

松田 実優

差出人: 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) <[REDACTED]>
送信日時: 2024年7月30日火曜日 11:01
CC: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi); 橋野 昌弘(HASHINO Masahiro); 城詰 卓也
(SHIROZUME Takuya); 久保田 伊織(KUBOTA Iori)
件名: 【人事院・出欠登録7/30（火）18時×】給与制度のアップデートに関する検討状況の共有の
御案内
添付ファイル: 給与制度のアップデート措置事項素案.pdf
フラグの内容: ご協力お願いします
フラグ: フラグあり

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位
(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。
人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

本年の給与勧告に向けて検討を進めている「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に関して、
このたび、本院から各府省御担当の皆様に対し、現段階での検討状況を内々共有させていただきたく、お時間をいただきたいと考えております。
急なご連絡となり申し訳ございませんが、御出席のほどよろしくご願ひいたします。

■日時等概要

日時：7月31日（水）13時30分～（20分程度）
形式：オンライン（Teams）
説明者：人事院給与局参事官

■留意事項

- 保秘の徹底のため、以下の対応とさせていただきたく、ご協力をお願いいたします。
 - ・今回オンライン説明を実施する旨及び当日ご説明する内容については、本府省の人事課・秘書課内に留めていただき、情報管理の徹底をお願いいたします。
 - ・参加者は原則2名までのご参加をお願いいたします。（統合省庁など不足の場合はご相談ください。）
補佐級の方を念頭に置いておりますが、急なご連絡ですので他役職の方でも構いません。
 - ・恐縮ですが、出席は事前登録いただいた方のみとさせていただきます。
会議 URL 等は、下記 Forms で御出席者として登録いただいた方にのみ別途お送りいたします。
また、当日もカメラオン・イヤホン使用をお願いいたします。
- 当日、資料はございません。5月にご説明した「措置事項素案」（添付）の内容を前提としてお話ししますので、事前にお目通し願います。

■出欠登録

本メールの受信確認も兼ねて御出席者の把握等のため、
以下の Forms リンクから御回答をお願いします（7月30日(火)18時迄）。
<https://forms.office.com/r/a9H7cStTg9>

※フォームに入力ができない等問題がございましたら、メールにて、
出欠の有無（その他連絡先等の変更があればあわせて入力）を回答いただき、以下記載の連絡先（給与第一課企画室）まで御提出ください。

【連絡先：給与第一課企画室】

橋野 [REDACTED]

城詰 [REDACTED]

久保田 [REDACTED]

石橋 [REDACTED]

(TEL：03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の昇給御担当者（人事院給与第二課に登録いただいた方、R6.7.1時点）、諸手当御担当者（人事院給与第三課に登録いただいた方、R6.7.19時点）に送信しております。
異動等により御担当が異なる場合は、お手数ですが御担当者様へ転送していただきますようお願いいたします。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業省、特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕（いしばし ちひろ）

e-mail： [REDACTED]

内々線： [REDACTED]

直通：03-3581-0870

給与制度のアップデート 措置事項素案

令和6年5月 人事院給与局

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 ▶ 俸給①
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ▶ 俸給②
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ ▶ ボーナス①

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 ▶ ボーナス②
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 ▶ 手当④

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 ▶ 俸給③
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ▶ 手当⑤
- ・ 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

- ・ 地域手当の大くくり化 ▶ 手当①
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ▶ 手当③
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 ▶ 手当⑥

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 ▶ 手当②
- ・ テレワーク関連手当の新設 (勧告済)
- ・ 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)

