

## 人事院勧告特集号

この「自治ひょうご」は、人事院勧告の特集号となります。勧告内容について不明な点がありましたら、自治労兵庫県本部までお問い合わせ下さい。

全日本自治団体労働組合 兵庫県本部  
〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL 078-392-0820 FAX 078-392-0920  
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail:jhyogo@jichiro-hyogo.jp

## 2024人事院勧告

# 月例給・一時金ともプラス勧告

## 初任給好調な春闘受けて大幅改定 号俸改定1992年以来、再任用も

8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、本年の官民較差に基づき月例給1万1183円・2.7%、一時金0.10月の引き上げを勧告した。また、「社会と公務の変化に際した給与制度の整備(給与制度のアップデート)」については、地域手当の大きくくり化をはじめ、諸手当の見直しについて言及。2025年4月からの実施を勧告した。

## 給与制度のアップデート 地域手当は原則県単位 通勤手当の支給限度額5万5千円を15万円に

### 一俸給表の改定

昨年に引き続き、大卒2万3800円・高卒2万1400円と初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に重宝をおき改定率を通減させる形で再任用職員俸給を含むすべての俸給を引き上げるとされた。1992年以降の大幅な改定率となったものの、33年ぶりの高水準であった春闘結果(連合集計1万5281円・5.10%)や物価高騰の現状を踏まえると、人事院は労働基本権制約の代償措置としての機関の責務を果たしたと言え、大変不

### 一時金の引上げ

満の残る結果となった。昨年引き続き、大卒2万3800円・高卒2万1400円と初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に重宝をおき改定率を通減させる形で再任用職員俸給を含むすべての俸給を引き上げるとされた。1992年以降の大幅な改定率となったものの、33年ぶりの高水準であった春闘結果(連合集計1万5281円・5.10%)や物価高騰の現状を踏まえると、人事院は労働基本権制約の代償措置としての機関の責務を果たしたと言え、大変不

### 賃金確定闘争にむけて

じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)に関するについては、2025年4月実施とされた。俸給関係は、4月から2025春闘結果を想定した新卒初任給の引上げ、行政職俸給表(一)3~7級の号俸カットによる最低水準の引上げ(一)以外の俸給表も同様に見直し、8級以上については号俸の大きくくり化を実施するとしている。地域手当は、級地区分を都道府県単位で広域化するとともに4%刻みに再編成するとされている。兵庫県内は全域が5級地(4%)と指定され、国制度では神戸市な

### 賃金確定闘争にむけて

どは4級地(8%)に補正されることになる。この他、①成績優秀者の勤続率上限の引き上げ、②新幹線通勤等にかかる通勤手当の改善、③再任用職員への住居手当の支給、扶養手当についての配偶者廃止と子の増額などが勧告された。

### 賃金確定闘争にむけて

不満の残る結果ではあるが、勧告制度及び勧告内容については重く受け止めなければならない。各府県本部は、単組と連携した人事委員会対策を継続するとともに、早急な給与法改正にむけて自治労の取り組みを

### 賃金確定闘争にむけて

具体的には、①非常勤等職員を含めたすべての職員を今年度の賃金確定闘争の重点課題として取り組むとともに、「給与制度のアップデート」関連の課題については、中央段階における総務省交渉の結果を踏まえ、改めて闘争方針を提起する。

### 賃金確定闘争にむけて

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)。

### 賃金確定闘争にむけて

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、調査の精度を維持することができると等から、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

### 賃金確定闘争にむけて

この調査は、公務の行政職俸給表(一)と類似する職業に就く業務・技術関係22職種(約42万人)及び研究員、医師等54職種(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給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。

### 賃金確定闘争にむけて

この調査は、公務の行政職俸給表(一)と類似する職業に就く業務・技術関係22職種(約42万人)及び研究員、医師等54職種(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給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。

### 別紙第2

## 職員の給与に関する報告

### 第1 給与制度の基本

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

(1めんより続く)
した事業所の割合は昨年に引き続き増加しており、業

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、公務員において

素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じく

務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較(ラスパ

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

給与が民間給与を1人当たり平均1万1183円(2・76%)

(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

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

年間所定内給与月額額の40・60分に相当しており、

4 本年の給与の改定
(1) 改定の基本方針

(1) 月例給
前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の

と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

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ことにも、お

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

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

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

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。

定を行う。
民間における初任給の勤

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、

職試験(高卒者)は12・8%、2万1400円)引き上げて18万8000円、一

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ことにも、お

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

この結果、平均改定率は、1級11・1%、2級7・6%、3級3・1%、4

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

給与が民間給与を1人当たり平均1万1183円(2・76%)

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

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。

を認るため、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、

職試験(高卒者)は12・8%、2万1400円)引き上げて18万8000円、一

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ことにも、お

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

この結果、平均改定率は、1級11・1%、2級7・6%、3級3・1%、4

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

給与が民間給与を1人当たり平均1万1183円(2・76%)

