

# 給与制度のアップデート

## 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案

※令和5年の「公務員人事管理に関する報告」に記載した事項の概要をまとめたもの

※この「骨格案」を基に、現在各措置事項の具体化を検討中（令和6年夏に勧告、令和7年度施行を想定）

給 与 局

# 給与制度のアップデート 概要

## 方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

## 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主要な取組事項）

1

### 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

#### ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- 新卒初任給の引上げ
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- 最優秀者のボーナスの上限引上げ

#### ② 民間人材等の処遇

- 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- 特定任期付職員のボーナス拡充
- 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

### 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

#### ① 役割や活躍に応じた処遇

- 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- 最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）

#### ② 円滑な配置等への対応

- 地域手当の大きくくり化
- 新幹線通勤に係る手当額見直し
- 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

### 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- 扶養手当の見直し
- テレワーク関連手当の新設【令和5年勧告】
- 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
- 新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

# 1 人材の確保への対応

人材の確保に向け、潜在的志望者層の公務員給与に対する従来のイメージを変えるべく、新卒採用と拡大する民間人材等の採用の双方を念頭に、採用時の給与水準を改善し、その後の役割や活躍に応じた給与上昇を拡大

## 具体的な検討内容

### ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

#### 初任給等

特に地方において民間の初任給水準を大きく下回る傾向

総合職（大卒）と一般職（大卒）の初任給額の差が縮小

#### 初任給や係員級の級・号俸を中心に俸給月額を引上げ

- ▶ 一般職（大卒・高卒）は民間並み水準確保、総合職は一般職との一定の差を確保

#### 採用後の給与上昇

若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向

20歳台後半から30歳台の職員の給与の満足度が低い実態

#### 係長級から本府省課長補佐級を対象とする級（行(一)3～7級相当）の最低水準を引上げ

#### 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ

- ▶ 優秀者には、より高い水準の処遇を可能に

# 1 人材の確保への対応

## 具体的な検討内容

### ② 民間人材等の処遇

#### 採用時給与

若手・中堅優秀者について20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向が、民間人材等の採用時の給与水準にも影響

▶ 係長級から本府省課長補佐級を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)  
▶ 採用時給与のベースを引上げ

#### 高度専門人材のボーナス

高度専門人材の確保に当たり、更に競争力のある年収水準が必要との指摘

▶ 特定任期付職員のボーナス(現在は期末手当のみ。特に顕著な業績を挙げた場合は俸給月額1か月分の業績手当)を拡充  
▶ 勤務成績の反映により全体の年収水準の引上げを可能に

#### 通勤手当(新幹線通勤)・単身赴任手当

採用時からの新幹線通勤や単身赴任が発生

▶ 新幹線通勤に係る通勤手当や単身赴任手当の適用範囲(現行は「異動」による場合を対象)を「採用」の場合も含むよう拡大

## 【参考】勤勉手当関係

### ▶ 勤勉手当（ボーナスの考課査定分相当）概要

- 俸給等に成績区分に応じた「成績率」を乗じた額を支給
- 成績区分は業績評価の結果に応じて決定
- 上位区分の職員の成績率は、所定の基準の範囲の中で、各府省の裁量で決定

## 【参考】特定任期付職員関係

### ▶ 特定任期付職員の給与の概要

- 特別な俸給表を適用
- ボーナスについては、勤勉手当は支給されず、期末手当のみ
- 特に顕著な業績を挙げたと認められた場合には  
特定任期付職員業績手当（俸給月額1か月分）を支給可能

※特定任期付職員の俸給と東京23区内勤務者のモデル給与

	俸給月額	地域手当込み 月例給	年間給与
1号俸	380,000円	456,000円	718万円
2号俸	427,000円	512,400円	807万円
3号俸	477,000円	572,400円	911万円
4号俸	539,000円	646,800円	1,029万円
5号俸	615,000円	738,000円	1,218万円
6号俸	718,000円	861,600円	1,446万円
7号俸	839,000円	1,006,800円	1,690万円
枠外1	960,000円	1,152,000円	1,934万円
枠外2	1,081,000円	1,297,200円	2,178万円
枠外3	1,178,000円	1,413,600円	2,373万円