※ 各措置の実施時期については、令和7年4月を基本に今後検討

※ 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

新卒初任給の引上げ ▶ ① 人材の確保への対応

措置事項素案(たたき台)から追記等した箇所

措置事項案

- 行(一)については、
 - 一般職(大卒・高卒)の初任給(1級25号俸、1級5号俸の俸給月額)について、**本年の職種別民間給与実態調査結果を踏まえ地域手当非支給地における民間初任給の令和7年の平均水準を念頭に引上げ**
 - ※ 令和5年の地域手当非支給地における民間初任給の平均水準及び対前年増加率は、大卒が202,910円(+1.2%増)、高卒が169,218円(+1.9%増) 民間の初任給水準は、今後も増加することを想定
 - 総合職(大卒)の初任給については、**俸給表備考で別途の額を設ける措置を廃止し、俸給表上の2級1号俸の額を適用。俸給月額の水準は、現行の採用試験制度導入時の一般職との初任給差を参考に引上げ**
 - ※ 現行の採用試験導入時の初任給は、総合職(大卒)が181,200円、一般職(大卒)が172,200円
 - 上記引上げを踏まえ、初任給周辺の俸給月額を中心に、号俸間・級間のバランスを考慮して引上げ
- **行(一)以外の俸給表については、新卒初任給の対象となる職務の級について行(一)における対応と同様の対応を基本に引上げ**
 - ※ その他、行(二)及び海(二)の1級については、近年の採用状況等を踏まえ、初号近辺の号俸をカット

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引上げ等

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 行(一)については、
 - 3～7級の初号近辺の号俸(4～16号俸程度)をカットし、各級の俸給の最低水準を引上げ。これにより、民間人材等の採用時給与を改善するとともに、早期に昇格する者の昇格メリットを拡大
 - ※ カットされた号俸に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない
 - あわせて、昇給について以下の措置を検討
 - ・ 初任層(1・2級)の上位昇給区分の人員分布率を拡大(A+B合計20%→25%)
 - ・ 8級以上の俸給体系の見直しに伴い、7級を中間層(現行3～6級、人員分布率A5%・B20%、標準4号俸昇給)に繰入れ
 - ・ 各府省の実情に応じ、中間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
- 行(一)以外の俸給表については、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し

(行(一)の初号近辺の号俸カットのイメージ)

	3級	4級	5級	6級	7級
カット号俸数	4号俸	8号俸	8号俸	12号俸	16号俸

(中間層を細分化した場合の運用のイメージ)

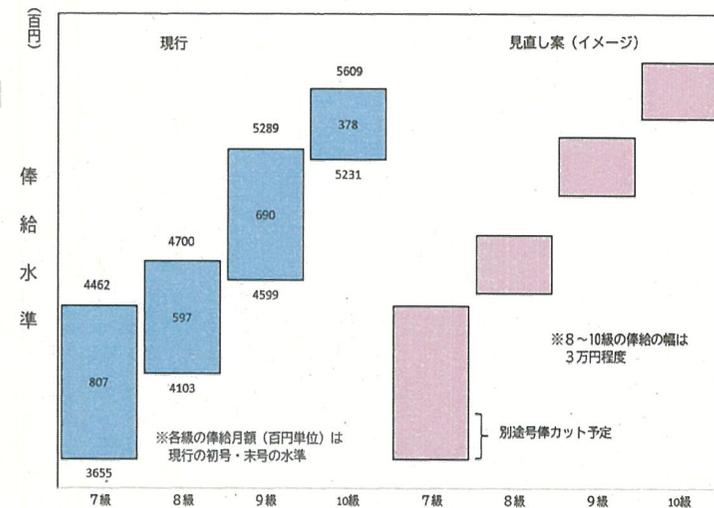


本府省課室長級の俸給体系見直し

② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 行(一)については、
 - 8～10級の俸給表構造を、管理職層全体の水準としてバランスが取れるよう再編成(各級の俸給の幅を揃え、級間の水準の重なりを解消し、号俸を大きくり化(現行の4～8号俸程度=1号俸))
 - ※ 8～10級に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない方向で検討
 - 各級の全ての号俸で昇格メリットを引き上げ、役割の上昇に見合った給与上昇を確保。これを前提に、8級以上の管理職層の昇給号俸数については、A区分は2号俸(現行は8号俸)、B区分は1号俸(現行は6号俸)、C区分は0号俸(現行は3号俸)に設定
 - ※ 7級は中間層に繰入れ(前述)
 - ※ 上位昇給の号俸数は55歳超職員も同様。人員分布率については現行(A:10%、B:30%)を原則とした上で、一定の基準の下、各府省の判断でB区分を拡大することができるよう措置
- 行(一)以外の俸給表については、行(一)の8～10級と同様に位置付けられる管理職員の級において、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し
 - ※ 管理職員の俸給体系を導入する行(一)以外の俸給表及び級は、専門行政6～8級、税務8～10級、公(一)9～11級、公(二)8～10級、教(一)4・5級、研究5・6級、医(一)4・5級



