378        | 6  | 2503           | 3  | 125 | 5.3 |
| 68         | 2384        | 5  | 2506           | 3  | 122 | 5.1 |
| 69         | 2389        | 5  | 2509           | 3  | 120 | 5.0 |
| 70         | 2394        | 5  | 2512           | 3  | 118 | 4.9 |
| 71         | 2399        | 5  | 2515           | 3  | 116 | 4.8 |
| 72         | 2404        | 5  | 2518           | 3  | 114 | 4.7 |
| 73         | 2409        | 5  | 2521           | 3  | 112 | 4.6 |
| 74         | 2414        | 4  | 2524           | 3  | 110 | 4.6 |
| 75         | 2418        | 5  | 2527           | 3  | 109 | 4.5 |
| 76         | 2423        | 5  | 2530           | 3  | 107 | 4.4 |
| 77         | 2428        | 5  | 2533           | 3  | 105 | 4.3 |
| 78         | 2433        | 5  | 2536           | 3  | 103 | 4.2 |
| 79         | 2438        | 5  | 2539           | 3  | 101 | 4.1 |
| 80         | 2443        | 4  | 2542           | 3  | 99  | 4.1 |
| 81         | 2447        | 5  | 2545           | 3  | 98  | 4.0 |
| 82         | 2452        | 4  | 2548           | 3  | 96  | 3.9 |
| 83         | 2456        | 4  | 2551           | 3  | 95  | 3.9 |
| 84         | 2460        | 4  | 2554           | 3  | 94  | 3.8 |
| 85         | 2464        | 4  | 2557           | 3  | 93  | 3.8 |
| 86         | 2468        | 4  | 2560           | 3  | 92  | 3.7 |
| 87         | 2472        | 4  | 2563           | 3  | 91  | 3.7 |
| 88         | 2476        | 4  | 2566           | 3  | 90  | 3.6 |
| 89         | 2480        | 5  | 2569           | 3  | 89  | 3.6 |
| 90         | 2485        | 3  | 2572           | 3  | 87  | 3.5 |
| 91         | 2488        | 3  | 2575           | 3  | 87  | 3.5 |
| 92         | 2491        | 3  | 2578           | 3  | 87  | 3.5 |
| 93         | 2494        |    | 2581           |    | 87  | 3.5 |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |
|            | 1887        |    | 1920           |    | 33  | 1.7 |

| 2 級      |      |    |                |    |     |      |
|----------|------|----|----------------|----|-----|------|
| 現行<br>号俸 | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |      |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率  |
|          | 百円   | 百円 | 百円             | 百円 | 百円  | %    |
| 1        | 2080 | 17 | 2300           | 15 | 220 | 10.6 |
| 2        | 2097 | 17 | 2315           | 15 | 218 | 10.4 |
| 3        | 2114 | 15 | 2330           | 15 | 216 | 10.2 |
| 4        | 2129 | 15 | 2345           | 15 | 216 | 10.1 |
| 5        | 2144 | 18 | 2360           | 15 | 216 | 10.1 |
| 6        | 2162 | 17 | 2375           | 15 | 213 | 9.9  |
| 7        | 2179 | 17 | 2390           | 15 | 211 | 9.7  |
| 8        | 2196 | 15 | 2405           | 15 | 209 | 9.5  |
| 9        | 2211 | 15 | 2420           | 14 | 209 | 9.5  |
| 10       | 2226 | 15 | 2434           | 14 | 208 | 9.3  |
| 11       | 2241 | 15 | 2448           | 14 | 207 | 9.2  |
| 12       | 2256 | 12 | 2462           | 12 | 206 | 9.1  |
| 13       | 2268 | 14 | 2474           | 12 | 206 | 9.1  |
| 14       | 2282 | 14 | 2486           | 12 | 204 | 8.9  |
| 15       | 2296 | 14 | 2498           | 12 | 202 | 8.8  |
| 16       | 2310 | 14 | 2510           | 11 | 200 | 8.7  |
| 17       | 2324 | 16 | 2521           | 11 | 197 | 8.5  |
| 18       | 2340 | 15 | 2532           | 11 | 192 | 8.2  |
| 19       | 2355 | 14 | 2543           | 11 | 188 | 8.0  |
| 20       | 2369 | 12 | 2554           | 10 | 185 | 7.8  |
| 21       | 2381 | 16 | 2564           | 10 | 183 | 7.7  |
| 22       | 2397 | 15 | 2574           | 10 | 177 | 7.4  |
| 23       | 2412 | 14 | 2584           | 10 | 172 | 7.1  |
| 24       | 2426 | 10 | 2594           | 10 | 168 | 6.9  |
| 25       | 2436 | 15 | 2604           | 9  | 168 | 6.9  |
| 26       | 2451 | 13 | 2613           | 9  | 162 | 6.6  |
| 27       | 2464 | 12 | 2622           | 9  | 158 | 6.4  |
| 28       | 2476 | 11 | 2631           | 8  | 155 | 6.3  |
| 29       | 2487 | 10 | 2639           | 8  | 152 | 6.1  |
| 30       | 2497 | 9  | 2647           | 8  | 150 | 6.0  |
| 31       | 2506 | 9  | 2655           | 8  | 149 | 5.9  |
| 32       | 2515 | 9  | 2663           | 7  | 148 | 5.9  |
| 33       | 2524 | 9  | 2670           | 8  | 146 | 5.8  |
| 34       | 2533 | 8  | 2678           | 8  | 145 | 5.7  |
| 35       | 2541 | 8  | 2686           | 7  | 145 | 5.7  |
| 36       | 2549 | 7  | 2693           | 7  | 144 | 5.6  |
| 37       | 2556 | 11 | 2700           | 8  | 144 | 5.6  |
| 38       | 2567 | 12 | 2708           | 8  | 141 | 5.5  |
| 39       | 2579 | 11 | 2716           | 7  | 137 | 5.3  |
| 40       | 2590 | 12 | 2723           | 7  | 133 | 5.1  |
| 41       | 2602 | 12 | 2730           | 8  | 128 | 4.9  |
| 42       | 2614 | 11 | 2738           | 8  | 124 | 4.7  |
| 43       | 2625 | 11 | 2746           | 7  | 121 | 4.6  |
| 44       | 2636 | 11 | 2753           | 7  | 117 | 4.4  |
| 45       | 2647 | 11 | 2760           | 7  | 113 | 4.3  |
| 46       | 2658 | 11 | 2767           | 7  | 109 | 4.1  |
| 47       | 2669 | 10 | 2774           | 7  | 105 | 3.9  |
| 48       | 2679 | 10 | 2781           | 7  | 102 | 3.8  |
| 49       | 2689 | 10 | 2788           | 7  | 99  | 3.7  |
| 50       | 2699 | 10 | 2795           | 7  | 96  | 3.6  |
| 51       | 2709 | 9  | 2802           | 7  | 93  | 3.4  |
| 52       | 2718 | 9  | 2809           | 6  | 91  | 3.3  |
| 53       | 2727 | 9  | 2815           | 7  | 88  | 3.2  |
| 54       | 2736 | 9  | 2822           | 6  | 86  | 3.1  |
| 55       | 2745 | 9  | 2828           | 7  | 83  | 3.0  |
| 56       | 2754 | 9  | 2835           | 6  | 81  | 2.9  |
| 57       | 2763 | 9  | 2841           | 7  | 78  | 2.8  |
| 58       | 2772 | 9  | 2848           | 6  | 76  | 2.7  |
| 59       | 2781 | 9  | 2854           | 7  | 73  | 2.6  |
| 60       | 2790 | 10 | 2861           | 6  | 71  | 2.5  |
| 61       | 2800 | 10 | 2867           | 7  | 67  | 2.4  |
| 62       | 2810 | 9  | 2874           | 6  | 64  | 2.3  |
| 63       | 2819 | 9  | 2880           | 5  | 61  | 2.2  |
| 64       | 2828 | 5  | 2885           | 5  | 57  | 2.0  |

| 2 級        |             |    |                |    |     |     |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|
| 現行<br>号俸   | 現 行         |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |
|            | 百円          | 百円 | 百円             | 百円 | 百円  | %   |
| 65         | 2833        | 7  | 2890           | 6  | 57  | 2.0 |
| 66         | 2840        | 7  | 2896           | 5  | 56  | 2.0 |
| 67         | 2847        | 9  | 2901           | 6  | 54  | 1.9 |
| 68         | 2856        | 10 | 2907           | 5  | 51  | 1.8 |
| 69         | 2866        | 8  | 2912           | 5  | 46  | 1.6 |
| 70         | 2874        | 8  | 2917           | 6  | 43  | 1.5 |
| 71         | 2882        | 8  | 2923           | 6  | 41  | 1.4 |
| 72         | 2890        | 7  | 2929           | 5  | 39  | 1.3 |
| 73         | 2897        | 5  | 2934           | 5  | 37  | 1.3 |
| 74         | 2902        | 4  | 2939           | 4  | 37  | 1.3 |
| 75         | 2906        | 4  | 2943           | 3  | 37  | 1.3 |
| 76         | 2910        | 2  | 2946           | 2  | 36  | 1.2 |
| 77         | 2912        | 3  | 2948           | 3  | 36  | 1.2 |
| 78         | 2915        | 2  | 2951           | 2  | 36  | 1.2 |
| 79         | 2917        | 3  | 2953           | 3  | 36  | 1.2 |
| 80         | 2920        | 2  | 2956           | 2  | 36  | 1.2 |
| 81         | 2922        | 2  | 2958           | 2  | 36  | 1.2 |
| 82         | 2924        | 3  | 2960           | 3  | 36  | 1.2 |
| 83         | 2927        | 2  | 2963           | 2  | 36  | 1.2 |
| 84         | 2929        | 3  | 2965           | 3  | 36  | 1.2 |
| 85         | 2932        | 3  | 2968           | 3  | 36  | 1.2 |
| 86         | 2935        | 3  | 2971           | 3  | 36  | 1.2 |
| 87         | 2938        | 3  | 2974           | 3  | 36  | 1.2 |
| 88         | 2941        | 3  | 2977           | 3  | 36  | 1.2 |
| 89         | 2944        | 4  | 2980           | 3  | 36  | 1.2 |
| 90         | 2948        | 3  | 2983           | 3  | 35  | 1.2 |
| 91         | 2951        | 4  | 2986           | 4  | 35  | 1.2 |
| 92         | 2955        | 2  | 2990           | 2  | 35  | 1.2 |
| 93         | 2957        | 2  | 2992           | 2  | 35  | 1.2 |
| 94         | 2959        | 3  | 2994           | 3  | 35  | 1.2 |
| 95         | 2962        | 4  | 2997           | 4  | 35  | 1.2 |
| 96         | 2966        | 2  | 3001           | 2  | 35  | 1.2 |
| 97         | 2968        | 3  | 3003           | 3  | 35  | 1.2 |
| 98         | 2971        | 4  | 3006           | 4  | 35  | 1.2 |
| 99         | 2975        | 4  | 3010           | 4  | 35  | 1.2 |
| 100        | 2979        | 2  | 3014           | 2  | 35  | 1.2 |
| 101        | 2981        | 3  | 3016           | 3  | 35  | 1.2 |
| 102        | 2984        | 4  | 3019           | 3  | 35  | 1.2 |
| 103        | 2988        | 3  | 3022           | 3  | 34  | 1.1 |
| 104        | 2991        | 2  | 3025           | 2  | 34  | 1.1 |
| 105        | 2993        | 3  | 3027           | 3  | 34  | 1.1 |
| 106        | 2996        | 4  | 3030           | 3  | 34  | 1.1 |
| 107        | 3000        | 3  | 3033           | 3  | 33  | 1.1 |
| 108        | 3003        | 2  | 3036           | 2  | 33  | 1.1 |
| 109        | 3005        | 4  | 3038           | 4  | 33  | 1.1 |
| 110        | 3009        | 4  | 3042           | 4  | 33  | 1.1 |
| 111        | 3013        | 3  | 3046           | 3  | 33  | 1.1 |
| 112        | 3016        | 2  | 3049           | 2  | 33  | 1.1 |
| 113        | 3018        | 2  | 3051           | 2  | 33  | 1.1 |
| 114        | 3020        | 3  | 3053           | 3  | 33  | 1.1 |
| 115        | 3023        | 4  | 3056           | 4  | 33  | 1.1 |
| 116        | 3027        | 2  | 3060           | 2  | 33  | 1.1 |
| 117        | 3029        | 2  | 3062           | 2  | 33  | 1.1 |
| 118        | 3031        | 3  | 3064           | 3  | 33  | 1.1 |
| 119        | 3034        | 3  | 3067           | 3  | 33  | 1.1 |
| 120        | 3037        | 4  | 3070           | 4  | 33  | 1.1 |
| 121        | 3041        | 2  | 3074           | 2  | 33  | 1.1 |
| 122        | 3043        | 3  | 3076           | 3  | 33  | 1.1 |
| 123        | 3046        | 3  | 3079           | 3  | 33  | 1.1 |
| 124        | 3049        | 3  | 3082           | 3  | 33  | 1.1 |
| 125        | 3052        |    | 3085           |    | 33  | 1.1 |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |
|            | 2162        |    | 2195           |    | 33  | 1.5 |

○ 総合職(大卒)初任給2級1号俸の備考(二)による額

|      |      |     |      |
|------|------|-----|------|
| 2007 | 2300 | 293 | 14.6 |
|------|------|-----|------|