【参考】行(一)・指定職のモデル年間給与  
本省課長 1,272万円 本省局長 1,791万円  
事務次官 2,349万円

✓ 採用される者の専門的な知識経験や業務の内容等を踏まえながら、各府省において柔軟に決定可能

✓ 極めて高度の専門性を有する民間人材を採用する場合には、人事院の承認を得て、事務次官と同額の俸給月額を上限として俸給月額決定が可能

## 2 組織パフォーマンスの向上

職務上の役割の重さ、個人の能力・実績、勤務実態等をより反映し、組織への貢献にふさわしい処遇を確保。また、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、勤務地を異にする異動を伴う人事配置の円滑化に資するよう取組

### 具体的な検討内容 ① 役割や活躍に応じた処遇

#### 若手・中堅優秀者の給与

若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向

▶ 係長級から本府省課長補佐級を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)

#### 管理職員の給与

##### (俸給制度)

職責重視の設定とし昇給でメリハリを付ける俸給体系としているが、漸進的な給与上昇を前提とする昇給制度の基本は非管理職層に類似

▶ 本府省課室長級(行(一)8級相当以上)について、各級最低水準を引き上げ級間の重なりを基本的に解消

▶ 号俸を大きくり化し、成績優秀の場合のみ昇給

- ▶ 給与上昇は昇任・昇格を基本とし、一定の水準を確保しつつ、優秀者は水準が大きく上がる仕組みに

##### (管理職員特別勤務手当)

地方の管理職員を含め、職員によっては、緊急対応等で深夜に及ぶ超過勤務を相当程度行う実態

▶ 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(現行は0時~5時)の拡大や支給要件の明確化

- ▶ 深夜に及ぶ超過勤務を行っている管理職員に勤務実態に応じた処遇を確保

#### ボーナス

勤勉手当の最優秀者の水準は最大でも平均支給月数の2倍

▶ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ(再掲)

## 2 組織パフォーマンスの向上

### 具体的な検討内容 ② 円滑な配置等への対応

#### 地域手当

市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるとの指摘



最新民間賃金の反映と併せ、級地区分設定(現行は市町村単位で設定)を広域化するなど大きくりな調整方法に見直し

▶ 人事異動時の影響を緩和し、給与事務負担も軽減

#### 通勤手当(新幹線通勤)

異動に当たっての新幹線通勤の二乗の高まり



新幹線通勤の手当額の見直し

▶ 広域的な異動の円滑化

#### 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

近年、高齢層職員の本格活用に伴い、転居を伴う異動を余儀なくされるなどの変化



定年前再任用短時間勤務職員等に支給される手当(現行は職務関連手当等に限定)の範囲を拡大

▶ 多様な人事配置での活躍を支援

これらのほか、広域的な異動の円滑化のための措置について更に検討

## 【参考】地域手当関係

### ▶ 地域手当概要

- 地域の民間賃金水準を国家公務員給与に的確に反映させるため、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮した地域に在勤する職員に支給
- 俸給等の月額に在勤地別の支給割合を乗じた額を支給
- 支給割合と支給基準
  - (1) 賃金指数(※1)93.0(10か年平均)以上の地域(人口5万人以上の市)を指定。賃金指数が特に高い東京都特別区は1級地(20%)とする。
  - (2) 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、(1)の基準を満たす中核的な市(都道府県庁所在地又は人口30万人以上市)への通勤者率(※2)が高い地域については、6級地(6%)又は7級地(3%)とする。