最優秀者のボーナス上限引上げ

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 一般職員と特定管理職員の勤勉手当について、「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ
※ 「特に優秀」区分の上限以外の成績率についての考え方や上位の成績区分に係る原資は現行を維持
- あわせて、上位の成績区分の人員分布率について、「特に優秀」と「優秀」の合計は維持しつつ、各府省の裁量により、「特に優秀」区分の適用者を増やせるよう設定
※ 一般職員の場合【現行】「特に優秀」5%以上、「優秀」25%以上 → 【見直し案】「特に優秀」と「優秀」の適用者を計30%以上(うち「特に優秀」を5%以上) と設定
これにより例えば「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能に

特定任期付職員のボーナス拡充

- ▶ ① 人材の確保への対応

措置事項案

- 特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員のボーナスを期末・勤勉手当に再編
- 期末・勤勉手当合計でのボーナスの水準について、成績標準者では現行の期末手当(現行:年間3.4月)と同水準とし、勤務成績優秀者の場合は、現行の期末手当及び特定任期付職員業績手当の合計よりも高い水準が可能となるよう設定
- 勤勉手当については、特定任期付職員の中で、一般職員等と同様に業績評価の結果等に基づいて成績率を決定

地域手当の大きくくり化等

② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 地域手当の級地区分については、
 - 都道府県単位で広域化することを基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の都市)については当該地域における民間賃金の実態を踏まえ必要な補正を検討
 - 級地区分を現在の7級地から5級地に再編成するとともに、支給割合についても4%~20%の等間隔に設定
- ※ 各地域の級地区分の決定に当たっては、平成25年~令和4年の「賃金構造基本統計調査」のデータを使用
- ※ 東京都特別区の支給割合は現状維持を想定
- ※ 支給割合が大幅に変動する地域の取扱い等について検討
- 地域手当の異動保障について、異動3年目については異動前の支給割合の60%を支給
- ※ 異動1年目及び2年目の支給割合については、現行の水準を維持

扶養手当の見直し

③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当を増額
- ※ 現行の扶養手当の月額、配偶者等=6,500円(行(一)8級相当は3,500円、9級以上相当は不支給)、子=10,000円(16歳年度~22歳年度は15,000円)
- 見直し後の手当月額等の詳細は、本年の職種別民間給与実態調査・国家公務員給与等実態調査結果も踏まえて検討

新幹線通勤に係る手当額見直し

- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 通勤手当の非課税限度額も踏まえ、新幹線(特急等を含む)・在来線に係る通勤手当の支給上限額を見直し
 - ※ 公共交通機関の利用に係る非課税限度額は、1箇月当たり15万円
 - ※ 現行の通勤手当の支給上限額は、新幹線等の特別料金等が2分の1相当額で2万円を上限に支給、普通交通機関の運賃相当額は5.5万円を上限に支給
- 具体的な支給額は、**本年の職種別民間給与実態調査結果等で把握した民間の支給状況等を踏まえて引き続き検討**

採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 採用に伴い新幹線通勤又は単身赴任となった者について、距離等の他の要件を満たす場合には、それぞれ**新幹線特例(特急等を含む)による通勤手当又は単身赴任手当を支給**
 - ※ 新幹線通勤の要件は、通勤距離60km以上又は通勤時間90分以上、かつ、新幹線利用で通勤時間が30分短縮などがある
 - ※ 単身赴任手当の要件は、配偶者の住居からの通勤距離60km以上や、やむを得ない事情(父母の介護等)による別居であることなどがある
- 「採用」の範囲を、専門人材の採用から拡大

管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大

▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間について、より早い時間帯から対象となるよう拡大
(現行は午前0時～午前5時)
- 支給対象となる業務の具体例を列挙するなど、支給要件を明確化

定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 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支給(支給額は一般の職員と同様)

永山 優季

差出人: 深川 友貴(FUKAGAWA Yuki) [REDACTED]
送信日時: 2023年2月14日火曜日 15:37
CC: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi); 石川 貴子(ISHIKAWA Takako); 守下 美紗
(MORISHITA Misa); 橋本 信之(HASHIMOTO Nobuyuki)
件名: 【人事院】給与制度の整備 (アップデート) に関する説明会のご案内
添付ファイル: 【説明資料】骨格案素案 (たたき台) .pdf; 【府省名】出席者・日程調整登録様式 (給与アップデート) .xlsx; 【御連絡】説明会の諸注意及びのweb会議場のリンクの御連絡.docx