※R6勧告：R6年4月備考措置廃止（2級1号俸適用）

| 3 級      |      |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |
|----------|------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|
| 現行<br>号様 | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |
| 1        | 2409 | 15 | 2613           | 10 | 204 | 8.5 | 1       | 2653           | 10 | 40  | 1.5 |  |
| 2        | 2424 | 14 | 2623           | 10 | 199 | 8.2 |         |                |    | 30  | 1.1 |  |
| 3        | 2438 | 14 | 2633           | 10 | 195 | 8.0 |         |                |    | 20  | 0.8 |  |
| 4        | 2452 | 12 | 2643           | 10 | 191 | 7.8 |         |                |    | 10  | 0.4 |  |
| 5        | 2464 | 16 | 2653           | 10 | 189 | 7.7 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 6        | 2480 | 15 | 2663           | 10 | 183 | 7.4 | 2       | 2663           |    |     |     |  |
| 7        | 2495 | 14 | 2673           | 10 | 178 | 7.1 | 3       | 2673           |    |     |     |  |
| 8        | 2509 | 11 | 2683           | 10 | 174 | 6.9 | 4       | 2683           |    |     |     |  |
| 9        | 2520 | 14 | 2693           | 10 | 173 | 6.9 | 5       | 2693           |    |     |     |  |
| 10       | 2534 | 15 | 2703           | 10 | 169 | 6.7 | 6       | 2703           |    |     |     |  |
| 11       | 2549 | 13 | 2713           | 10 | 164 | 6.4 | 7       | 2713           |    |     |     |  |
| 12       | 2562 | 13 | 2723           | 10 | 161 | 6.3 | 8       | 2723           |    |     |     |  |
| 13       | 2575 | 12 | 2733           | 10 | 158 | 6.1 | 9       | 2733           |    |     |     |  |
| 14       | 2587 | 12 | 2743           | 10 | 156 | 6.0 | 10      | 2743           |    |     |     |  |
| 15       | 2599 | 12 | 2753           | 11 | 154 | 5.9 | 11      | 2753           |    |     |     |  |
| 16       | 2611 | 12 | 2764           | 10 | 153 | 5.9 | 12      | 2764           |    |     |     |  |
| 17       | 2623 | 13 | 2774           | 13 | 151 | 5.8 | 13      | 2774           |    |     |     |  |
| 18       | 2636 | 13 | 2787           | 13 | 151 | 5.7 | 14      | 2787           |    |     |     |  |
| 19       | 2649 | 13 | 2800           | 12 | 151 | 5.7 | 15      | 2800           |    |     |     |  |
| 20       | 2662 | 14 | 2812           | 13 | 150 | 5.6 | 16      | 2812           |    |     |     |  |
| 21       | 2676 | 15 | 2825           | 13 | 149 | 5.6 | 17      | 2825           |    |     |     |  |
| 22       | 2691 | 16 | 2838           | 12 | 147 | 5.5 | 18      | 2838           |    |     |     |  |
| 23       | 2707 | 15 | 2850           | 12 | 143 | 5.3 | 19      | 2850           |    |     |     |  |
| 24       | 2722 | 16 | 2862           | 11 | 140 | 5.1 | 20      | 2862           |    |     |     |  |
| 25       | 2738 | 17 | 2873           | 12 | 135 | 4.9 | 21      | 2873           |    |     |     |  |
| 26       | 2755 | 16 | 2885           | 13 | 130 | 4.7 | 22      | 2885           |    |     |     |  |
| 27       | 2771 | 16 | 2898           | 13 | 127 | 4.6 | 23      | 2898           |    |     |     |  |
| 28       | 2787 | 16 | 2911           | 13 | 124 | 4.4 | 24      | 2911           |    |     |     |  |
| 29       | 2803 | 15 | 2924           | 10 | 121 | 4.3 | 25      | 2924           |    |     |     |  |
| 30       | 2818 | 15 | 2934           | 10 | 116 | 4.1 | 26      | 2934           |    |     |     |  |
| 31       | 2833 | 15 | 2944           | 11 | 111 | 3.9 | 27      | 2944           |    |     |     |  |
| 32       | 2848 | 11 | 2955           | 11 | 107 | 3.8 | 28      | 2955           |    |     |     |  |
| 33       | 2859 | 16 | 2966           | 12 | 107 | 3.7 | 29      | 2966           |    |     |     |  |
| 34       | 2875 | 15 | 2978           | 11 | 103 | 3.6 | 30      | 2978           |    |     |     |  |
| 35       | 2890 | 15 | 2989           | 12 | 99  | 3.4 | 31      | 2989           |    |     |     |  |
| 36       | 2905 | 14 | 3001           | 12 | 96  | 3.3 | 32      | 3001           |    |     |     |  |
| 37       | 2919 | 16 | 3013           | 13 | 94  | 3.2 | 33      | 3013           |    |     |     |  |
| 38       | 2935 | 16 | 3026           | 13 | 91  | 3.1 | 34      | 3026           |    |     |     |  |
| 39       | 2951 | 16 | 3039           | 13 | 88  | 3.0 | 35      | 3039           |    |     |     |  |
| 40       | 2967 | 15 | 3052           | 13 | 85  | 2.9 | 36      | 3052           |    |     |     |  |
| 41       | 2982 | 16 | 3065           | 13 | 83  | 2.8 | 37      | 3065           |    |     |     |  |
| 42       | 2998 | 15 | 3078           | 13 | 80  | 2.7 | 38      | 3078           |    |     |     |  |
| 43       | 3013 | 15 | 3091           | 13 | 78  | 2.6 | 39      | 3091           |    |     |     |  |
| 44       | 3028 | 16 | 3104           | 13 | 76  | 2.5 | 40      | 3104           |    |     |     |  |
| 45       | 3044 | 16 | 3117           | 13 | 73  | 2.4 | 41      | 3117           |    |     |     |  |
| 46       | 3060 | 16 | 3130           | 13 | 70  | 2.3 | 42      | 3130           |    |     |     |  |
| 47       | 3076 | 15 | 3143           | 11 | 67  | 2.2 | 43      | 3143           |    |     |     |  |
| 48       | 3091 | 9  | 3154           | 9  | 63  | 2.0 | 44      | 3154           |    |     |     |  |
| 49       | 3100 | 15 | 3163           | 13 | 63  | 2.0 | 45      | 3163           |    |     |     |  |
| 50       | 3115 | 15 | 3176           | 13 | 61  | 2.0 | 46      | 3176           |    |     |     |  |
| 51       | 3130 | 16 | 3189           | 13 | 59  | 1.9 | 47      | 3189           |    |     |     |  |
| 52       | 3146 | 16 | 3202           | 12 | 56  | 1.8 | 48      | 3202           |    |     |     |  |
| 53       | 3162 | 16 | 3214           | 13 | 52  | 1.6 | 49      | 3214           |    |     |     |  |
| 54       | 3178 | 15 | 3227           | 12 | 49  | 1.5 | 50      | 3227           |    |     |     |  |
| 55       | 3193 | 15 | 3239           | 12 | 46  | 1.4 | 51      | 3239           |    |     |     |  |
| 56       | 3208 | 14 | 3251           | 13 | 43  | 1.3 | 52      | 3251           |    |     |     |  |
| 57       | 3222 | 12 | 3264           | 11 | 42  | 1.3 | 53      | 3264           |    |     |     |  |
| 58       | 3234 | 11 | 3275           | 11 | 41  | 1.3 | 54      | 3275           |    |     |     |  |
| 59       | 3245 | 11 | 3286           | 11 | 41  | 1.3 | 55      | 3286           |    |     |     |  |
| 60       | 3256 | 7  | 3297           | 7  | 41  | 1.3 | 56      | 3297           |    |     |     |  |
| 61       | 3263 | 9  | 3304           | 9  | 41  | 1.3 | 57      | 3304           |    |     |     |  |
| 62       | 3272 | 8  | 3313           | 7  | 41  | 1.3 | 58      | 3313           |    |     |     |  |
| 63       | 3280 | 8  | 3320           | 8  | 40  | 1.2 | 59      | 3320           |    |     |     |  |
| 64       | 3288 | 8  | 3328           | 8  | 40  | 1.2 | 60      | 3328           |    |     |     |  |

| 3 級        |                |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |
|------------|----------------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|
| 現行<br>号様   | 現 行            |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |
|            | 俸給月額           | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |
| 65         | 3296           | 4  | 3336           | 4  | 40  | 1.2 | 61      | 3336           |    |     |     |  |
| 66         | 3300           | 6  | 3340           | 6  | 40  | 1.2 | 62      | 3340           |    |     |     |  |
| 67         | 3306           | 7  | 3346           | 7  | 40  | 1.2 | 63      | 3346           |    |     |     |  |
| 68         | 3313           | 8  | 3353           | 8  | 40  | 1.2 | 64      | 3353           |    |     |     |  |
| 69         | 3321           | 7  | 3361           | 7  | 40  | 1.2 | 65      | 3361           |    |     |     |  |
| 70         | 3328           | 7  | 3368           | 7  | 40  | 1.2 | 66      | 3368           |    |     |     |  |
| 71         | 3335           | 6  | 3375           | 6  | 40  | 1.2 | 67      | 3375           |    |     |     |  |
| 72         | 3341           | 5  | 3381           | 5  | 40  | 1.2 | 68      | 3381           |    |     |     |  |
| 73         | 3346           | 6  | 3386           | 6  | 40  | 1.2 | 69      | 3386           |    |     |     |  |
| 74         | 3352           | 5  | 3392           | 5  | 40  | 1.2 | 70      | 3392           |    |     |     |  |
| 75         | 3357           | 6  | 3397           | 6  | 40  | 1.2 | 71      | 3397           |    |     |     |  |
| 76         | 3363           | 3  | 3403           | 3  | 40  | 1.2 | 72      | 3403           |    |     |     |  |
| 77         | 3366           | 5  | 3406           | 5  | 40  | 1.2 | 73      | 3406           |    |     |     |  |
| 78         | 3371           | 4  | 3411           | 4  | 40  | 1.2 | 74      | 3411           |    |     |     |  |
| 79         | 3375           | 4  | 3415           | 4  | 40  | 1.2 | 75      | 3415           |    |     |     |  |
| 80         | 3379           | 4  | 3419           | 4  | 40  | 1.2 | 76      | 3419           |    |     |     |  |
| 81         | 3383           | 5  | 3423           | 5  | 40  | 1.2 | 77      | 3423           |    |     |     |  |
| 82         | 3388           | 5  | 3428           | 5  | 40  | 1.2 | 78      | 3428           |    |     |     |  |
| 83         | 3393           | 5  | 3433           | 5  | 40  | 1.2 | 79      | 3433           |    |     |     |  |
| 84         | 3398           | 3  | 3438           | 3  | 40  | 1.2 | 80      | 3438           |    |     |     |  |
| 85         | 3401           | 4  | 3441           | 4  | 40  | 1.2 | 81      | 3441           |    |     |     |  |
| 86         | 3405           | 5  | 3445           | 4  | 40  | 1.2 | 82      | 3445           |    |     |     |  |
| 87         | 3410           | 4  | 3449           | 4  | 39  | 1.1 | 83      | 3449           |    |     |     |  |
| 88         | 3414           | 3  | 3453           | 3  | 39  | 1.1 | 84      | 3453           |    |     |     |  |
| 89         | 3417           | 4  | 3456           | 4  | 39  | 1.1 | 85      | 3456           |    |     |     |  |
| 90         | 3421           | 5  | 3460           | 4  | 39  | 1.1 | 86      | 3460           |    |     |     |  |
| 91         | 3426           | 4  | 3464           | 4  | 38  | 1.1 | 87      | 3464           |    |     |     |  |
| 92         | 3430           | 2  | 3468           | 2  | 38  | 1.1 | 88      | 3468           |    |     |     |  |
| 93         | 3432           | 4  | 3470           | 4  | 38  | 1.1 | 89      | 3470           |    |     |     |  |
| 94         | 3436           | 5  | 3474           | 4  | 38  | 1.1 | 90      | 3474           |    |     |     |  |
| 95         | 3441           | 4  | 3478           | 4  | 37  | 1.1 | 91      | 3478           |    |     |     |  |
| 96         | 3445           | 2  | 3482           | 2  | 37  | 1.1 | 92      | 3482           |    |     |     |  |
| 97         | 3447           | 4  | 3484           | 4  | 37  | 1.1 | 93      | 3484           |    |     |     |  |
| 98         | 3451           | 4  | 3488           | 4  | 37  | 1.1 | 94      | 3488           |    |     |     |  |
| 99         | 3455           | 3  | 3492           | 3  | 37  | 1.1 | 95      | 3492           |    |     |     |  |
| 100        | 3458           | 3  | 3495           | 3  | 37  | 1.1 | 96      | 3495           |    |     |     |  |
| 101        | 3461           | 4  | 3498           | 4  | 37  | 1.1 | 97      | 3498           |    |     |     |  |
| 102        | 3465           | 4  | 3502           | 4  | 37  | 1.1 | 98      | 3502           |    |     |     |  |
| 103        | 3469           | 4  | 3506           | 4  | 37  | 1.1 | 99      | 3506           |    |     |     |  |
| 104        | 3473           | 5  | 3510           | 5  | 37  | 1.1 | 100     | 3510           |    |     |     |  |
| 105        | 3478           | 4  | 3515           | 4  | 37  | 1.1 | 101     | 3515           |    |     |     |  |
| 106        | 3482           | 4  | 3519           | 4  | 37  | 1.1 | 102     | 3519           |    |     |     |  |
| 107        | 3486           | 4  | 3523           | 4  | 37  | 1.1 | 103     | 3523           |    |     |     |  |
| 108        | 3490           | 5  | 3527           | 5  | 37  | 1.1 | 104     | 3527           |    |     |     |  |
| 109        | 3495           | 4  | 3532           | 4  | 37  | 1.1 | 105     | 3532           |    |     |     |  |
| 110        | 3499           | 3  | 3536           | 3  | 37  | 1.1 | 106     | 3536           |    |     |     |  |
| 111        | 3502           | 3  | 3539           | 3  | 37  | 1.1 | 107     | 3539           |    |     |     |  |
| 112        | 3505           | 5  | 3542           | 5  | 37  | 1.1 | 108     | 3542           |    |     |     |  |
| 113        | 3510           |    | 3547           |    | 37  | 1.1 | 109     | 3547           |    |     |     |  |
| 定年前<br>再任用 | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 改定額 | 改定率 |         | 基<br>準<br>俸給月額 |    |     |     |  |
|            | 2562           |    | 2600           |    | 38  | 1.5 |         | 2600           |    |     |     |  |