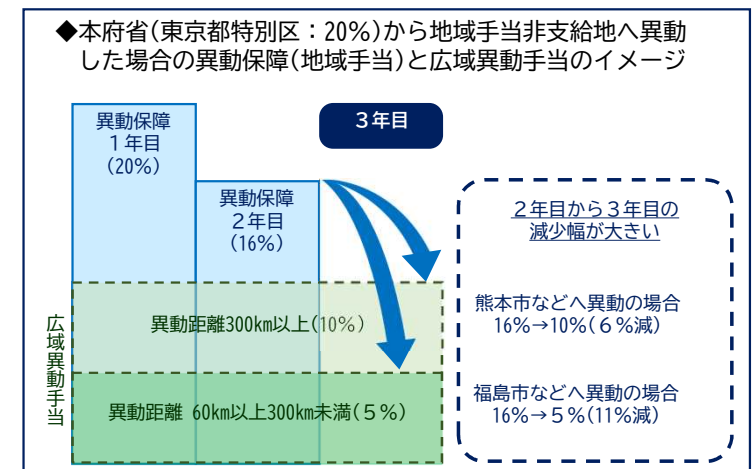
級地区分	支給割合	賃金指数 (10か年平均)	支給地域の例
1級地	20%	-	東京都特別区
2級地	16%	109.5以上	横浜市 大阪市
3級地	15%	106.5以上～109.5未満	さいたま市 千葉市 名古屋市
4級地	12%	104.0以上～106.5未満	神戸市
5級地	10%	101.0以上～104.0未満	京都市 広島市 福岡市
6級地	6%	97.5以上～101.0未満	仙台市 静岡市 高松市
7級地	3%	93.0以上～97.5未満	札幌市 新潟市 岡山市

※1 賃金指数(10か年平均)は、2003年～2012年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数(全国平均=100)により算出。

※2 通勤者率は、国勢調査により得られるパーソントリップの数値。(2)の基準については5万人未満の市町村も対象)

### ▶ 異動時の手当支給

- 地域手当の支給割合が低い地域や地域手当が支給されない地域へ異動する場合、
  - ①地域手当の異動保障(2年間)又は
  - ②広域異動手当(3年間)
 を支給



※ 広域異動手当は地域手当(異動保障を含む)を上回る場合のみ支給



## 【参考】通勤手当関係

### ▶ 新幹線通勤に係る通勤手当の概要

- 新幹線の特急料金については、1/2の額を支給し、上限は月20,000円  
(平成8年の制度創設以来改定なし)

※在来線分の運賃については、上限は月55,000円  
特急料金と合わせた上限は月75,000円

※公共交通機関の利用に係る非課税限度額は月15万円

## 【参考】定年前再任用短時間勤務職員等関係

### ▶ 再任用職員の転居を伴う異動の状況 (令和2年退職公務員生活状況調査)

- 調査に回答した国の機関の再任用職員(2,682名)のうち、再任用に伴う転居者は494名(18.4%)  
・・・フルタイム勤務(276名)、短時間勤務(217名)ともに2割弱が転居

### 3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

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職員の選択を後押しし、様々な形で活躍できるよう措置

#### 具体的な検討内容

##### 扶養手当

公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所はいずれも割合が減少傾向

配偶者等に係る手当を見直す一方、子に係る手当を増額

##### テレワーク関連手当

テレワークの普及に伴い、職員の経済的負担が発生する一方、通勤費用は減少する場合も

テレワークに関する手当を新設、あわせて通勤手当を調整

▶ テレワークを中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の負担を軽減

令和5年勧告により令和6年4月新設

##### 通勤手当(新幹線通勤)・単身赴任手当

採用時からの新幹線通勤や単身赴任が発生  
異動に当たっての新幹線通勤のニーズの高まり

新幹線通勤に係る通勤手当や単身赴任手当の適用範囲を「採用」の場合も含むよう拡大(再掲)

新幹線通勤の手当額の見直し(再掲)

## 【参考】扶養手当関係

### ▶ 扶養手当の概要

- 扶養親族のある職員に支給

- 支給額

配偶者	6,500円 ※
子	10,000円
子（16歳年度初め～22歳年度末） 加算	5,000円
父母等	6,500円 ※

※行(一)8級職員等の場合、支給額は3,500円となり、  
行(一)9級以上職員等の場合、支給されない。

### ▶ 民間における配偶者に係る家族手当の支給状況

(職種別民間給与実態調査)