各府省給与事務担当者 各位

(BCCにて一斉送信しております。)

お世話になります。人事院給与局給与第一課企画室の深川と申します。

給与局では、昨夏の人事院勧告時に「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備」(給与制度のアップデート)に取り組む方針を報告し、

本年夏に骨格案を示し、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示せるよう検討を行っております。

このたび、その骨格案に向けた検討内容を「素案(たたき台)」として添付ファイルのとおり整理しました。

各府省給与担当者の皆様(基本的には課長補佐級の方を想定)に情報共有する場として、

オンライン説明会を下記のとおり開催させていただきますので、御出席の程よろしく申し上げます。

(なお、「素案(たたき台)」について、現時点においては職員団体には情報共有や説明の予定はありませんので、

本府省の人事担当者限りの扱いでお願いします。)

■説明会概要(説明内容はいずれも同じです。どちらか御都合のよい回に御出席ください。)

形式: オンライン (Teams)

日程: 2/21 (火)、2/22 (水) の各日 13:30~ (1回 30~40分程度)

当日の会議URL等及び留意事項: 別添 word のとおり

なお、出席省庁の把握や今後の連絡先の登録のため、

お手数ですが以下の Forms リンクから御回答をお願いします (2月16日(木)午前〆)

■フォーム

["https://forms.office.com/r/B6vH3Vr50Y"](https://forms.office.com/r/B6vH3Vr50Y)

※フォームに入力ができない等問題がございましたら別添エクセルにて回答いただき、

メールにて下記5名（本間、石川、守下、橋本、深川）に送信してください。

※本メールは、給与局で把握している事務担当者（主に係長級・係員の方）に送信しておりますが、

今回の説明会は、今後給与制度の検討の方向性などについて御説明するものであるため、

上記のとおり、可能であれば、課長補佐級以上の職員の御出席をお願いします。（特に人数制限はありません。）

また、人事運用との関係が必要がございましたら、任用のご担当とも情報共有ください。

年度末のお忙しいところ恐縮ですが、よろしく申し上げます。

【連絡先：給与第一課企画室】

本間 [REDACTED]

石川 [REDACTED]

守下 [REDACTED]

橋本 [REDACTED]

深川 [REDACTED]

(TEL : 03-3581-0870)

人事院給与局給与第一課企画室

深川 友貴（ふかがわ ゆき）

東京都千代田区霞が関1-2-3

電話：03-3581-5311（内線：[REDACTED]）

直通：03-3581-0870

【機密性2(関係者限り)】

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」 素案(たたき台)

令和5年2月
人事院給与局

令和6年に向けて措置を検討する事項(一覧)

民間の状況や公務の実情を踏まえて検討

1 人材の確保への対応

① 新卒者、若手・中堅

- ・ 初任給近辺の俸給月額引上げ
- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ

② ミッドキャリア人材

- ・ 係長～上席補佐層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

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本省課室長級の俸給体系見直し
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給拡大
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大括り化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額の見直し
- ・ 再任用職員に支給する手当の拡大

3 社会の変化への対応

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設
- ・ 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の見直し(再掲)

※関連する制度や運用の改善についてもあわせて取組・検討

※令和6年以降も、65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブの在り方や専門性に応じた給与の設定について引き続き検討

1 人材の確保への対応 ① 新卒者、若手・中堅

質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、能力のある多様な人材を継続的に確保することが必要。
採用試験申込者数の減少傾向など公務の厳しい人材確保状況を踏まえ、給与面からも対応

具体的な検討内容

初任給等

初任給水準については、地方において民間を下回る
総合職(大卒)と一般職(大卒)の差が縮小してきている

初任給近辺の級・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、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向
20代後半～30代職員の給与の満足度が低い

係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ

若手・中堅優秀者の水準を引上げ

勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ

特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

1 人材の確保への対応 ② ミッドキャリア人材

ミッドキャリア人材の採用が積極的に進められる中で、ケースに応じてより柔軟・適切な給与決定が可能となるよう制度を整備

具体的な検討内容

採用時俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向があることがミッドキャリア人材の採用時の給与水準にも影響