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

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。

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

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

前記(1)で述べた認識の下、以下の6点を主眼として給与と制度を整備する。

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

給与と制度を整備(給与引上げ)
(1) 人事管理上の重点課題

別紙第1のとおり、本院は、①多様な有為な人材の確保、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

と組んで取り組む重点課題に取り組むことである。その一環として、給与面においても、他

① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準

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

柔軟かつ適切に決定できるよう措置する。

前記(1)で述べた認識の下、以下の6点を主眼として給与と制度を整備する。

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

給与と制度を整備(給与引上げ)
(1) 人事管理上の重点課題

別紙第1のとおり、本院は、①多様な有為な人材の確保、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

と組んで取り組む重点課題に取り組むことである。その一環として、給与面においても、他

① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準

身任手当、再任用された職員に支給される諸手当を

(措置内容は後記2(3)イ及び(5)参照)

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

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
(1) 一般職試験(大卒程度)

一俸給表(1級・2級)
(ア) 係員級(1級・2級)

公務員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

また、初任給の引上げを踏まえ、1級は平均11・1

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

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

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、昇給制度を見直す。

1 行政職俸給表(一)
(ア) 係員級(1級・2級)

公務員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

0円、一般職試験(大卒程度)は12・1%(2万3800円)引き上げて22万0000円、総合職試験(大卒程度)は14・6%(2万9300円)引き上げて23万0000円とする。なお、

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

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

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

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、昇給制度を見直す。

1 行政職俸給表(一)
(ア) 係員級(1級・2級)

公務員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

また、初任給の引上げを踏まえ、1級は平均11・1

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

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

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、昇給制度を見直す。

1 行政職俸給表(一)
(ア) 係員級(1級・2級)

公務員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

0円、一般職試験(大卒程度)は12・1%(2万3800円)引き上げて22万0000円、総合職試験(大卒程度)は14・6%(2万9300円)引き上げて23万0000円とする。なお、

(2めんより続く)
を区域化するとともに、級地区分の段階数を削減することにより大々的化を図る。

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。

(ウ) 指定基準

今般の見直しにおいて、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しを踏まえ、各級地間が等間隔となるよう設定する。

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。

(エ) 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年ごとに見直しを例としてきたが、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うこととする。

(カ) 今後の見直し

その後、政府においては、就業調整を意図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」に取り組みることとされるなど、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。

(キ) 今後の見直し

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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

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年目は異動等前年の支給割合の60%の割合とす。

(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。

(カ) 今後の見直し

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、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。

(キ) 今後の見直し

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、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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

(コ) 今後の見直し

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、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

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、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。

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5万5000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を利用する職員にあっては、これに加え、特別料金等の額を1か月当たり2万0000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みると、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15万円)以上としている。

(イ) 通勤手当及び単身赴任手当

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、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

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、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。

(キ) 今後の見直し

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、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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

(コ) 今後の見直し

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、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

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、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。

らる措置に伴い、島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。

(イ) 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件
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際しては、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。

(イ) 通勤手当及び単身赴任手当

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、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

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、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。

(キ) 今後の見直し

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、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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

(コ) 今後の見直し

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、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

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、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。

(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) 定年前任用短時間勤務職員等の給与
定年前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への処遇を改善するとともに、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。

(イ) 通勤手当及び単身赴任手当

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、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

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、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。

(キ) 今後の見直し

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、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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

(コ) 今後の見直し

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、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

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、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。

(7めん)に続く

(7めん)に続く

(イ) 通勤手当及び単身赴任手当

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、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

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、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。

(キ) 今後の見直し

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、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。

(ク) 今後の見直し

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、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。

(ケ) 今後の見直し

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、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。

(コ) 今後の見直し

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、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

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、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。

(単位：百円)