| 4 級      |      |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |
|----------|------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|
| 現行<br>号様 | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |
| 1        | 2716 | 16 | 2873           | 16 | 157 | 5.8 | 1       | 2988           | 15 | 115 | 4.0 |
| 2        | 2732 | 15 | 2889           | 15 | 157 | 5.7 |         |                |    | 99  | 3.4 |
| 3        | 2747 | 16 | 2904           | 15 | 157 | 5.7 |         |                |    | 84  | 2.9 |
| 4        | 2763 | 15 | 2919           | 15 | 156 | 5.6 |         |                |    | 69  | 2.4 |
| 5        | 2778 | 17 | 2934           | 15 | 156 | 5.6 |         |                |    | 54  | 1.8 |
| 6        | 2795 | 18 | 2949           | 14 | 154 | 5.5 |         |                |    | 39  | 1.3 |
| 7        | 2813 | 18 | 2963           | 13 | 150 | 5.3 |         |                |    | 25  | 0.8 |
| 8        | 2831 | 17 | 2976           | 12 | 145 | 5.1 |         |                |    | 12  | 0.4 |
| 9        | 2848 | 19 | 2988           | 15 | 140 | 4.9 |         |                |    | 0   | 0.0 |
| 10       | 2867 | 18 | 3003           | 15 | 136 | 4.7 | 2       | 3003           |    |     |     |
| 11       | 2885 | 18 | 3018           | 14 | 133 | 4.6 | 3       | 3018           |    |     |     |
| 12       | 2903 | 18 | 3032           | 14 | 129 | 4.4 | 4       | 3032           |    |     |     |
| 13       | 2921 | 16 | 3046           | 11 | 125 | 4.3 | 5       | 3046           |    |     |     |
| 14       | 2937 | 14 | 3057           | 10 | 120 | 4.1 | 6       | 3057           |    |     |     |
| 15       | 2951 | 14 | 3067           | 12 | 116 | 3.9 | 7       | 3067           |    |     |     |
| 16       | 2965 | 15 | 3079           | 12 | 114 | 3.8 | 8       | 3079           |    |     |     |
| 17       | 2980 | 20 | 3091           | 16 | 111 | 3.7 | 9       | 3091           |    |     |     |
| 18       | 3000 | 20 | 3107           | 16 | 107 | 3.6 | 10      | 3107           |    |     |     |
| 19       | 3020 | 18 | 3123           | 16 | 103 | 3.4 | 11      | 3123           |    |     |     |
| 20       | 3038 | 17 | 3139           | 15 | 101 | 3.3 | 12      | 3139           |    |     |     |
| 21       | 3055 | 19 | 3154           | 16 | 99  | 3.2 | 13      | 3154           |    |     |     |
| 22       | 3074 | 19 | 3170           | 16 | 96  | 3.1 | 14      | 3170           |    |     |     |
| 23       | 3093 | 18 | 3186           | 16 | 93  | 3.0 | 15      | 3186           |    |     |     |
| 24       | 3111 | 17 | 3202           | 15 | 91  | 2.9 | 16      | 3202           |    |     |     |
| 25       | 3128 | 20 | 3217           | 17 | 89  | 2.8 | 17      | 3217           |    |     |     |
| 26       | 3148 | 20 | 3234           | 16 | 86  | 2.7 | 18      | 3234           |    |     |     |
| 27       | 3168 | 19 | 3250           | 16 | 82  | 2.6 | 19      | 3250           |    |     |     |
| 28       | 3187 | 17 | 3266           | 14 | 79  | 2.5 | 20      | 3266           |    |     |     |
| 29       | 3204 | 20 | 3280           | 17 | 76  | 2.4 | 21      | 3280           |    |     |     |
| 30       | 3224 | 20 | 3297           | 17 | 73  | 2.3 | 22      | 3297           |    |     |     |
| 31       | 3244 | 20 | 3314           | 16 | 70  | 2.2 | 23      | 3314           |    |     |     |
| 32       | 3264 | 12 | 3330           | 12 | 66  | 2.0 | 24      | 3330           |    |     |     |
| 33       | 3276 | 20 | 3342           | 19 | 66  | 2.0 | 25      | 3342           |    |     |     |
| 34       | 3296 | 19 | 3361           | 17 | 65  | 2.0 | 26      | 3361           |    |     |     |
| 35       | 3315 | 20 | 3378           | 16 | 63  | 1.9 | 27      | 3378           |    |     |     |
| 36       | 3335 | 19 | 3394           | 15 | 59  | 1.8 | 28      | 3394           |    |     |     |
| 37       | 3354 | 19 | 3409           | 16 | 55  | 1.6 | 29      | 3409           |    |     |     |
| 38       | 3373 | 19 | 3425           | 16 | 52  | 1.5 | 30      | 3425           |    |     |     |
| 39       | 3392 | 19 | 3441           | 16 | 49  | 1.4 | 31      | 3441           |    |     |     |
| 40       | 3411 | 18 | 3457           | 17 | 46  | 1.3 | 32      | 3457           |    |     |     |
| 41       | 3429 | 19 | 3474           | 18 | 45  | 1.3 | 33      | 3474           |    |     |     |
| 42       | 3448 | 18 | 3492           | 18 | 44  | 1.3 | 34      | 3492           |    |     |     |
| 43       | 3466 | 18 | 3510           | 18 | 44  | 1.3 | 35      | 3510           |    |     |     |
| 44       | 3484 | 15 | 3528           | 15 | 44  | 1.3 | 36      | 3528           |    |     |     |
| 45       | 3499 | 14 | 3543           | 14 | 44  | 1.3 | 37      | 3543           |    |     |     |
| 46       | 3513 | 14 | 3557           | 14 | 44  | 1.3 | 38      | 3557           |    |     |     |
| 47       | 3527 | 15 | 3571           | 14 | 44  | 1.2 | 39      | 3571           |    |     |     |
| 48       | 3542 | 15 | 3585           | 15 | 43  | 1.2 | 40      | 3585           |    |     |     |
| 49       | 3557 | 8  | 3600           | 8  | 43  | 1.2 | 41      | 3600           |    |     |     |
| 50       | 3565 | 10 | 3608           | 10 | 43  | 1.2 | 42      | 3608           |    |     |     |
| 51       | 3575 | 10 | 3618           | 10 | 43  | 1.2 | 43      | 3618           |    |     |     |
| 52       | 3585 | 9  | 3628           | 9  | 43  | 1.2 | 44      | 3628           |    |     |     |
| 53       | 3594 | 11 | 3637           | 11 | 43  | 1.2 | 45      | 3637           |    |     |     |
| 54       | 3605 | 9  | 3648           | 9  | 43  | 1.2 | 46      | 3648           |    |     |     |
| 55       | 3614 | 10 | 3657           | 10 | 43  | 1.2 | 47      | 3657           |    |     |     |
| 56       | 3624 | 9  | 3667           | 9  | 43  | 1.2 | 48      | 3667           |    |     |     |
| 57       | 3633 | 7  | 3676           | 7  | 43  | 1.2 | 49      | 3676           |    |     |     |
| 58       | 3640 | 7  | 3683           | 7  | 43  | 1.2 | 50      | 3683           |    |     |     |
| 59       | 3647 | 6  | 3690           | 6  | 43  | 1.2 | 51      | 3690           |    |     |     |
| 60       | 3653 | 4  | 3696           | 4  | 43  | 1.2 | 52      | 3696           |    |     |     |
| 61       | 3657 | 6  | 3700           | 6  | 43  | 1.2 | 53      | 3700           |    |     |     |
| 62       | 3663 | 7  | 3706           | 7  | 43  | 1.2 | 54      | 3706           |    |     |     |
| 63       | 3670 | 7  | 3713           | 7  | 43  | 1.2 | 55      | 3713           |    |     |     |
| 64       | 3677 | 3  | 3720           | 3  | 43  | 1.2 | 56      | 3720           |    |     |     |

| 4 級        |             |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|
| 現行<br>号様   | 現 行         |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |
| 65         | 3680        | 7  | 3723           | 7  | 43  | 1.2 | 57      | 3723           |    |     |     |
| 66         | 3687        | 7  | 3730           | 7  | 43  | 1.2 | 58      | 3730           |    |     |     |
| 67         | 3694        | 6  | 3737           | 6  | 43  | 1.2 | 59      | 3737           |    |     |     |
| 68         | 3700        | 3  | 3743           | 3  | 43  | 1.2 | 60      | 3743           |    |     |     |
| 69         | 3703        | 6  | 3746           | 5  | 43  | 1.2 | 61      | 3746           |    |     |     |
| 70         | 3709        | 7  | 3751           | 6  | 42  | 1.1 | 62      | 3751           |    |     |     |
| 71         | 3716        | 6  | 3757           | 6  | 41  | 1.1 | 63      | 3757           |    |     |     |
| 72         | 3722        | 3  | 3763           | 3  | 41  | 1.1 | 64      | 3763           |    |     |     |
| 73         | 3725        | 6  | 3766           | 6  | 41  | 1.1 | 65      | 3766           |    |     |     |
| 74         | 3731        | 7  | 3772           | 7  | 41  | 1.1 | 66      | 3772           |    |     |     |
| 75         | 3738        | 6  | 3779           | 6  | 41  | 1.1 | 67      | 3779           |    |     |     |
| 76         | 3744        | 4  | 3785           | 4  | 41  | 1.1 | 68      | 3785           |    |     |     |
| 77         | 3748        | 5  | 3789           | 5  | 41  | 1.1 | 69      | 3789           |    |     |     |
| 78         | 3753        | 6  | 3794           | 6  | 41  | 1.1 | 70      | 3794           |    |     |     |
| 79         | 3759        | 5  | 3800           | 5  | 41  | 1.1 | 71      | 3800           |    |     |     |
| 80         | 3764        | 5  | 3805           | 5  | 41  | 1.1 | 72      | 3805           |    |     |     |
| 81         | 3769        | 6  | 3810           | 6  | 41  | 1.1 | 73      | 3810           |    |     |     |
| 82         | 3775        | 5  | 3816           | 5  | 41  | 1.1 | 74      | 3816           |    |     |     |
| 83         | 3780        | 3  | 3821           | 3  | 41  | 1.1 | 75      | 3821           |    |     |     |
| 84         | 3783        | 4  | 3824           | 4  | 41  | 1.1 | 76      | 3824           |    |     |     |
| 85         | 3787        | 5  | 3828           | 5  | 41  | 1.1 | 77      | 3828           |    |     |     |
| 86         | 3792        | 4  | 3833           | 4  | 41  | 1.1 | 78      | 3833           |    |     |     |
| 87         | 3796        | 4  | 3837           | 4  | 41  | 1.1 | 79      | 3837           |    |     |     |
| 88         | 3800        | 4  | 3841           | 4  | 41  | 1.1 | 80      | 3841           |    |     |     |
| 89         | 3804        | 5  | 3845           | 5  | 41  | 1.1 | 81      | 3845           |    |     |     |
| 90         | 3809        | 4  | 3850           | 4  | 41  | 1.1 | 82      | 3850           |    |     |     |
| 91         | 3813        | 4  | 3854           | 4  | 41  | 1.1 | 83      | 3854           |    |     |     |
| 92         | 3817        | 3  | 3858           | 3  | 41  | 1.1 | 84      | 3858           |    |     |     |
| 93         | 3820        |    | 3861           |    | 41  | 1.1 | 85      | 3861           |    |     |     |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |         | 基 準<br>俸給月額    |    |     |     |
|            | 2756        |    | 2797           |    | 41  | 1.5 |         | 2797           |    |     |     |

| 5 級      |      |    |                |    |     |     |      |         |                |     |     |  |  |
|----------|------|----|----------------|----|-----|-----|------|---------|----------------|-----|-----|--|--|
| 現行<br>号簿 | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |      | 新<br>号簿 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |     |     |  |  |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 | 俸給月額 |         | 間差             | 改定額 | 改定率 |  |  |
| 1        | 2954 | 21 | 3098           | 17 | 144 | 4.9 | 1    | 3213    | 18             | 115 | 3.7 |  |  |
| 2        | 2975 | 20 | 3115           | 17 | 140 | 4.7 |      |         |                | 98  | 3.1 |  |  |
| 3        | 2995 | 19 | 3132           | 15 | 137 | 4.6 |      |         |                | 81  | 2.6 |  |  |
| 4        | 3014 | 18 | 3147           | 14 | 133 | 4.4 |      |         |                | 66  | 2.1 |  |  |
| 5        | 3032 | 18 | 3161           | 13 | 129 | 4.3 |      |         |                | 52  | 1.6 |  |  |
| 6        | 3050 | 16 | 3174           | 13 | 124 | 4.1 |      |         |                | 39  | 1.2 |  |  |
| 7        | 3066 | 16 | 3187           | 13 | 121 | 3.9 |      |         |                | 26  | 0.8 |  |  |
| 8        | 3082 | 16 | 3200           | 13 | 118 | 3.8 |      |         |                | 13  | 0.4 |  |  |
| 9        | 3098 | 22 | 3213           | 18 | 115 | 3.7 |      |         |                | 0   | 0.0 |  |  |
| 10       | 3120 | 22 | 3231           | 18 | 111 | 3.6 | 2    | 3231    |                |     |     |  |  |
| 11       | 3142 | 20 | 3249           | 17 | 107 | 3.4 | 3    | 3249    |                |     |     |  |  |
| 12       | 3162 | 20 | 3266           | 17 | 104 | 3.3 | 4    | 3266    |                |     |     |  |  |
| 13       | 3182 | 20 | 3283           | 17 | 101 | 3.2 | 5    | 3283    |                |     |     |  |  |
| 14       | 3202 | 19 | 3300           | 17 | 98  | 3.1 | 6    | 3300    |                |     |     |  |  |
| 15       | 3221 | 19 | 3317           | 17 | 96  | 3.0 | 7    | 3317    |                |     |     |  |  |
| 16       | 3240 | 19 | 3334           | 16 | 94  | 2.9 | 8    | 3334    |                |     |     |  |  |
| 17       | 3259 | 20 | 3350           | 17 | 91  | 2.8 | 9    | 3350    |                |     |     |  |  |
| 18       | 3279 | 19 | 3367           | 17 | 88  | 2.7 | 10   | 3367    |                |     |     |  |  |
| 19       | 3298 | 19 | 3384           | 16 | 86  | 2.6 | 11   | 3384    |                |     |     |  |  |
| 20       | 3317 | 17 | 3400           | 15 | 83  | 2.5 | 12   | 3400    |                |     |     |  |  |
| 21       | 3334 | 20 | 3415           | 16 | 81  | 2.4 | 13   | 3415    |                |     |     |  |  |
| 22       | 3354 | 20 | 3431           | 16 | 77  | 2.3 | 14   | 3431    |                |     |     |  |  |
| 23       | 3374 | 19 | 3447           | 15 | 73  | 2.2 | 15   | 3447    |                |     |     |  |  |
| 24       | 3393 | 14 | 3462           | 14 | 69  | 2.0 | 16   | 3462    |                |     |     |  |  |
| 25       | 3407 | 19 | 3476           | 17 | 69  | 2.0 | 17   | 3476    |                |     |     |  |  |
| 26       | 3426 | 19 | 3493           | 16 | 67  | 2.0 | 18   | 3493    |                |     |     |  |  |
| 27       | 3445 | 19 | 3509           | 16 | 64  | 1.9 | 19   | 3509    |                |     |     |  |  |
| 28       | 3464 | 16 | 3525           | 12 | 61  | 1.8 | 20   | 3525    |                |     |     |  |  |
| 29       | 3480 | 19 | 3537           | 15 | 57  | 1.6 | 21   | 3537    |                |     |     |  |  |
| 30       | 3499 | 18 | 3552           | 15 | 53  | 1.5 | 22   | 3552    |                |     |     |  |  |
| 31       | 3517 | 18 | 3567           | 15 | 50  | 1.4 | 23   | 3567    |                |     |     |  |  |
| 32       | 3535 | 18 | 3582           | 17 | 47  | 1.3 | 24   | 3582    |                |     |     |  |  |
| 33       | 3553 | 18 | 3599           | 18 | 46  | 1.3 | 25   | 3599    |                |     |     |  |  |
| 34       | 3571 | 17 | 3617           | 17 | 46  | 1.3 | 26   | 3617    |                |     |     |  |  |
| 35       | 3588 | 17 | 3634           | 17 | 46  | 1.3 | 27   | 3634    |                |     |     |  |  |
| 36       | 3605 | 14 | 3651           | 14 | 46  | 1.3 | 28   | 3651    |                |     |     |  |  |
| 37       | 3619 | 13 | 3665           | 13 | 46  | 1.3 | 29   | 3665    |                |     |     |  |  |
| 38       | 3632 | 13 | 3678           | 12 | 46  | 1.3 | 30   | 3678    |                |     |     |  |  |
| 39       | 3645 | 14 | 3690           | 14 | 45  | 1.2 | 31   | 3690    |                |     |     |  |  |
| 40       | 3659 | 11 | 3704           | 11 | 45  | 1.2 | 32   | 3704    |                |     |     |  |  |
| 41       | 3670 | 9  | 3715           | 9  | 45  | 1.2 | 33   | 3715    |                |     |     |  |  |
| 42       | 3679 | 10 | 3724           | 10 | 45  | 1.2 | 34   | 3724    |                |     |     |  |  |
| 43       | 3689 | 11 | 3734           | 11 | 45  | 1.2 | 35   | 3734    |                |     |     |  |  |
| 44       | 3700 | 8  | 3745           | 8  | 45  | 1.2 | 36   | 3745    |                |     |     |  |  |
| 45       | 3708 | 9  | 3753           | 9  | 45  | 1.2 | 37   | 3753    |                |     |     |  |  |
| 46       | 3717 | 9  | 3762           | 9  | 45  | 1.2 | 38   | 3762    |                |     |     |  |  |
| 47       | 3726 | 8  | 3771           | 8  | 45  | 1.2 | 39   | 3771    |                |     |     |  |  |
| 48       | 3734 | 8  | 3779           | 8  | 45  | 1.2 | 40   | 3779    |                |     |     |  |  |
| 49       | 3742 | 8  | 3787           | 8  | 45  | 1.2 | 41   | 3787    |                |     |     |  |  |
| 50       | 3750 | 8  | 3795           | 8  | 45  | 1.2 | 42   | 3795    |                |     |     |  |  |
| 51       | 3758 | 7  | 3803           | 7  | 45  | 1.2 | 43   | 3803    |                |     |     |  |  |
| 52       | 3765 | 7  | 3810           | 7  | 45  | 1.2 | 44   | 3810    |                |     |     |  |  |
| 53       | 3772 | 7  | 3817           | 7  | 45  | 1.2 | 45   | 3817    |                |     |     |  |  |
| 54       | 3779 | 7  | 3824           | 7  | 45  | 1.2 | 46   | 3824    |                |     |     |  |  |
| 55       | 3786 | 7  | 3831           | 7  | 45  | 1.2 | 47   | 3831    |                |     |     |  |  |
| 56       | 3793 | 5  | 3838           | 5  | 45  | 1.2 | 48   | 3838    |                |     |     |  |  |
| 57       | 3798 | 6  | 3843           | 6  | 45  | 1.2 | 49   | 3843    |                |     |     |  |  |
| 58       | 3804 | 6  | 3849           | 6  | 45  | 1.2 | 50   | 3849    |                |     |     |  |  |
| 59       | 3810 | 7  | 3855           | 7  | 45  | 1.2 | 51   | 3855    |                |     |     |  |  |
| 60       | 3817 | 4  | 3862           | 4  | 45  | 1.2 | 52   | 3862    |                |     |     |  |  |
| 61       | 3821 | 7  | 3866           | 6  | 45  | 1.2 | 53   | 3866    |                |     |     |  |  |
| 62       | 3828 | 6  | 3872           | 6  | 44  | 1.1 | 54   | 3872    |                |     |     |  |  |
| 63       | 3834 | 6  | 3878           | 5  | 44  | 1.1 | 55   | 3878    |                |     |     |  |  |
| 64       | 3840 | 4  | 3883           | 4  | 43  | 1.1 | 56   | 3883    |                |     |     |  |  |