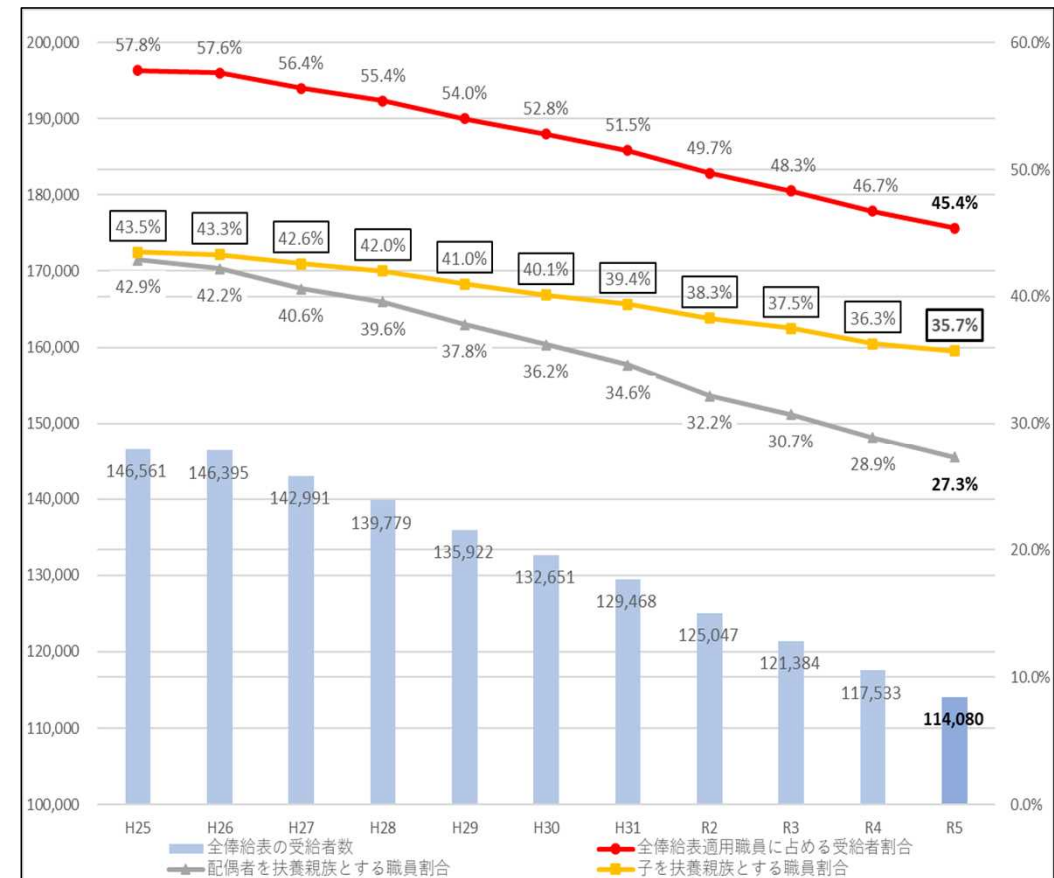
(%)

		H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5
家族手当を支給する事業所		76.5	76.8	76.5	76.8	78.1	77.9	78.0	75.9	74.1	75.3	75.5
配偶者に家族手当を支給する事業所	全事業所を100とした場合	70.6	71.2	69.0	66.8	64.3	65.4	63.3	60.0	55.2	55.1	56.2
	家族手当を支給する事業所を100とした場合	92.4	92.7	90.3	87.0	82.3	83.9	81.2	79.1	74.5	73.3	74.5

✓ 民間において配偶者に手当を支給する事業所は減少傾向

### ▶ 公務の配偶者に係る扶養手当を受給する職員の状況

(国家公務員給与等実態調査)



✓ 公務において配偶者を扶養する職員は減少傾向