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
ミッドキャリア人材の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、年収水準にさらに競争力が必要との指摘

▶ 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

ミッドキャリア人材などで採用時からの新幹線通勤、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」による場合が対象)を「採用」の場合も含むよう拡大
広域での人材確保に対応

2 組織パフォーマンスの向上 ① 役割や活躍に応じた処遇

社会変化に対応した行政サービスを提供するため、活躍する人材に対して相応しい処遇を確保

具体的な検討内容

若手・中堅優秀者の俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて
給与の伸びが鈍る傾向

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
若手・中堅優秀者の水準を引上げ

管理職の給与

職責重視でメリハリを付ける俸給体系として
いるが、制度の基本は非管理職層に類似

▶ 本省課室長級について級間の水準の重なりを基本的に解消
号俸を大括り化し、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、優秀者は水準が大きく上がる
仕組みにシフト

地方の管理職を含め、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
う実態もある(本省の場合、初任管理職の年収
水準は、上席補佐が概ね月25~40時間程度の超
過勤務を行った場合に相当)

▶ 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
(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(期末手当を含めたボーナス全
体では1.5倍程度)

▶ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ(再掲)
特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

2 組織パフォーマンスの向上 ② 円滑な配置等への対応

全国各地で国民への行政サービス提供体制を展開するため、円滑な配置が行えるように対応

具体的な検討内容

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

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
大括りな調整方法に見直し

人事異動時の影響を改善し、給与事務負担も軽減

通勤手当(新幹線通勤)

転居困難な職員の異動に当たっての新幹線通勤の二ーズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し

広域的な異動の円滑化

再任用職員の給与

近年、公務上の必要性により転居を伴う異動を余儀なくされる再任用職員が増加

再任用職員に支給される手当(現行は職務関連手当等に限定)の
範囲を拡大

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
多様な人事配置での活躍を支援

3 社会の変化への対応

働き方に関する価値観・選択肢やライフスタイルの多様化等の中で、職員が様々な形で活躍できるような制度に

具体的な検討内容

扶養手当

公務の配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間の配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合とも減少

配偶者等に係る手当を見直し、生ずる原資を用いて子に係る手当を増額

増加する共働きの職員を念頭に育児・教育費用の扶助を主に

テレワーク関連手当

テレワークが拡大してきている中で、職員の経済的負担が発生。他方で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
※ 詳細は別途 <令和5年勧告も視野>

テレワークを行う職員の光熱・水道費等の負担を軽減

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、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を「採用」の場合も含むよう拡大(再掲)

ワークライフバランスの観点等からの新幹線通勤のニーズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し(再掲)

遠距離通勤者の負担軽減

給与制度の整備（アップデート）に関する説明会@Teams

府省等名：

--

1 説明会の出席者

説明会へ出席される方の所属・官職名・氏名をご入力ください。

所属（局・課等）	官職名	氏名

2 連絡先登録

連絡先を登録される方の所属・官職名・氏名・メールアドレスをご入力ください。

※記入例：〇〇局××課・係長・〇川×子・〇〇〇@×××.go.jp

※出席者と同一でも異なっても差し支えありません。

※出席者と同一の場合は「同上」とご入力いただき、メールアドレスをご入力ください。

所属	官職名	氏名	メールアドレス

※今後の事務的な連絡の際に使用

3 説明会の日程調整

説明会について、以下の選択肢から出席予定の日時をいずれかご選択ください。

※説明会は30～40分程度の開催時間を予定しております。

	2月21日（火）	2月22日（水）	いずれも出席できない
13:30～			

5 その他希望や質問事項について

説明会につき、ご希望や不明点等ありましたらご入力ください。

--

説明会の日程及び web 会議場リンクの御連絡

<留意事項>

- ・ web 会議は Teams で開催予定です。当日は参加回の URL から入室をお願いいたします。
- ・ 入室時、**カメラオフ、マイクはミュート**に設定いただくようお願いいたします。
- ・ Teams 上の名前の変更が可能でしたら、**氏名に府省名**をつけていただくようお願いいたします。
(例：人事院_給与太郎)
- ・ 当日は送付資料に基づいて説明を行わせていただきますので、お手元に資料をご準備の上ご参加いただくようお願いいたします。