| 5 級        |             |    |                |    |     |     |      |             |                |     |     |  |  |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|------|-------------|----------------|-----|-----|--|--|
| 現行<br>号簿   | 現 行         |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |      | 新<br>号簿     | 令和6勧告：令和7年4月改定 |     |     |  |  |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 | 俸給月額 |             | 間差             | 改定額 | 改定率 |  |  |
| 65         | 3844        | 6  | 3887           | 6  | 43  | 1.1 | 57   | 3887        |                |     |     |  |  |
| 66         | 3850        | 6  | 3893           | 6  | 43  | 1.1 | 58   | 3893        |                |     |     |  |  |
| 67         | 3856        | 6  | 3899           | 5  | 43  | 1.1 | 59   | 3899        |                |     |     |  |  |
| 68         | 3862        | 4  | 3904           | 4  | 42  | 1.1 | 60   | 3904        |                |     |     |  |  |
| 69         | 3866        | 5  | 3908           | 5  | 42  | 1.1 | 61   | 3908        |                |     |     |  |  |
| 70         | 3871        | 5  | 3913           | 5  | 42  | 1.1 | 62   | 3913        |                |     |     |  |  |
| 71         | 3876        | 6  | 3918           | 6  | 42  | 1.1 | 63   | 3918        |                |     |     |  |  |
| 72         | 3882        | 3  | 3924           | 3  | 42  | 1.1 | 64   | 3924        |                |     |     |  |  |
| 73         | 3885        | 4  | 3927           | 4  | 42  | 1.1 | 65   | 3927        |                |     |     |  |  |
| 74         | 3889        | 4  | 3934           | 4  | 42  | 1.1 | 66   | 3934        |                |     |     |  |  |
| 75         | 3893        | 4  | 3935           | 4  | 42  | 1.1 | 67   | 3935        |                |     |     |  |  |
| 76         | 3897        | 3  | 3939           | 3  | 42  | 1.1 | 68   | 3939        |                |     |     |  |  |
| 77         | 3900        | 3  | 3942           | 3  | 42  | 1.1 | 69   | 3942        |                |     |     |  |  |
| 78         | 3903        | 3  | 3945           | 3  | 42  | 1.1 | 70   | 3945        |                |     |     |  |  |
| 79         | 3906        | 2  | 3948           | 2  | 42  | 1.1 | 71   | 3948        |                |     |     |  |  |
| 80         | 3908        | 2  | 3950           | 2  | 42  | 1.1 | 72   | 3950        |                |     |     |  |  |
| 81         | 3910        | 3  | 3952           | 3  | 42  | 1.1 | 73   | 3952        |                |     |     |  |  |
| 82         | 3913        | 3  | 3955           | 3  | 42  | 1.1 | 74   | 3955        |                |     |     |  |  |
| 83         | 3916        | 2  | 3958           | 2  | 42  | 1.1 | 75   | 3958        |                |     |     |  |  |
| 84         | 3918        | 2  | 3960           | 2  | 42  | 1.1 | 76   | 3960        |                |     |     |  |  |
| 85         | 3920        | 3  | 3962           | 3  | 42  | 1.1 | 77   | 3962        |                |     |     |  |  |
| 86         | 3923        | 3  | 3965           | 3  | 42  | 1.1 | 78   | 3965        |                |     |     |  |  |
| 87         | 3926        | 2  | 3968           | 2  | 42  | 1.1 | 79   | 3968        |                |     |     |  |  |
| 88         | 3928        | 2  | 3970           | 2  | 42  | 1.1 | 80   | 3970        |                |     |     |  |  |
| 89         | 3930        | 3  | 3972           | 3  | 42  | 1.1 | 81   | 3972        |                |     |     |  |  |
| 90         | 3933        | 3  | 3975           | 3  | 42  | 1.1 | 82   | 3975        |                |     |     |  |  |
| 91         | 3936        | 2  | 3978           | 2  | 42  | 1.1 | 83   | 3978        |                |     |     |  |  |
| 92         | 3938        | 2  | 3980           | 2  | 42  | 1.1 | 84   | 3980        |                |     |     |  |  |
| 93         | 3940        |    | 3982           |    | 42  | 1.1 | 85   | 3982        |                |     |     |  |  |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |      | 基 準<br>俸給月額 |                |     |     |  |  |
|            | 2907        |    | 2949           |    | 42  | 1.4 |      | 2949        |                |     |     |  |  |

| 6 級      |      |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |  |
|----------|------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|--|
| 現行<br>号様 | 現 行  |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |  |
|          | 俸給月額 | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |  |
| 1        | 3231 | 22 | 3350           | 19 | 119 | 3.7 | 1       | 3552           | 17 | 202 | 6.0 |  |  |
| 2        | 3253 | 22 | 3369           | 18 | 116 | 3.6 |         |                |    | 183 | 5.4 |  |  |
| 3        | 3275 | 20 | 3387           | 18 | 112 | 3.4 |         |                |    | 165 | 4.9 |  |  |
| 4        | 3295 | 20 | 3405           | 17 | 110 | 3.3 |         |                |    | 147 | 4.3 |  |  |
| 5        | 3315 | 20 | 3422           | 17 | 107 | 3.2 |         |                |    | 130 | 3.8 |  |  |
| 6        | 3335 | 19 | 3439           | 16 | 104 | 3.1 |         |                |    | 113 | 3.3 |  |  |
| 7        | 3354 | 19 | 3455           | 17 | 101 | 3.0 |         |                |    | 97  | 2.8 |  |  |
| 8        | 3373 | 19 | 3472           | 16 | 99  | 2.9 |         |                |    | 80  | 2.3 |  |  |
| 9        | 3392 | 20 | 3488           | 17 | 96  | 2.8 |         |                |    | 64  | 1.8 |  |  |
| 10       | 3412 | 20 | 3505           | 16 | 93  | 2.7 |         |                |    | 47  | 1.3 |  |  |
| 11       | 3432 | 20 | 3521           | 16 | 89  | 2.6 |         |                |    | 31  | 0.9 |  |  |
| 12       | 3452 | 18 | 3537           | 15 | 85  | 2.5 |         |                |    | 15  | 0.4 |  |  |
| 13       | 3470 | 20 | 3552           | 17 | 82  | 2.4 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |  |
| 14       | 3490 | 19 | 3569           | 16 | 79  | 2.3 | 2       | 3569           |    |     |     |  |  |
| 15       | 3509 | 19 | 3585           | 16 | 76  | 2.2 | 3       | 3585           |    |     |     |  |  |
| 16       | 3528 | 17 | 3601           | 16 | 73  | 2.1 | 4       | 3601           |    |     |     |  |  |
| 17       | 3545 | 20 | 3617           | 18 | 72  | 2.0 | 5       | 3617           |    |     |     |  |  |
| 18       | 3565 | 18 | 3635           | 15 | 70  | 2.0 | 6       | 3635           |    |     |     |  |  |
| 19       | 3583 | 19 | 3650           | 16 | 67  | 1.9 | 7       | 3650           |    |     |     |  |  |
| 20       | 3602 | 19 | 3666           | 14 | 64  | 1.8 | 8       | 3666           |    |     |     |  |  |
| 21       | 3621 | 19 | 3680           | 16 | 59  | 1.6 | 9       | 3680           |    |     |     |  |  |
| 22       | 3640 | 19 | 3696           | 16 | 56  | 1.5 | 10      | 3696           |    |     |     |  |  |
| 23       | 3659 | 19 | 3712           | 15 | 53  | 1.4 | 11      | 3712           |    |     |     |  |  |
| 24       | 3678 | 19 | 3727           | 19 | 49  | 1.3 | 12      | 3727           |    |     |     |  |  |
| 25       | 3697 | 19 | 3746           | 19 | 49  | 1.3 | 13      | 3746           |    |     |     |  |  |
| 26       | 3716 | 19 | 3765           | 19 | 49  | 1.3 | 14      | 3765           |    |     |     |  |  |
| 27       | 3735 | 19 | 3784           | 18 | 49  | 1.3 | 15      | 3784           |    |     |     |  |  |
| 28       | 3754 | 15 | 3802           | 15 | 48  | 1.3 | 16      | 3802           |    |     |     |  |  |
| 29       | 3769 | 18 | 3817           | 18 | 48  | 1.3 | 17      | 3817           |    |     |     |  |  |
| 30       | 3787 | 18 | 3835           | 17 | 48  | 1.3 | 18      | 3835           |    |     |     |  |  |
| 31       | 3805 | 16 | 3852           | 16 | 47  | 1.2 | 19      | 3852           |    |     |     |  |  |
| 32       | 3821 | 17 | 3868           | 17 | 47  | 1.2 | 20      | 3868           |    |     |     |  |  |
| 33       | 3838 | 14 | 3885           | 14 | 47  | 1.2 | 21      | 3885           |    |     |     |  |  |
| 34       | 3852 | 14 | 3899           | 14 | 47  | 1.2 | 22      | 3899           |    |     |     |  |  |
| 35       | 3866 | 14 | 3913           | 14 | 47  | 1.2 | 23      | 3913           |    |     |     |  |  |
| 36       | 3880 | 14 | 3927           | 14 | 47  | 1.2 | 24      | 3927           |    |     |     |  |  |
| 37       | 3894 | 12 | 3941           | 12 | 47  | 1.2 | 25      | 3941           |    |     |     |  |  |
| 38       | 3906 | 12 | 3953           | 12 | 47  | 1.2 | 26      | 3953           |    |     |     |  |  |
| 39       | 3918 | 10 | 3965           | 10 | 47  | 1.2 | 27      | 3965           |    |     |     |  |  |
| 40       | 3928 | 11 | 3975           | 11 | 47  | 1.2 | 28      | 3975           |    |     |     |  |  |
| 41       | 3939 | 12 | 3986           | 12 | 47  | 1.2 | 29      | 3986           |    |     |     |  |  |
| 42       | 3951 | 11 | 3998           | 11 | 47  | 1.2 | 30      | 3998           |    |     |     |  |  |
| 43       | 3962 | 11 | 4009           | 11 | 47  | 1.2 | 31      | 4009           |    |     |     |  |  |
| 44       | 3973 | 7  | 4020           | 7  | 47  | 1.2 | 32      | 4020           |    |     |     |  |  |
| 45       | 3980 | 7  | 4027           | 7  | 47  | 1.2 | 33      | 4027           |    |     |     |  |  |
| 46       | 3987 | 7  | 4034           | 7  | 47  | 1.2 | 34      | 4034           |    |     |     |  |  |
| 47       | 3994 | 7  | 4041           | 7  | 47  | 1.2 | 35      | 4041           |    |     |     |  |  |
| 48       | 4001 | 6  | 4048           | 6  | 47  | 1.2 | 36      | 4048           |    |     |     |  |  |
| 49       | 4007 | 6  | 4054           | 6  | 47  | 1.2 | 37      | 4054           |    |     |     |  |  |
| 50       | 4013 | 5  | 4060           | 5  | 47  | 1.2 | 38      | 4060           |    |     |     |  |  |
| 51       | 4018 | 4  | 4065           | 4  | 47  | 1.2 | 39      | 4065           |    |     |     |  |  |
| 52       | 4022 | 4  | 4069           | 4  | 47  | 1.2 | 40      | 4069           |    |     |     |  |  |
| 53       | 4026 | 3  | 4073           | 2  | 47  | 1.2 | 41      | 4073           |    |     |     |  |  |
| 54       | 4029 | 3  | 4075           | 3  | 46  | 1.1 | 42      | 4075           |    |     |     |  |  |
| 55       | 4032 | 3  | 4078           | 3  | 46  | 1.1 | 43      | 4078           |    |     |     |  |  |
| 56       | 4035 | 3  | 4081           | 3  | 46  | 1.1 | 44      | 4081           |    |     |     |  |  |
| 57       | 4038 | 3  | 4084           | 3  | 46  | 1.1 | 45      | 4084           |    |     |     |  |  |
| 58       | 4041 | 3  | 4087           | 3  | 46  | 1.1 | 46      | 4087           |    |     |     |  |  |
| 59       | 4044 | 3  | 4090           | 3  | 46  | 1.1 | 47      | 4090           |    |     |     |  |  |
| 60       | 4047 | 3  | 4093           | 2  | 46  | 1.1 | 48      | 4093           |    |     |     |  |  |
| 61       | 4050 | 3  | 4095           | 3  | 45  | 1.1 | 49      | 4095           |    |     |     |  |  |
| 62       | 4053 | 3  | 4098           | 3  | 45  | 1.1 | 50      | 4098           |    |     |     |  |  |
| 63       | 4056 | 3  | 4101           | 3  | 45  | 1.1 | 51      | 4101           |    |     |     |  |  |
| 64       | 4059 | 3  | 4104           | 2  | 45  | 1.1 | 52      | 4104           |    |     |     |  |  |

