

給与改定勧告及び実施状況の概要 (令和２年度～令和７年度)

令和２年人事院勧告

ボーナスを引下げ

- ボーナスを引下げ（△0.05月分）
- 月例給の改定なし

令和２年は、勧告の基礎となる民間給与の実態調査について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、２回に分けて実施。先行して調査を実施したボーナスについては10月７日に勧告・報告、月例給については10月28日に報告を実施

月例給

- ・ 民間給与との較差 △164円（△0.04％）
- ・ 民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定なし

ボーナス

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月に改定（勧告前4.50月）
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 408,868円 年間給与 6,734,000円（勧告前との差 月額：増減なし 年間給与：△ 21,000円）

令和3年人事院勧告

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

月例給

- ・民間給与との較差 △19円（0.00％）
- ・民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定なし

ボーナス

（法律の公布日から実施）

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月に改定（勧告前4.45月）
- ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））月額 407,153円 年間給与 6,642,000円（勧告前との差 月額：増減なし 年間給与：△62,000円）

その他の取組

○ 非常勤職員の給与

令和3年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

○ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

令和4年人事院勧告①

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

(1：令和4年4月1日から実施、2：法律の公布日から実施)

- 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

1 月例給

(1) 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定(平均改定率0.3%)

(2) その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

2 ボーナス

- ・ 民間の支給状況に見合うよう、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月に改定(勧告前4.30月)
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額 405,970円 年間給与 6,660,000円(勧告前との差 月額：921円 年間給与：55,000円)

令和4年人事院勧告②

その他の取組

- 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、令和4年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

- テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

給与上対応すべき課題

- ・ 若い世代の誘致・確保
- ・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用の二一ズ
- ・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・ 働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

取組事項

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

令和5年人事院勧告①

過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ

- 初任給を引上げ（高卒：約8%[12,000円]、大卒：約6%[11,000円]）、ボーナスを0.10月分引上げ
- テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設（月額：3,000円）
【官民較差】3,869円（0.96%）
→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円（約0.1%）。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

月例給

〔民間と公務の令和5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〕

- ✓ 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定 【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等

ボーナス

〔直近1年間（令和4年8月～令和5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〕

- ✓ 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

在宅勤務等手当

〔新設〕※受給者に係る通勤手当の取扱いを併せて措置

- ✓ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して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

その他

〔非常勤職員の給与 等〕

- ✓ 令和5年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)） 月額 407,884円（+3,869円、+0.96%）、年間給与 6,731,000円（+105,000円、+1.6%）

勧告後の初任給（行政職俸給表(一)） 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円

本府省業務調整手当を含む

地域手当非支給地

地域手当非支給地

令和5年人事院勧告② 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

令和6年人事院勧告①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

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

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4％の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76％は、平成4年の2.87％以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 令和6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

令和6年人事院勧告②

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

ボーナス [直近1年間(令和5年8月～令和6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…勧告前 4.50月
▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数を
ともに0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225 月	1.275 月
	勤勉手当	1.025 月	1.075 月
7年度以降	期末手当	1.25 月	1.25 月
	勤勉手当	1.05 月	1.05 月

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

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

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

対応すべき課題

① 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

② 組織パフォーマンスの向上

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

③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

地域における民間給与水準の反映

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

採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

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

その他環境の変化への対応

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

俸給

若年層競争力

職務職責重視

能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に

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

地域手当

地域給与反映

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

【見直し後の支給地域】 16都府県+80市

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

その他諸手当

採用・異動ニーズ

環境変化対応

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

ボーナス

能力実績反映

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

再任用職員

採用・異動ニーズ

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

令和7年人事院勧告①

月例給

民間と公務の令和7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7年4月実施》

民間給与との較差(*) 15,014円 (3.62%) を解消するため次のとおり改定

*いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約5.1%の給与改善

✓ 俸給

- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】 242,000円 (+5.2%、+12,000円) 【一般職(大卒)】 232,000円 (+5.5%、+12,000円)
【一般職(高卒)】 200,300円 (+6.5%、+12,300円) 本府省採用の総合職(大卒)は30万円を超える初任給に(301,200円)
- ▶ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ改定
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 4.2%、全体 3.3%

✓ 本府省業務調整手当

- ▶ 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- ▶ 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

✓ 特地勤務手当等

- ▶ 特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止等

※ 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特地勤務手当等 72円 はね返し分(*) 1,399円 *俸給の改定により諸手当の額が増減する分