号俸	6 級				7 級				8 級				9 級				10 級			
	現行 俸給月額	勧告(2024年4月~2025年3月) 俸給月額	改定額	新号俸																
1	3,231	3,350	119		3,655	3,734	79		4,103	4,156	53		4,599	4,655	56		5,231	5,290	59	
2	3,253	3,369	116		3,681	3,760	79		4,127	4,180	53		4,630	4,686	56		5,260	5,319	59	
3	3,275	3,387	112		3,705	3,783	78		4,152	4,205	53		4,660	4,716	56		5,291	5,350	59	
4	3,295	3,405	110		3,729	3,805	76		4,176	4,229	53		4,690	4,746	56		5,322	5,381	59	
5	3,315	3,422	107		3,748	3,824	76		4,195	4,248	53		4,720	4,776	56		5,353	5,412	59	
6	3,335	3,439	104		3,773	3,847	74		4,216	4,269	53		4,750	4,806	56		5,376	5,435	59	
7	3,354	3,455	101		3,796	3,868	72		4,237	4,290	53		4,780	4,836	56		5,401	5,460	59	
8	3,373	3,472	99		3,821	3,888	67		4,259	4,312	53		4,811	4,867	56		5,425	5,484	59	
9	3,392	3,488	96		3,845	3,908	63		4,278	4,331	53		4,838	4,894	56		5,449	5,508	59	1
10	3,412	3,505	93		3,871	3,931	60		4,299	4,352	53		4,869	4,925	56		5,467	5,526	59	
11	3,432	3,521	89		3,897	3,953	56		4,320	4,373	53		4,899	4,955	56		5,485	5,544	59	
12	3,452	3,537	85		3,923	3,975	52		4,339	4,392	53		4,930	4,986	56		5,504	5,563	59	
13	3,470	3,552	82	1	3,946	3,997	51		4,356	4,409	53		4,957	5,013	56		5,521	5,580	59	2
14	3,490	3,569	79	2	3,969	4,020	51		4,374	4,427	53		4,980	5,036	56		5,535	5,594	59	
15	3,509	3,585	76	3	3,991	4,042	51		4,393	4,446	53		5,003	5,059	56		5,548	5,607	59	
16	3,528	3,601	73	4	4,014	4,065	51		4,412	4,465	53		5,026	5,082	56		5,559	5,618	59	
17	3,545	3,617	72	5	4,032	4,083	51	1	4,430	4,483	53		5,046	5,102	56	1	5,102	5,161	59	
18	3,565	3,635	70	6	4,051	4,102	51	2	4,448	4,501	53		5,060	5,116	56		5,582	5,641	59	3
19	3,583	3,650	67	7	4,070	4,121	51	3	4,466	4,519	53		5,075	5,131	56		5,591	5,650	59	
20	3,602	3,666	64	8	4,088	4,139	51	4	4,483	4,536	53		5,089	5,145	56		5,600	5,659	59	
21	3,621	3,680	59	9	4,106	4,157	51	5	4,501	4,554	53		5,101	5,157	56		5,609	5,668	59	4
22	3,640	3,696	56	10	4,124	4,175	51	6	4,516	4,569	53		5,115	5,171	56	2	5,171	5,230	59	5
23	3,659	3,712	53	11	4,142	4,193	51	7	4,530	4,583	53	1	5,130	5,186	56		5,618	5,677	59	6
24	3,678	3,727	49	12	4,160	4,211	51	8	4,545	4,598	53		5,145	5,201	56		5,627	5,686	59	7
25	3,697	3,746	49	13	4,176	4,227	51	9	4,559	4,612	53		5,156	5,212	56					8
26	3,716	3,765	49	14	4,191	4,242	51	10	4,572	4,625	53		5,167	5,223	56					
27	3,735	3,784	49	15	4,206	4,257	51	11	4,585	4,638	53	2	5,179	5,235	56	3	5,233	5,292	59	
28	3,754	3,802	48	16	4,221	4,272	51	12	4,597	4,650	53		5,191	5,247	56					
29	3,769	3,817	48	17	4,236	4,287	51	13	4,609	4,662	53		5,201	5,257	56					
30	3,787	3,835	48	18	4,249	4,300	51	14	4,622	4,673	53		5,210	5,266	56					
31	3,805	3,852	47	19	4,262	4,313	51	15	4,634	4,685	53		5,219	5,275	56					
32	3,821	3,868	47	20	4,274	4,325	51	16	4,646	4,697	53		5,228	5,284	56					
33	3,838	3,885	47	21	4,286	4,337	51	17	4,658	4,709	53	3	5,236	5,292	56					
34	3,852	3,899	47	22	4,299	4,350	51	18	4,670	4,721	53		5,245	5,301	56					
35	3,866	3,913	47	23	4,312	4,363	51	19	4,682	4,733	53		5,254	5,310	56					
36	3,880	3,927	47	24	4,324	4,375	51	20	4,694	4,745	53		5,263	5,319	56					
37	3,894	3,941	47	25	4,336	4,387	51	21	4,706	4,757	53		5,272	5,328	56					
38	3,906	3,953	47	26	4,348	4,399	51	22	4,718	4,769	53		5,281	5,337	56					
39	3,918	3,965	47	27	4,360	4,411	51	23	4,730	4,781	53		5,290	5,346	56					
40	3,928	3,975	47	28	4,372	4,423	51	24	4,742	4,793	53		5,299	5,355	56					
41	3,939	3,986	47	29	4,384	4,435	51	25	4,754	4,805	53		5,308	5,364	56					
42	3,951	3,998	47	30	4,396	4,447	51	26	4,766	4,817	53	4	5,317	5,373	56					
43	3,962	4,009	47	31	4,408	4,459	49	27	4,778	4,829	53		5,326	5,382	56					
44	3,973	4,020	47	32	4,420	4,471	48	28	4,790	4,841	53		5,335	5,391	56					
45	3,980	4,027	47	33	4,432	4,483	47	29	4,802	4,853	53		5,344	5,400	56					
46	3,987	4,034	47	34	4,444	4,495	47	30	4,814	4,865	53		5,353	5,409	56					
47	3,994	4,041	47	35	4,456	4,507	47	31	4,826	4,877	53		5,362	5,418	56					
48	4,001	4,048	47	36	4,468	4,519	47	32	4,838	4,889	53		5,371	5,427	56					
49	4,007	4,054	47	37	4,480	4,531	47	33	4,850	4,901	53		5,380	5,436	56					
50	4,013	4,060	47	38	4,492	4,543	47	34	4,862	4,913	53		5,389	5,445	56					
51	4,018	4,065	47	39	4,504	4,555	47	35	4,874	4,925	53		5,398	5,454	56					
52	4,022	4,069	47	40	4,516	4,567	47	36	4,886	4,937	53		5,407	5,463	56					
53	4,026	4,073	47	41	4,528	4,579	47	37	4,898	4,949	53		5,416	5,472	56					
54	4,029	4,075	46	42	4,540	4,591	47	38	4,910	4,961	53		5,425	5,481	56					
55	4,032	4,078	46	43	4,552	4,603	47	39	4,922	4,973	53		5,434	5,490	56					
56	4,035	4,081	46	44	4,564	4,615	47	40	4,934	4,985	53		5,443	5,500	56					
57	4,038	4,084	46	45	4,576	4,627	47	41	4,946	4,997	53		5,452	5,509	56					
58	4,041	4,087	46	46	4,588	4,639	47	42	4,958	5,009	53		5,461	5,518	56					
59	4,044	4,090	46	47	4,600	4,651	47	43	4,970	5,021	53		5,470	5,527	56					
60	4,047	4,093	46	48	4,612	4,663	47	44	4,982	5,033	53		5,479	5,536	56					
61	4,050	4,095	45	49	4,624	4,675	47	45	4,994	5,045	53		5,488	5,545	56					
62	4,053	4,098	45	50	4,636	4,687	47													
63	4,056	4,101	45	51	4,648	4,699	47													
64	4,059	4,104	45	52	4,660	4,711	47													
65	4,062	4,106	44	53	4,672	4,723	47													
66	4,065	4,109	44	54	4,684	4,735	47													
67	4,068	4,112	44	55	4,696	4,747	47													
68	4,071	4,115	44	56	4,708	4,759	47													
69	4,073	4,117	44	57	4,720	4,771	47													
70	4,076	4,120	44	58	4,732	4,783	47													
71	4,079	4,123	44	59	4,744	4,795	47													
72	4,081	4,125	44	60	4,756	4,807	47													
73	4,083	4,127	44	61	4,768	4,819	47													
74	4,086	4,130	44	62	4,780	4,831	47													
75	4,089	4,133	44	63	4,792	4,843	47													
76	4,091	4,135	44	64	4,804	4,855	4													