| 6 級        |             |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |  |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|--|
| 現行<br>号様   | 現 行         |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号様 | 令和6勧告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |  |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |  |
| 65         | 4062        | 3  | 4106           | 3  | 44  | 1.1 | 53      | 4106           |    |     |     |  |  |
| 66         | 4065        | 3  | 4109           | 3  | 44  | 1.1 | 54      | 4109           |    |     |     |  |  |
| 67         | 4068        | 3  | 4112           | 3  | 44  | 1.1 | 55      | 4112           |    |     |     |  |  |
| 68         | 4071        | 2  | 4115           | 2  | 44  | 1.1 | 56      | 4115           |    |     |     |  |  |
| 69         | 4073        | 3  | 4117           | 3  | 44  | 1.1 | 57      | 4117           |    |     |     |  |  |
| 70         | 4076        | 3  | 4120           | 3  | 44  | 1.1 | 58      | 4120           |    |     |     |  |  |
| 71         | 4079        | 2  | 4123           | 2  | 44  | 1.1 | 59      | 4123           |    |     |     |  |  |
| 72         | 4081        | 2  | 4125           | 2  | 44  | 1.1 | 60      | 4125           |    |     |     |  |  |
| 73         | 4083        | 3  | 4127           | 3  | 44  | 1.1 | 61      | 4127           |    |     |     |  |  |
| 74         | 4086        | 3  | 4130           | 3  | 44  | 1.1 | 62      | 4130           |    |     |     |  |  |
| 75         | 4089        | 2  | 4133           | 2  | 44  | 1.1 | 63      | 4133           |    |     |     |  |  |
| 76         | 4091        | 2  | 4135           | 2  | 44  | 1.1 | 64      | 4135           |    |     |     |  |  |
| 77         | 4093        | 3  | 4137           | 3  | 44  | 1.1 | 65      | 4137           |    |     |     |  |  |
| 78         | 4096        | 3  | 4140           | 3  | 44  | 1.1 | 66      | 4140           |    |     |     |  |  |
| 79         | 4099        | 2  | 4143           | 2  | 44  | 1.1 | 67      | 4143           |    |     |     |  |  |
| 80         | 4101        | 2  | 4145           | 2  | 44  | 1.1 | 68      | 4145           |    |     |     |  |  |
| 81         | 4103        | 3  | 4147           | 3  | 44  | 1.1 | 69      | 4147           |    |     |     |  |  |
| 82         | 4106        | 3  | 4150           | 3  | 44  | 1.1 | 70      | 4150           |    |     |     |  |  |
| 83         | 4109        | 2  | 4153           | 2  | 44  | 1.1 | 71      | 4153           |    |     |     |  |  |
| 84         | 4111        | 2  | 4155           | 2  | 44  | 1.1 | 72      | 4155           |    |     |     |  |  |
| 85         | 4113        |    | 4157           |    | 44  | 1.1 | 73      | 4157           |    |     |     |  |  |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |         | 基 準<br>俸給月額    |    |     |     |  |  |
|            | 3162        |    | 3206           |    | 44  | 1.4 |         | 3206           |    |     |     |  |  |

| 7 級        |                |    |                |    |     |     |      |                |                |     |     |  |  |
|------------|----------------|----|----------------|----|-----|-----|------|----------------|----------------|-----|-----|--|--|
| 現行<br>号俸   | 現 行            |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |      | 新<br>号俸        | 令和6勧告：令和7年4月改定 |     |     |  |  |
|            | 俸給月額           | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 | 俸給月額 |                | 間差             | 改定額 | 改定率 |  |  |
| 1          | 3655           | 26 | 3734           | 26 | 79  | 2.2 | 1    | 4083           | 19             | 349 | 9.3 |  |  |
| 2          | 3681           | 24 | 3760           | 23 | 79  | 2.1 |      |                |                |     |     |  |  |
| 3          | 3705           | 24 | 3783           | 22 | 78  | 2.1 |      |                |                |     |     |  |  |
| 4          | 3729           | 19 | 3805           | 19 | 76  | 2.0 |      |                |                |     |     |  |  |
| 5          | 3748           | 25 | 3824           | 23 | 76  | 2.0 |      |                |                |     |     |  |  |
| 6          | 3773           | 23 | 3847           | 21 | 74  | 2.0 |      |                |                |     |     |  |  |
| 7          | 3796           | 25 | 3868           | 20 | 72  | 1.9 |      |                |                |     |     |  |  |
| 8          | 3821           | 24 | 3888           | 20 | 67  | 1.8 |      |                |                |     |     |  |  |
| 9          | 3845           | 26 | 3908           | 23 | 63  | 1.6 |      |                |                |     |     |  |  |
| 10         | 3871           | 26 | 3931           | 22 | 60  | 1.5 |      |                |                |     |     |  |  |
| 11         | 3897           | 26 | 3953           | 22 | 56  | 1.4 |      |                |                |     |     |  |  |
| 12         | 3923           | 23 | 3975           | 22 | 52  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 13         | 3946           | 23 | 3997           | 23 | 51  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 14         | 3969           | 22 | 4020           | 22 | 51  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 15         | 3991           | 23 | 4042           | 23 | 51  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 16         | 4014           | 18 | 4065           | 18 | 51  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 17         | 4032           | 19 | 4083           | 19 | 51  | 1.3 |      |                |                |     |     |  |  |
| 18         | 4051           | 19 | 4102           | 19 | 51  | 1.3 | 2    | 4102           |                |     |     |  |  |
| 19         | 4070           | 18 | 4121           | 18 | 51  | 1.3 | 3    | 4121           |                |     |     |  |  |
| 20         | 4088           | 18 | 4139           | 18 | 51  | 1.2 | 4    | 4139           |                |     |     |  |  |
| 21         | 4106           | 18 | 4157           | 18 | 51  | 1.2 | 5    | 4157           |                |     |     |  |  |
| 22         | 4124           | 18 | 4175           | 18 | 51  | 1.2 | 6    | 4175           |                |     |     |  |  |
| 23         | 4142           | 18 | 4193           | 18 | 51  | 1.2 | 7    | 4193           |                |     |     |  |  |
| 24         | 4160           | 16 | 4211           | 16 | 51  | 1.2 | 8    | 4211           |                |     |     |  |  |
| 25         | 4176           | 15 | 4227           | 15 | 51  | 1.2 | 9    | 4227           |                |     |     |  |  |
| 26         | 4191           | 15 | 4242           | 15 | 51  | 1.2 | 10   | 4242           |                |     |     |  |  |
| 27         | 4206           | 15 | 4257           | 15 | 51  | 1.2 | 11   | 4257           |                |     |     |  |  |
| 28         | 4221           | 15 | 4272           | 15 | 51  | 1.2 | 12   | 4272           |                |     |     |  |  |
| 29         | 4236           | 13 | 4287           | 13 | 51  | 1.2 | 13   | 4287           |                |     |     |  |  |
| 30         | 4249           | 13 | 4300           | 13 | 51  | 1.2 | 14   | 4300           |                |     |     |  |  |
| 31         | 4262           | 12 | 4313           | 12 | 51  | 1.2 | 15   | 4313           |                |     |     |  |  |
| 32         | 4274           | 12 | 4325           | 12 | 51  | 1.2 | 16   | 4325           |                |     |     |  |  |
| 33         | 4286           | 13 | 4337           | 13 | 51  | 1.2 | 17   | 4337           |                |     |     |  |  |
| 34         | 4299           | 13 | 4350           | 13 | 51  | 1.2 | 18   | 4350           |                |     |     |  |  |
| 35         | 4312           | 12 | 4363           | 12 | 51  | 1.2 | 19   | 4363           |                |     |     |  |  |
| 36         | 4324           | 12 | 4375           | 12 | 51  | 1.2 | 20   | 4375           |                |     |     |  |  |
| 37         | 4336           | 8  | 4387           | 8  | 51  | 1.2 | 21   | 4387           |                |     |     |  |  |
| 38         | 4344           | 8  | 4395           | 8  | 51  | 1.2 | 22   | 4395           |                |     |     |  |  |
| 39         | 4352           | 8  | 4403           | 8  | 51  | 1.2 | 23   | 4403           |                |     |     |  |  |
| 40         | 4360           | 6  | 4411           | 6  | 51  | 1.2 | 24   | 4411           |                |     |     |  |  |
| 41         | 4366           | 7  | 4417           | 6  | 51  | 1.2 | 25   | 4417           |                |     |     |  |  |
| 42         | 4373           | 7  | 4423           | 6  | 50  | 1.1 | 26   | 4423           |                |     |     |  |  |
| 43         | 4380           | 7  | 4429           | 6  | 49  | 1.1 | 27   | 4429           |                |     |     |  |  |
| 44         | 4387           | 8  | 4435           | 7  | 48  | 1.1 | 28   | 4435           |                |     |     |  |  |
| 45         | 4395           | 8  | 4442           | 8  | 47  | 1.1 | 29   | 4442           |                |     |     |  |  |
| 46         | 4403           | 4  | 4450           | 4  | 47  | 1.1 | 30   | 4450           |                |     |     |  |  |
| 47         | 4407           | 7  | 4454           | 7  | 47  | 1.1 | 31   | 4454           |                |     |     |  |  |
| 48         | 4414           | 5  | 4461           | 5  | 47  | 1.1 | 32   | 4461           |                |     |     |  |  |
| 49         | 4419           | 4  | 4466           | 4  | 47  | 1.1 | 33   | 4466           |                |     |     |  |  |
| 50         | 4423           | 4  | 4470           | 4  | 47  | 1.1 | 34   | 4470           |                |     |     |  |  |
| 51         | 4427           | 4  | 4474           | 4  | 47  | 1.1 | 35   | 4474           |                |     |     |  |  |
| 52         | 4431           | 4  | 4478           | 4  | 47  | 1.1 | 36   | 4478           |                |     |     |  |  |
| 53         | 4435           | 4  | 4482           | 4  | 47  | 1.1 | 37   | 4482           |                |     |     |  |  |
| 54         | 4439           | 4  | 4486           | 4  | 47  | 1.1 | 38   | 4486           |                |     |     |  |  |
| 55         | 4443           | 3  | 4490           | 3  | 47  | 1.1 | 39   | 4490           |                |     |     |  |  |
| 56         | 4446           | 3  | 4493           | 3  | 47  | 1.1 | 40   | 4493           |                |     |     |  |  |
| 57         | 4449           | 4  | 4496           | 4  | 47  | 1.1 | 41   | 4496           |                |     |     |  |  |
| 58         | 4453           | 3  | 4500           | 3  | 47  | 1.1 | 42   | 4500           |                |     |     |  |  |
| 59         | 4456           | 3  | 4503           | 3  | 47  | 1.1 | 43   | 4503           |                |     |     |  |  |
| 60         | 4459           | 3  | 4506           | 3  | 47  | 1.1 | 44   | 4506           |                |     |     |  |  |
| 61         | 4462           |    | 4509           |    | 47  | 1.1 | 45   | 4509           |                |     |     |  |  |
| 定年前<br>再任用 | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 改定額 | 改定率 |      | 基<br>準<br>俸給月額 |                |     |     |  |  |
|            | 3580           |    | 3627           |    | 47  | 1.3 |      | 3627           |                |     |     |  |  |