ボーナス

直近1年間(令和6年8月～令和7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7年4月実施》

- ▶ 民間の支給割合 4.65月
- ▶ 公務の平均支給月数 勧告前 4.60月
➢ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.60月分→4.65月分(+0.05月分)
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に
0.025月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和7年度	期末手当	1.25 月	1.275 月
	勤勉手当	1.05 月	1.075 月
8年度以降	期末手当	1.2625 月	1.2625 月
	勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

令和7年人事院勧告②

官民給与の比較方法の見直し

【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要

【見直し内容】

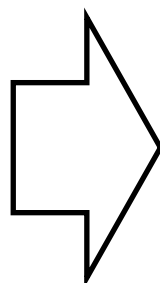
- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の【企業規模1,000人以上】と対応させる

見直し前

企業規模50人以上と比較

本府省職員

東京23区の企業規模
500人以上の本店事業所
の従業員と対応



見直し後

企業規模100人以上と比較

本府省職員

東京23区の企業規模
1,000人以上の本店事業所
の従業員と対応

令和7年人事院勧告③

①本府省業務調整手当の見直し 《令和7年4月実施》

- ▶ 本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を次のとおり見直し

- ・支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、51,800円を支給
- ・本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ
〔引上げ額〕・課長補佐級 10,000円
・係長級以下 2,000円

【本府省業務調整手当の手当額】

（指定職俸給表及び行政職俸給表（一）の場合）

	職務の級	手当額（円）	
		見直し前	見直し後
幹部・ 管理職員	指定職	—	51,800
	行（一） 7級以上	—	51,800
幹部・ 管理職員 以外の職員	行（一） 7級以上	41,800	51,800
	行（一）6級	39,200	49,200
	行（一）5級	37,400	47,400
	行（一）4級	22,100	24,100
	行（一）3級	17,500	19,500
	行（一）2級	8,800	10,800
	行（一）1級	7,200	9,200

②在級期間表の廃止 《令和8年4月実施》

- ▶ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止

※ 在級期間 … 職員が昇格するために原則として一定の期間
昇格前の級に在級することを求めるもの

- ▶ 関連する初任給制度等の諸制度も見直し

③転勤する職員に対する給与上の措置（特地勤務手当等の見直し）

《（1）、（2）及び②は令和7年4月実施、①は令和8年4月実施》

- ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要

- ▶ この一環として、著しく不便な地に所在する特地官署等に勤務する職員に支給される特地勤務手当等を次のとおり見直し

（1）特地勤務手当等と他の手当との減額調整の廃止

- ・特地勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
- ・特地勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整の廃止

（2）特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

- ・特地官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給

※ そのほか、①特地官署等の指定の見直し、②特地勤務手当等の額の算定基礎の見直し等を実施

- ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当については、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう調査・検討

令和7年人事院勧告④

その他

通勤手当

《①(1)及び(3)は令和8年4月実施、①(2)は令和7年4月実施、②は令和8年10月実施》

- ① 自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し
 - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)(見直し前は「60km以上」)
 - (2) 現行の距離区分についても、200円から7,100円までの幅で引上げ
 - (3) 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設
- ② 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

《令和8年4月実施》

- ▶ 人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

宿日直手当

《令和7年4月実施》

- ▶ 宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定(普通・特別宿日直：+300円 医師当直：+1,500円)

地域手当

《令和8年4月実施》

- ▶ 給与制度のアップデート(令和7年4月～)で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い

《令和8年4月実施》

- ▶ 官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
- ▶ 研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

令和7年人事院勧告⑤ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性

- ▶ 人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていく必要
特に政策の企画立案等の業務は、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題
- ▶ 給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組を更に強化する必要
- ▶ 人事行政諮問会議の最終提言で、まずは政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員を対象に、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直す必要性について指摘

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

新たな人事制度の方向性

- ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ
 - ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要
 - ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し
- ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討

職務・職責をより重視した給与体系

例えば、

- ・ 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成
- ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み
- ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与

勤務時間・任用等

- ・ 時間に縛られない働き方の導入
- ・ メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方

- ▶ 令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告

※ 令和7年においても、職務・職責をより重視した給与を実現し、給与上の各課題に速やかに対処する観点から先行して「令和7年人事院勧告②③」の見直しを実施