行政職俸給表(一)

Table with 5 main columns for grade levels (1-5) and 10 sub-columns for salary details (current, proposed, revised, etc.) for each grade. Includes a '再任用' (Re-employment) row at the bottom.

行政職俸給表(二)

(単位:百円)

Table with 5 main columns for grade levels (1-5) and sub-columns for current pay, promotion pay, and retirement pay. Includes a '再任用' (Re-employment) row at the bottom.



## 今年の給与勧告のポイント

## 民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のペースアップ

【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

## 月例給 【民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較】（令和6年4月1日実施）

- 民間給与との較差11,183円 [2.76%]（行政職俸給表（一）適用職員…現行給与405,378円、平均年齢42.1歳）  
⇒民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定（内訳：俸給9,836円寒冷地手当80円はね返り分（※）1,267円）※俸給の改定により諸手当の額が増減する分

▶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  
▶民間の支給状況に見合うよう引上げ  
年間4.50月分→4.60月分（+0.10月分）  
▶期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和6年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
勤勉手当	1.025月（支給済み）	1.075月（現行1.025月）
7年度 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

## 【参考】給与制度のアップデート措置内容一覧

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

## その他諸手当 採用・異動ニーズ 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、特勤手当、寒冷地手当等）を支給。多様な人事配置での活躍を支援

別表第8 地域手当の支給地域及び支給割合

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

（注）表中「都道府県と異なる地域」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。

別表第9 令和7年度の地域手当の級別別支給割合

見直し後の級地（支給割合）	見直し前の級地（支給割合）	改定幅	令和7年度の地域手当の支給割合（%）
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
3級地（12%）	非支給地（0%）	+16	4
	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
4級地（8%）	非支給地（0%）	+12	4
	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。