| 8 級        |                |    |                |    |     |     |      |                |                |     |      |  |  |
|------------|----------------|----|----------------|----|-----|-----|------|----------------|----------------|-----|------|--|--|
| 現行<br>号俸   | 現 行            |    | 令和6勧告：令和6年4月改定 |    |     |     |      | 新<br>号俸        | 令和6勧告：令和7年4月改定 |     |      |  |  |
|            | 俸給月額           | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 | 俸給月額 |                | 間差             | 改定額 | 改定率  |  |  |
| 1          | 4103           | 24 | 4156           | 24 | 53  | 1.3 | 1    | 4583           | 55             | 427 | 10.3 |  |  |
| 2          | 4127           | 25 | 4180           | 25 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 3          | 4152           | 24 | 4205           | 24 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 4          | 4176           | 19 | 4229           | 19 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 5          | 4195           | 21 | 4248           | 21 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 6          | 4216           | 21 | 4269           | 21 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 7          | 4237           | 22 | 4290           | 22 | 53  | 1.3 |      |                |                |     |      |  |  |
| 8          | 4259           | 19 | 4312           | 19 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 9          | 4278           | 21 | 4331           | 21 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 10         | 4299           | 21 | 4352           | 21 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 11         | 4320           | 19 | 4373           | 19 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 12         | 4339           | 17 | 4392           | 17 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 13         | 4356           | 18 | 4409           | 18 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 14         | 4374           | 19 | 4427           | 19 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 15         | 4393           | 19 | 4446           | 19 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 16         | 4412           | 18 | 4465           | 18 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 17         | 4430           | 18 | 4483           | 18 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 18         | 4448           | 18 | 4501           | 18 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 19         | 4466           | 17 | 4519           | 17 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 20         | 4483           | 18 | 4536           | 18 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 21         | 4501           | 15 | 4554           | 15 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 22         | 4516           | 14 | 4569           | 14 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 23         | 4530           | 15 | 4583           | 15 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 24         | 4545           | 14 | 4598           | 14 | 53  | 1.2 | 2    | 4638           | 50             | 40  | 0.9  |  |  |
| 25         | 4559           | 13 | 4612           | 13 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 26         | 4572           | 13 | 4625           | 13 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 27         | 4585           | 12 | 4638           | 12 | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 28         | 4597           | 10 | 4650           | 10 | 53  | 1.2 | 3    | 4688           | 47             | 38  | 0.8  |  |  |
| 29         | 4607           | 7  | 4660           | 7  | 53  | 1.2 |      |                |                |     |      |  |  |
| 30         | 4614           | 8  | 4667           | 7  | 53  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 31         | 4622           | 7  | 4674           | 7  | 52  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 32         | 4629           | 7  | 4681           | 7  | 52  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 33         | 4636           | 8  | 4688           | 7  | 52  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 34         | 4644           | 7  | 4695           | 6  | 51  | 1.1 | 4    | 4735           | 40             | 40  | 0.9  |  |  |
| 35         | 4651           | 6  | 4701           | 6  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 36         | 4657           | 5  | 4707           | 5  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 37         | 4662           | 6  | 4712           | 6  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 38         | 4668           | 6  | 4718           | 6  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 39         | 4674           | 6  | 4724           | 6  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 40         | 4680           | 5  | 4730           | 5  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 41         | 4685           | 5  | 4735           | 5  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 42         | 4690           | 4  | 4740           | 4  | 50  | 1.1 | 5    | 4775           | 35             | 35  | 0.7  |  |  |
| 43         | 4694           | 3  | 4744           | 3  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 44         | 4697           | 3  | 4747           | 3  | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
| 45         | 4700           |    | 4750           |    | 50  | 1.1 |      |                |                |     |      |  |  |
|            |                |    |                |    |     |     | 6    | 4810           | 30             |     |      |  |  |
|            |                |    |                |    |     |     | 7    | 4840           | 25             |     |      |  |  |
|            |                |    |                |    |     |     | 8    | 4865           | 20             |     |      |  |  |
|            |                |    |                |    |     |     | 9    | 4885           |                |     |      |  |  |
| 定年前<br>再任用 | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 基<br>準<br>俸給月額 |    | 改定額 | 改定率 |      | 基<br>準<br>俸給月額 |                |     |      |  |  |
|            | 3912           |    | 3962           |    | 50  | 1.3 |      | 3962           |                |     |      |  |  |

| 9 級        |             |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|
| 現行<br>号標   | 現 行         |    | 令和6勸告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号標 | 令和6勸告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |
| 1          | 4599        | 31 | 4653           | 31 | 56  | 1.2 | 1       | 5102           | 69 | 447 | 9.6 |  |
| 2          | 4630        | 30 | 4686           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 416 | 8.9 |  |
| 3          | 4660        | 30 | 4716           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 386 | 8.2 |  |
| 4          | 4690        | 30 | 4746           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 356 | 7.5 |  |
| 5          | 4720        | 30 | 4776           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 326 | 6.8 |  |
| 6          | 4750        | 30 | 4806           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 296 | 6.2 |  |
| 7          | 4780        | 31 | 4834           | 31 | 56  | 1.2 |         |                |    | 266 | 5.5 |  |
| 8          | 4811        | 27 | 4867           | 27 | 56  | 1.2 |         |                |    | 235 | 4.8 |  |
| 9          | 4838        | 31 | 4894           | 31 | 56  | 1.2 |         |                |    | 208 | 4.3 |  |
| 10         | 4869        | 30 | 4925           | 30 | 56  | 1.2 |         |                |    | 177 | 3.6 |  |
| 11         | 4899        | 31 | 4955           | 31 | 56  | 1.1 |         |                |    | 147 | 3.0 |  |
| 12         | 4930        | 27 | 4986           | 27 | 56  | 1.1 |         |                |    | 116 | 2.3 |  |
| 13         | 4957        | 23 | 5013           | 23 | 56  | 1.1 |         |                |    | 89  | 1.8 |  |
| 14         | 4980        | 23 | 5036           | 23 | 56  | 1.1 |         |                |    | 66  | 1.3 |  |
| 15         | 5003        | 23 | 5059           | 23 | 56  | 1.1 |         |                |    | 43  | 0.8 |  |
| 16         | 5026        | 20 | 5082           | 20 | 56  | 1.1 |         |                |    | 20  | 0.4 |  |
| 17         | 5046        | 14 | 5102           | 14 | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 18         | 5060        | 15 | 5116           | 15 | 56  | 1.1 | 2       | 5171           | 52 | 55  | 1.1 |  |
| 19         | 5075        | 14 | 5131           | 14 | 56  | 1.1 |         |                |    | 40  | 0.8 |  |
| 20         | 5089        | 12 | 5145           | 12 | 56  | 1.1 |         |                |    | 26  | 0.5 |  |
| 21         | 5101        | 14 | 5157           | 14 | 56  | 1.1 |         |                |    | 14  | 0.3 |  |
| 22         | 5115        | 15 | 5171           | 15 | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 23         | 5130        | 15 | 5186           | 15 | 56  | 1.1 | 3       | 5223           | 43 | 37  | 0.7 |  |
| 24         | 5145        | 11 | 5201           | 11 | 56  | 1.1 |         |                |    | 22  | 0.4 |  |
| 25         | 5156        | 11 | 5212           | 11 | 56  | 1.1 |         |                |    | 11  | 0.2 |  |
| 26         | 5167        | 12 | 5223           | 12 | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 27         | 5179        | 12 | 5235           | 12 | 56  | 1.1 | 4       | 5266           | 35 | 31  | 0.6 |  |
| 28         | 5191        | 10 | 5247           | 10 | 56  | 1.1 |         |                |    | 19  | 0.4 |  |
| 29         | 5201        | 9  | 5257           | 9  | 56  | 1.1 |         |                |    | 9   | 0.2 |  |
| 30         | 5210        | 9  | 5266           | 9  | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 31         | 5219        | 9  | 5275           | 9  | 56  | 1.1 | 5       | 5301           | 33 | 26  | 0.5 |  |
| 32         | 5228        | 8  | 5284           | 8  | 56  | 1.1 |         |                |    | 17  | 0.3 |  |
| 33         | 5236        | 9  | 5292           | 9  | 56  | 1.1 |         |                |    | 9   | 0.2 |  |
| 34         | 5245        | 7  | 5301           | 7  | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 35         | 5252        | 5  | 5308           | 5  | 56  | 1.1 | 6       | 5334           | 30 | 26  | 0.5 |  |
| 36         | 5257        | 7  | 5313           | 7  | 56  | 1.1 |         |                |    | 21  | 0.4 |  |
| 37         | 5264        | 6  | 5320           | 6  | 56  | 1.1 |         |                |    | 14  | 0.3 |  |
| 38         | 5270        | 8  | 5326           | 8  | 56  | 1.1 |         |                |    | 8   | 0.2 |  |
| 39         | 5278        | 6  | 5334           | 6  | 56  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 40         | 5284        | 5  | 5340           | 5  | 56  | 1.1 | 7       | 5364           | 25 | 24  | 0.4 |  |
| 41         | 5289        |    | 5345           |    | 56  | 1.1 |         |                |    | 19  | 0.4 |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 8       | 5389           | 20 |     |     |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 9       | 5409           |    |     |     |  |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |         | 基 準<br>俸給月額    |    |     |     |  |
|            | 4424        |    | 4480           |    | 56  | 1.3 |         | 4480           |    |     |     |  |

| 10 級       |             |    |                |    |     |     |         |                |    |     |     |  |
|------------|-------------|----|----------------|----|-----|-----|---------|----------------|----|-----|-----|--|
| 現行<br>号標   | 現 行         |    | 令和6勸告：令和6年4月改定 |    |     |     | 新<br>号標 | 令和6勸告：令和7年4月改定 |    |     |     |  |
|            | 俸給月額        | 間差 | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |         | 俸給月額           | 間差 | 改定額 | 改定率 |  |
| 1          | 5231        | 29 | 5290           | 29 | 59  | 1.1 | 1       | 5508           | 72 | 218 | 4.1 |  |
| 2          | 5260        | 31 | 5319           | 31 | 59  | 1.1 |         |                |    | 189 | 3.6 |  |
| 3          | 5291        | 31 | 5350           | 31 | 59  | 1.1 |         |                |    | 158 | 3.0 |  |
| 4          | 5322        | 31 | 5381           | 31 | 59  | 1.1 |         |                |    | 127 | 2.4 |  |
| 5          | 5353        | 23 | 5412           | 23 | 59  | 1.1 |         |                |    | 96  | 1.8 |  |
| 6          | 5376        | 25 | 5435           | 25 | 59  | 1.1 |         |                |    | 73  | 1.3 |  |
| 7          | 5401        | 24 | 5460           | 24 | 59  | 1.1 |         |                |    | 48  | 0.9 |  |
| 8          | 5425        | 24 | 5484           | 24 | 59  | 1.1 |         |                |    | 24  | 0.4 |  |
| 9          | 5449        | 18 | 5508           | 18 | 59  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 10         | 5467        | 18 | 5526           | 18 | 59  | 1.1 | 2       | 5580           | 61 | 54  | 1.0 |  |
| 11         | 5485        | 19 | 5544           | 19 | 59  | 1.1 |         |                |    | 36  | 0.6 |  |
| 12         | 5504        | 17 | 5563           | 17 | 59  | 1.1 |         |                |    | 17  | 0.3 |  |
| 13         | 5521        | 14 | 5580           | 14 | 59  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 14         | 5535        | 13 | 5594           | 13 | 59  | 1.1 | 3       | 5641           | 50 | 47  | 0.8 |  |
| 15         | 5548        | 11 | 5607           | 11 | 59  | 1.1 |         |                |    | 34  | 0.6 |  |
| 16         | 5559        | 13 | 5618           | 13 | 59  | 1.1 |         |                |    | 23  | 0.4 |  |
| 17         | 5572        | 10 | 5631           | 10 | 59  | 1.1 |         |                |    | 10  | 0.2 |  |
| 18         | 5582        | 9  | 5641           | 9  | 59  | 1.1 |         |                |    | 0   | 0.0 |  |
| 19         | 5591        | 9  | 5650           | 9  | 59  | 1.1 | 4       | 5691           | 40 | 41  | 0.7 |  |
| 20         | 5600        | 9  | 5659           | 9  | 59  | 1.1 |         |                |    | 32  | 0.6 |  |
| 21         | 5609        |    | 5668           |    | 59  | 1.1 |         |                |    | 23  | 0.4 |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 5       | 5731           | 30 |     |     |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 6       | 5761           | 25 |     |     |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 7       | 5786           | 20 |     |     |  |
|            |             |    |                |    |     |     | 8       | 5806           |    |     |     |  |
| 定年前<br>再任用 | 基 準<br>俸給月額 |    | 基 準<br>俸給月額    |    | 改定額 | 改定率 |         | 基 準<br>俸給月額    |    |     |     |  |
|            | 5228        |    | 5287           |    | 59  | 1.1 |         | 5287           |    |     |     |  |

指定職俸給表

| 現行<br>号俸 | 指 定 職 |     |                 |     |     |     |
|----------|-------|-----|-----------------|-----|-----|-----|
|          | 現 行   |     | 令和6年勧告:令和6年4月改定 |     |     |     |
|          | 俸給月額  | 間差  | 俸給月額            | 間差  | 改定額 | 改定率 |
|          | 百円    | 百円  | 百円              | 百円  | 百円  | %   |
| 1        | 7080  | 550 | 7160            | 560 | 80  | 1.1 |
| 2        | 7630  | 570 | 7720            | 570 | 90  | 1.2 |
| 3        | 8200  | 780 | 8290            | 790 | 90  | 1.1 |
| 4        | 8980  | 700 | 9080            | 710 | 100 | 1.1 |
| 5        | 9680  | 700 | 9790            | 700 | 110 | 1.1 |
| 6        | 10380 | 720 | 10490           | 730 | 110 | 1.1 |
| 7        | 11100 | 680 | 11220           | 690 | 120 | 1.1 |
| 8        | 11780 |     | 11910           |     | 130 | 1.1 |

(参考2) 本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み(抜粋)

## 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ペースアップ

- ▶ **【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「ペア」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

1

## 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<sup>(※)</sup> 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            |  |

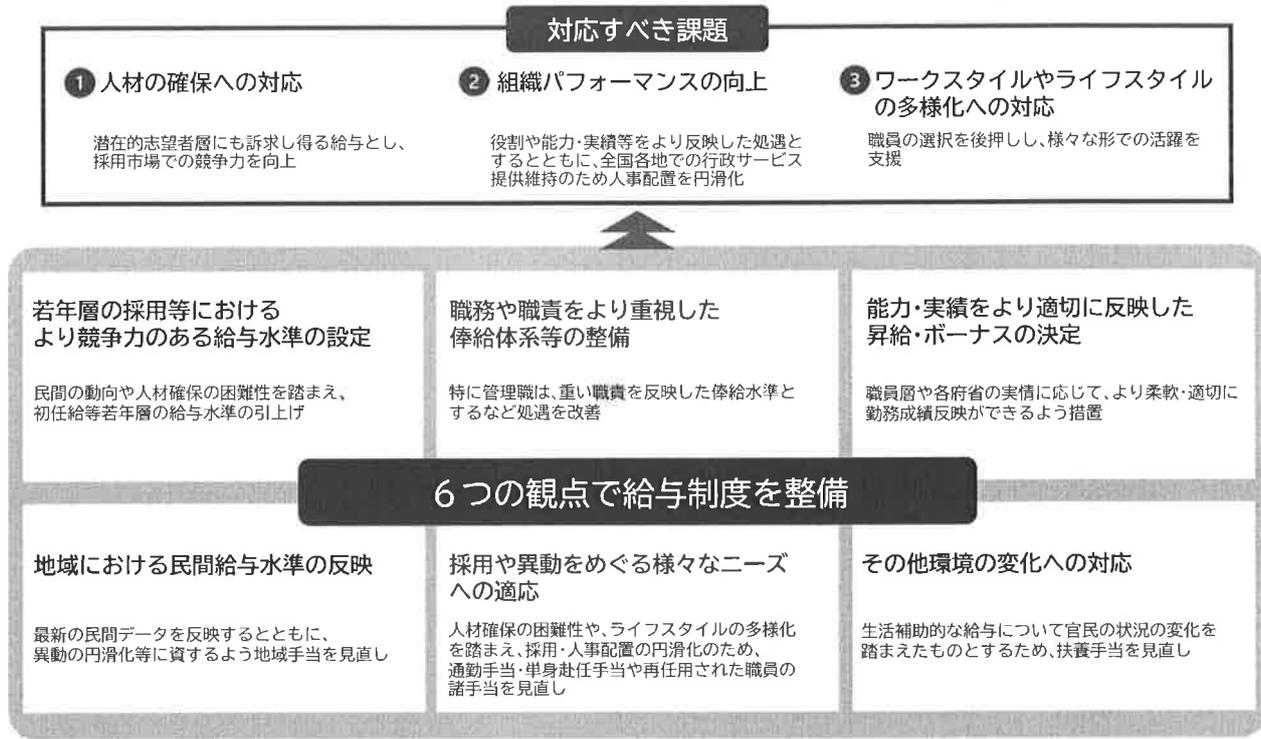
**寒冷地手当** 《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 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

2

# 給与制度のアップデート 基本的な考え方



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。

3

# 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<br>(大卒)        | 一般職試験<br>(大卒)        | 一般職試験<br>(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<br>(+14.6%) | +23,800円<br>(+12.1%) | +21,400円<br>(+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

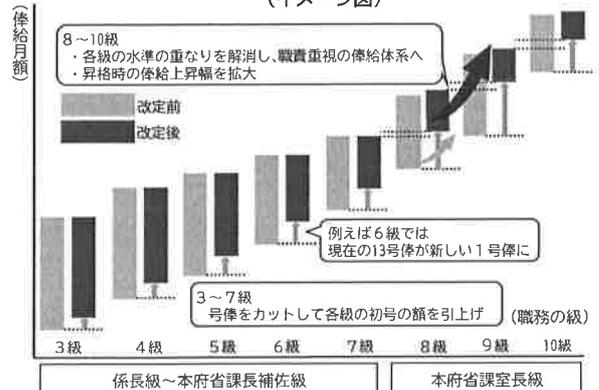
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
  - 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

## 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～本府省課長級の俸給水準(行政職俸給表(一)) (イメージ図)】



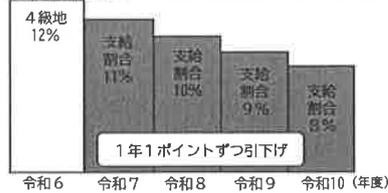
4

# 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】

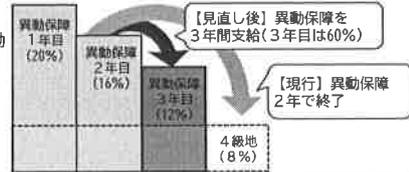
16都府県 +79市

| 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<br>神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市<br>大阪府：大阪市、吹田市  |
| 3級地 (12%) | 神奈川県<br>大阪府   | 茨城県：取手市、守谷市<br>埼玉県：さいたま市、志木市、和光市<br>千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市<br>愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市<br>兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市  |
| 4級地 (8%)  | 愛知県<br>京都府  | 宮城県：仙台市、多賀城市<br>茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市<br>埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市<br>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<br>静岡県：静岡市<br>三重県：四日市市、鈴鹿市<br>滋賀県：大津市、草津市、栗東市<br>兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市<br>奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市<br>広島県：広島市<br>福岡県：福岡市、春日市、福津市 |
| 5級地 (4%)  | 茨城県<br>栃木県<br>埼玉県<br>千葉県<br>静岡県<br>三重県<br>滋賀県<br>兵庫県<br>奈良県<br>広島県<br>福岡県 | 北海道：札幌市<br>群馬県：前橋市、高崎市、太田市<br>富山県：富山市<br>石川県：金沢市<br>山梨県：甲府市<br>長野県：長野市、松本市、塩尻市<br>岐阜県：岐阜市<br>和歌山県：和歌山市、橋本市<br>岡山県：岡山市、倉敷市<br>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

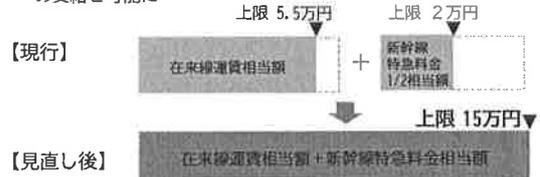
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
  - ✓ 配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応
  - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

| 扶養親族     |              | 現行      | 令和7年度   | 令和8年度   |
|----------|--------------|---------|---------|---------|
| 配偶者      | 行(-)<br>7級以下 | 6,500円  | 3,000円  | 廃止      |
|          | 行(-)<br>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
  - ✓ 特地勤務手当(準ずる手当含む)
  - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特地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

- 本省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

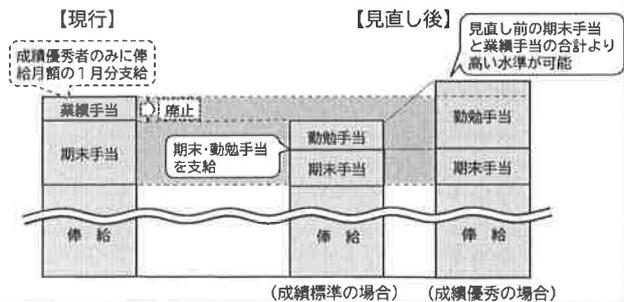
### 【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

|                | 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<br>2.05<br>(平均支給月数1.025) | 平均支給月数の3倍<br>3.15<br>(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<br>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

- ・ 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、兵庫県、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

- ・ 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

- ・ 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通勤手当支給。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

- ・ 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

9

# 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

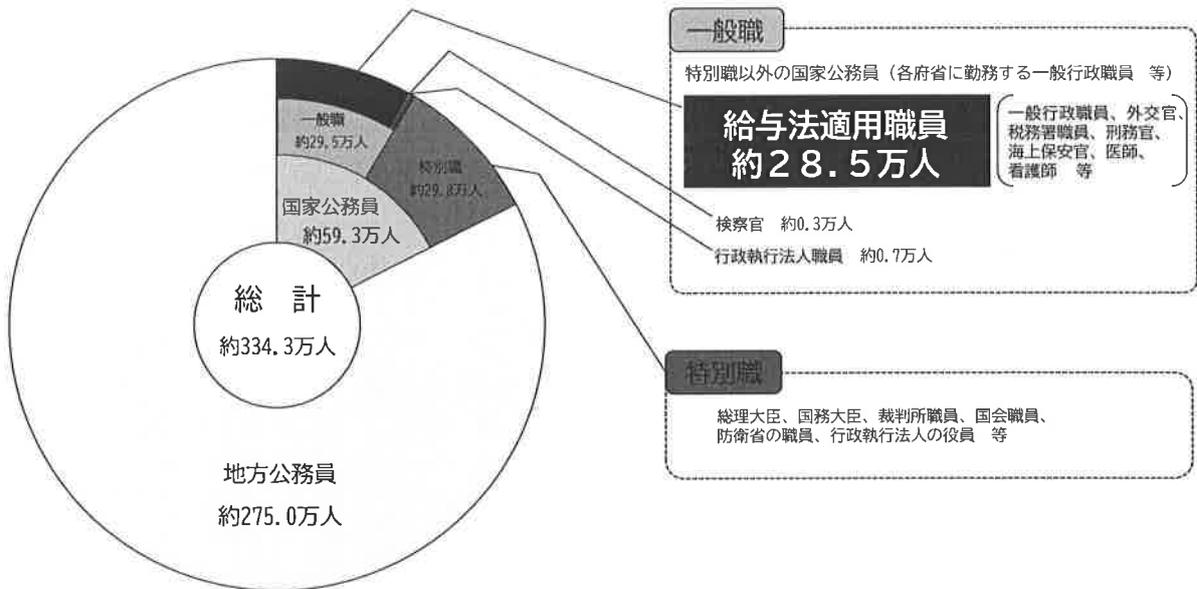
人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

(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。

10

## 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。

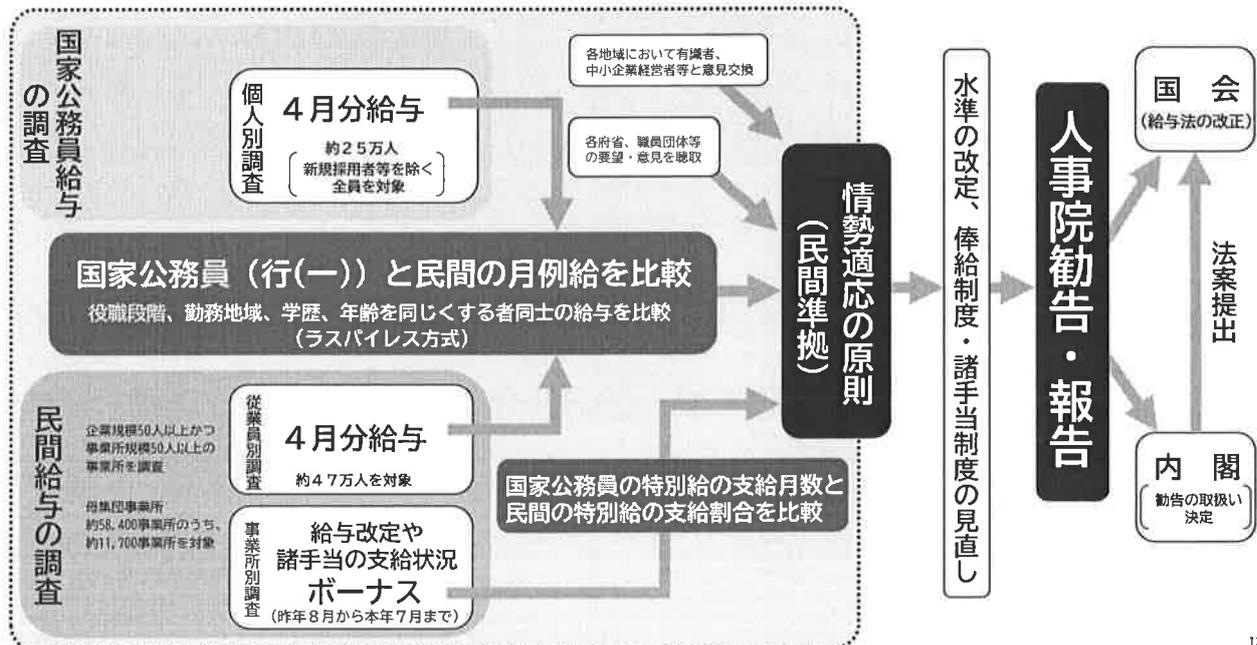


(注1) 国家公務員の数は令和6年度末予算定員等による。  
(注2) 地方公務員の数は総務省「令和5年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

11

## 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。



12

## 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

企業規模50人未満 33.7%

企業規模50人以上 66.3%

※ 令和3年経済センサス活動調査（総務省・経済産業省）を基に人事院において集計

（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

|              |       |
|--------------|-------|
| 企業規模1,000人以上 | 78.8% |
| 企業規模100～999人 | 18.2% |
| 企業規模50～99人   | 3.0%  |

※（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」

### 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

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）

- 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の人員構成ではなく、比較基準とする国家公務員の人員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<br>円 | 人員  | 平均給与額<br>円 | 人員  |
| 部長        | 500,000    | 5   | 520,000    | 3   |
| 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<br>(標準) | 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  
その理由は両社の人員構成の違い

↓

人員構成を揃えて比較  
【ラスパイレス方式】

↓

B社の人員構成を  
A社の人員構成に置き換え

↓

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)

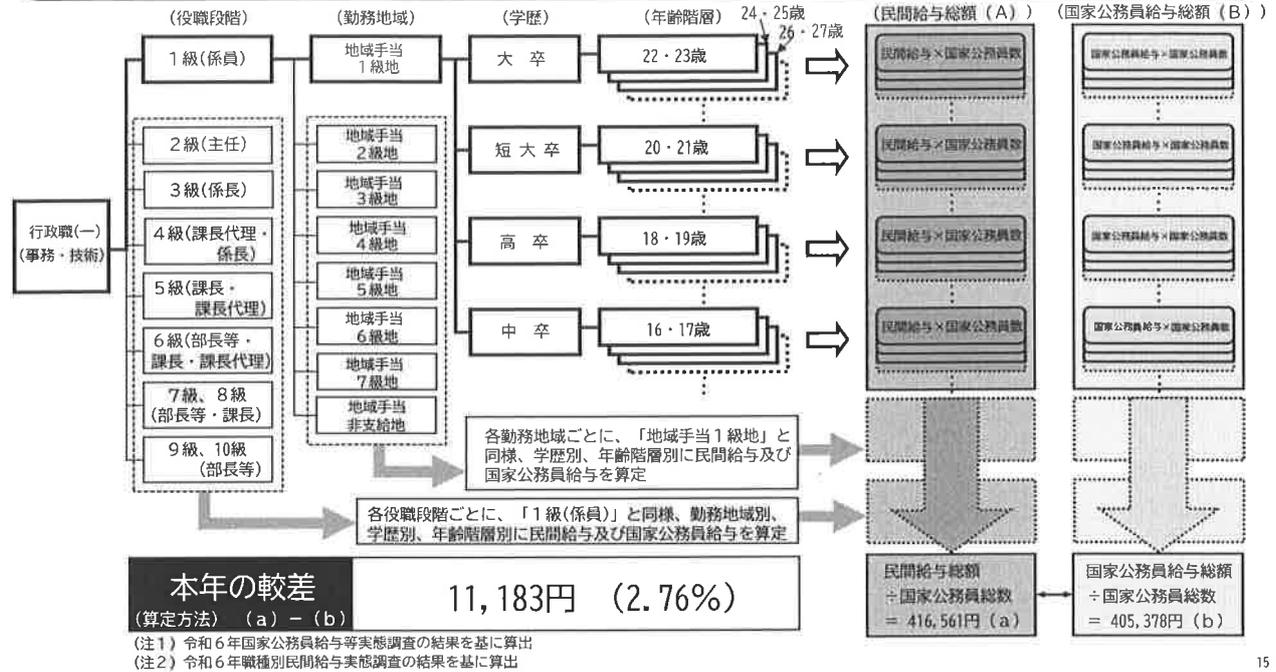
| 役職段階            | B社（人員構成をA社に置換え） |     |
|-----------------|-----------------|-----|
|                 | 平均給与額<br>円      | 人員  |
| 部長              | 520,000         | 5   |
| 課長              | 420,000         | 15  |
| 係長              | 320,000         | 25  |
| 係員              | 220,000         | 55  |
| 計<br>(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の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

14

## 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

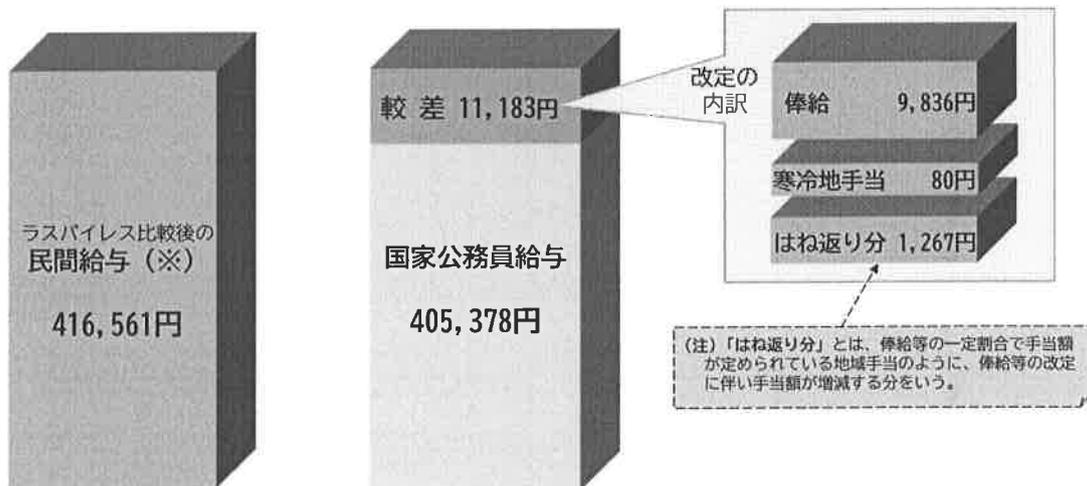
- 月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
- 具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与（注1）と、これと条件を同じくする民間の平均給与（注2）のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



15

## 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。



※ 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～

16

## 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<br>(一般職試験(高卒)初任給) | 166,600   | 2,736,000  | 188,000   | 3,106,000  | 370,000 |
|      |      | 22歳<br>(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<br>(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：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300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)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

17

## 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%  |

18

(参考3) 本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

## 本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

人事院  
National Personnel Authority  
令和6年8月

|    |  |
|----|--|
| 趣旨 | <p>本年5月に改正された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し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする</p> <p><b>&gt;&gt;&gt; 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上</b></p>                              |
| 概要 | <p>育児休業法を改正し、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に</li> <li>・ 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</li> </ul> |



※民間労働法制の施行(民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)から遅れることなく実施

## 令和6年度 人事実務研修会 実施予定

(一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所 主催)

令和6年10月1日現在

| 研 修 会                   | 実 施 日<br>会 場                       | 時 間        | 参加費<br>(税込)<br>単位:円 | 会員の参加費<br>(税込)<br>単位:円 | 備 考   |
|-------------------------|------------------------------------|------------|---------------------|------------------------|---|
| 改正定年制度実務研修会             | 令和6年6月26日(水)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | 終了しました。<br>(令和6年度より、<br>半日から1日としました。)                         |
| 給与実務研修会(諸手当関係)          | 令和6年7月25日(木)<br>7月29日(月)<br>日本教育会館 | 1日         | 20,350              | 15,510                 | 終了しました。   |
| 給与実務研修会(人事院勧告)          | 令和6年8月29日(木)<br>8月30日(金)<br>日本教育会館 | 半日<br>(午後) | 15,950              | 12,210                 | 終了しました。   |
| 勤務時間・休暇制度実務研修会          | 令和6年9月10日(火)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | 終了しました。   |
| 給与実務研修会<br>(俸給決定及び支給関係) | 令和6年10月18日(金)<br>日本教育会館            | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和6年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和6年6月発行<br>定価:6,270円(税込)) |
| 苦情相談実務研修会               | 令和6年10月31日(木)<br>全国町村議員会館          | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 服務・懲戒・分限制度実務研修会         | 令和6年11月15日(金)<br>日本教育会館            | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 再任用・退職手当・年金制度<br>実務研修会  | 令和6年12月11日(水)<br>全国町村議員会館          | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 育児休業制度等実務研修会            | 令和7年2月20日(木)<br>全国町村議員会館           | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 給与実務実例研修会<br>(俸給決定関係)   | 令和7年2月26日(水)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和6年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和6年6月発行<br>定価:6,270円(税込)) |
| 給与実務実例研修会<br>(諸手当関係)    | 令和7年2月27日(木)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和6年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和6年6月発行<br>定価:6,270円(税込)) |

※1 詳細は、開催日2月程度前に「ホームページ」等にて、ご案内申し上げます。

※2 なお、実施日等を変更することもありますので、最新の情報は「ホームページ」にてご確認ください。

- 1 上記研修会は、制度や運用の基礎的な内容をベースにした実務者向けの研修としています。
- 2 研修の実施日が複数日ある研修会は、各日の研修内容は同じですので、ご参加希望の日を選択してお申し込みください。
- 3 備考欄に記載のある研修会では、テキストとして記載している書籍が必要なため、お持ちでない場合はご購入ください。

会場: 日本教育会館 (所在地: 東京都千代田区一ツ橋2-6-2、最寄り駅: 神保町、九段下、竹橋)

会場: 全国町村議員会館 (所在地: 東京都千代田区一番町25、最寄り駅: 半蔵門)

〔 問い合わせ先 〕

一般財団法人 公務人材開発協会 人事行政研究所 (ホームページ: <https://www.japhd.or.jp>)

電話: 03-3239-8031

所在地: 東京都千代田区一番町19番地 (〒102-0082)

メール: [jingyouken@japhd.or.jp](mailto:jingyouken@japhd.or.jp)

## 令和7年度 人事実務研修会 実施予定

(一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所 主催)

令和6年10月1日現在

| 研 修 会                   | 実 施 日<br>会 場                       | 時 間        | 参加費<br>(税込)<br>単位:円 | 会員の参加費<br>(税込)<br>単位:円 | 備 考   |
|-------------------------|------------------------------------|------------|---------------------|------------------------|---|
| 改正定年制度実務研修会             | 令和7年6月25日(水)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 給与実務研修会(諸手当関係)          | 令和7年7月17日(木)<br>7月23日(水)<br>日本教育会館 | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和7年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和7年6月発行予定<br>定価:未定) |
| 給与実務研修会(人事院勧告)          | 令和7年8月28日(木)<br>8月29日(金)<br>日本教育会館 | 半日<br>(午後) | 15,950              | 12,210                 |   |
| 勤務時間・休暇制度実務研修会          | 令和7年9月11日(木)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 給与実務研修会<br>(俸給決定及び支給関係) | 令和7年10月16日(木)<br>日本教育会館            | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和7年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和7年6月発行予定<br>定価:未定) |
| 苦情相談実務研修会               | 令和7年10月<br>(全国町村議員会館)              | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 服務・懲戒・分限制度実務研修会         | 令和7年11月13日(木)<br>日本教育会館            | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 再任用・退職手当・年金制度<br>実務研修会  | 令和7年12月<br>(全国町村議員会館)              | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 育児休業制度等実務研修会            | 令和8年2月<br>(全国町村議員会館)               | 1日         | 20,350              | 15,510                 |   |
| 給与実務実例研修会<br>(俸給決定関係)   | 令和8年2月26日(木)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和7年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和7年6月発行予定<br>定価:未定) |
| 給与実務実例研修会<br>(諸手当関係)    | 令和8年2月27日(金)<br>日本教育会館             | 1日         | 20,350              | 15,510                 | テキスト:<br>令和7年版<br>国家公務員 給与のてびき<br>(令和7年6月発行予定<br>定価:未定) |

## 発行図書のご案内

〔令和6年6月発行〕

給与実務担当者必携

令和6年版

# 国家公務員給与のてびき

—その仕組みと取扱い—

本書は、一般職の国家公務員の給与制度全般について、最新の制度に基づき、事項別にその取扱いについてわかりやすく解説したものです。給与実務担当者に日常お使いいただくてびきとして、大変好評を得ております。

### 本書の内容

- 「俸給関係」「諸手当関係」「給与の支給関係」についてその内容を事項別に解説（根拠となる法令を表示）
- 制度を分かりやすく図及び表を用いて説明
- 給与実務に必要な勤務時間・休暇、育児休業等の制度を掲載

### 『令和6年版』の主な改正内容

- ☆民間給与との較差等に基づく給与改定
  - ・俸給表の水準の引上げ（初任給をはじめ若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定）
  - ・ボーナスの引上げ（0.10月分：期末手当及び勤労手当に配分）
- ☆在宅勤務等手当の新設（令和6年4月施行）
  - ・住居その他これに準ずる場所で、3箇月以上の期間継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給

B5判・横組・約480頁 定価：6270円（本体：5700円＋税）送料別 ISBN978-4-908252-41-9

令和6年版

# 別冊・国家公務員給与のてびき

—主要俸給表の基準と沿革—

本書は、一般職の国家公務員の「俸給決定」や「俸給の再計算」の実務の重要なポイントについて、主要俸給表ごとに「制度の基準・沿革」を体系的にまとめ、使いやすいよう編集しております。

### 本書の内容

- ☆俸給決定関係について俸給表ごとに現行制度の仕組み、過去の制度の沿革と内容を詳細に掲載（行政職（一）・（二）、研究職、医療職（一）・（二）・（三））

～今回追加した主なもの～

- 令和5年4月1日適用の昇格時号俸対応表、降格時号俸対応表
- 俸給表の改正に伴う令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間における昇格の経過措置

B5判・横組・約500頁 定価：5170円（本体：4700円＋税）送料別 ISBN 978-4-908252-42-6

〔令和5年1月発行〕

令和5年4月からの改正定年制度 実務者必携の逐条解説書

# 公務員の定年制度详解

—一定年の段階的な引上げ—

本書は、令和5年4月からの国家公務員の定年制度の改正の内容、考え方、その運用について、分かりやすく逐条解説したものです。

### 主要目次

- 第1編 国家公務員の定年制度の導入・改正の経緯
- 第2編 逐条解説
  - 第1章 定年制
    - 第1 定年による退職
    - 第2 定年による退職の特例（勤務延長）
    - 第3 その他
      - 勤務延長や勤務延長の期限を延長等する場合の職員の同意等
    - 第4 定年の段階的な引上げ
    - 第5 勤務延長職員に係る経過措置
  - 第2章 管理監督職勤務上限年齢制
    - 第1 管理監督職勤務上限年齢による降任等
    - 第2 管理監督職への任用制限
    - 第3 管理監督職勤務上限年齢制の適用除外
    - 第4 管理監督職への任用制限の特例管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職勤務上限年齢制の特例（特別任用）
  - 第3章 定年前再任用短時間勤務制
    - 第1 任用等、第2 勤務時間・休暇、第3 給与

- 第4 能率、懲戒、災害補償、育児休業
- 第5 退職手当、医療保険・年金保険、宿舍、定員
- 第4章 60歳を超える職員の給与
  - 第1 60歳超職員に対する俸給月額率の7割措置
  - 第2 俸給月額率の7割措置を適用しない職員
  - 第3 管理監督職勤務上限年齢調整額
  - 第4 俸給月額率の7割措置の「降給」としての位置付け等
  - 第5 60歳超職員の諸手当
  - 第6 その他規則への委任
- 第5章 定年の段階的な引上げに伴う退職手当法の改正
- 第6章 情報提供・意思確認制度
- 第7章 暫定再任用制度
- 第8章 その他
  - 第1 実施のための準備等、第2 検討
- 第3編 基本法令 国公法・規則・運用通知対照表等

A5判・横組・約450頁 定価：6600円（本体6000円＋税）送料別 ISBN978-4-908252-38-9

編集・発行（一財）公務人材開発協会 人事行政研究所

## 発行予定図書のご案内

「両立支援制度」実務担当者必携の書！

令和6年10月上旬発行予定

# 国家公務員 両立支援実務のてびき 新版(令和6年)

本書は、妊娠、出産、育児、介護のために利用できる国家公務員の両立支援制度の内容や運用方法について、各制度別に分かりやすく説明したもので、実務担当者が日常の業務にお使いいただく手引書となっております。

また、育児休業法や勤務時間・休暇法等でそれぞれ定められている両立支援制度を『一つにまとめた初めての図書』です！

### 本書の内容

- 育児休業、育児短時間勤務、育児時間、非常勤職員の育児休業等
- 女性職員の健康、安全及び福祉（深夜勤務及び超過勤務の制限、保育時間など）
- 出産・育児等のための休暇（育児参加休暇など）○介護のための休暇（短期介護休暇など）
- 育児又は介護等のための勤務時間制度上の配慮（フレックスタイム制など）
- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止
- 配偶者同行休業 ○自己啓発等休業 【関係法令を掲載】

B5判・横組・約400頁 定価：5500円（本体5000円＋税）送料別 ISBN978-4-908252-43-3

任用実務担当者必携の書！  
令和5年4月からの改正定年制度を網羅

令和7年春発行予定

# 国家公務員 任用実務のてびき 第6次改訂版

本書は、国家公務員の任用制度について分かりやすく説明したもので、実務担当者が日常の業務にお使いいただく手引書となっております。

第6次改訂版は、令和5年4月からの定年の段階的な引上げ、役職定年制の導入など定年の引上げに伴う措置を盛り込んだ内容です！

### 本書の内容

- 任用（任用行為、条件付任用期間、併任、臨時的任用、任期、非常勤職員の特例、離職など）
- 採用試験 ○分限（降任・免職、休職、降給など）
- 定年（定年の段階的な引上げ、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制など）
- 官民人事交流 ○派遣 ○法科大学院派遣 【関係法令を掲載】

B5判・横組・約400頁 ※価格・ISBNは決まり次第ホームページでお知らせいたします。

編集・発行（一財）公務人材開発協会 人事行政研究所 TEL:03-3239-8031  
ホームページ：<https://www.japhd.or.jp/>

## 編集後記

人事院は、8月8日に令和6年人事院勧告を国会及び内閣に提出しました。

本号では、本年の人事院勧告に関する解説を当研究所で行い、公務員労働組合連絡会副事務局長の高柳英喜氏、時事通信社内政部の土井はるか氏からは、それぞれの立場から論評をいただきました。

また、参考資料として、行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の新旧対照表等も掲載しておりますので、実務上のご参考にしていただければ幸いです。(編集部)

# 人事行政

2024年10月

令和6年10月10日発行

編集発行 一般財団法人 公務人材開発協会

人事行政研究所

〒102-0082 東京都千代田区一番町19番地

T E L (03) 3239-8031

F A X (03) 3239-8018

U R L <http://www.japhd.or.jp>

E-mail [jingyouken@japhd.or.jp](mailto:jingyouken@japhd.or.jp)