2月21日(火) 13:30~

【会議 URL

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ODYyNzUxZjQtOWUwZS00NTQxLWEyMzUtOTg0MzE4OTE5MTA2%40thread.v2/0?cont%7b%22id%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22id%22%3a%220f033ff9-cf6e-43e5-91b8-a69fab1a1bd4%22%7d

会議 ID: 448 905 503 747

パスワード: Aj2wUp

2月22日(水) 13:30~

【会議 URL

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_NDdmNjdkZGMtZjIyNy00NjkyLWE00TItNDBkYjQ1NDIjOTJh%40thread.v2/0?cont%7b%22id%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22id%22%3a%22c3c895bc-82da-49c5-90bd-693804d9c78a%22%7d

会議 ID: 444 802 979 940

パスワード: m388fH

永山 優季

差出人: 森田 美咲(MORITA Misaki) [REDACTED]
送信日時: 2023年6月12日月曜日 14:10
CC: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi); 石川 貴子(ISHIKAWA Takako); 守下 美紗
(MORISHITA Misa); 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro)
件名: 【人事院：出席登録6/14×】給与制度のアップデート及び在宅勤務等手当(仮称)に関する資料送付・説明会のご案内 (6/16)
添付ファイル: 01_骨格案素案.pdf; 02_骨格案素案 (御参考：素案(たたき台)からの更新点) .pdf; 03_在宅勤務等手当 (仮称) に関する措置概要案.pdf; 04_在宅勤務等手当 (仮称) に関する措置概要案への意見・質問様式 (各府省) .xlsx; 05_【御連絡】説明会の諸注意.docx; 06_【別添】参加連絡票.xls

各府省給与事務担当者 各位

(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール末尾ご参照ください。)

平素よりお世話になっております。

人事院給与局給与第一課企画室の森田と申します。

< 1 資料の送付について >

「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備」(給与制度のアップデート) に関しては、本年夏に「骨格案」を示せるよう検討を行っております。

2月に検討内容を「素案(たたき台)」として御説明いたしましたが、その後いただいたご意見を踏まえ内容を更新し、骨格案に盛り込む事項の現時点のイメージを「素案」として整理いたしました。

また、在宅勤務等手当(仮称)等について、3月にお示しした「措置の概要(素案)」へのご意見等を踏まえて検討を進め、「措置概要案」としてまとめました。制度設計の詳細については、今後、条文化作業で細部を詰めていく予定ですが、在宅勤務等手当の主要ポイントについて記載しております。

これらの資料について、各府省御担当の皆様との情報共有として、別添のとおり送付いたします。

■問い合わせ先

「素案」その他給与制度アップデート全般について御意見・御要望がある場合は、【給与第一課企画室 守下・森田・石橋 (直通：03-3581-0870)】までご連絡ください。

在宅勤務等手当について御意見・御質問がある場合は、

別添 04「意見・質問様式」に記載の上、【6月28日(水)】までに

【給与第三課企画班 柏木 [REDACTED] (直通：03-3581-4027)】にご提出ください。

■資料の取扱い

必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただいで差し支えございません。
ただし、部内限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。
なお、職員団体に対しては、16日（金）午後に説明を行います。

< 2 説明会の開催について >

上記2件について、オンライン説明会を下記のとおり開催いたします。
（以前の案からの変更点の説明が中心であり、御参加は任意です。）

■説明会概要

形式：オンライン（Teams）
日程：6月16日（金）11時～（質疑応答含め30～40分程度）
留意事項：別添05「説明会の諸注意」のとおり

会議 URL

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_Yjk3MzhlOTItMTk4Zi00Zjg1LTg0YWUtMzlxOWRhZGMxMjZm%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22Oid%22%3a%22f2e26e61-8fdd-4b70-9c07-cec0d2df36ed%22%7d

会議 ID: 432 237 623 181

パスコード: d4Yhpu

■対象

本府省の人事・給与御担当者（課長補佐級を想定していますが、その他の方の参加も差し支えありません。人数制限はありません。）

■出欠登録

出席省庁の把握や今後の連絡先の登録のため、
以下の Forms リンクから御回答をお願いします（6月14日（水）迄）。
<https://forms.office.com/r/8zHDpyBXbN>

※フォームに入力できない等問題がございましたら別添06「参加連絡票」にて回答いただき、
メールにて下記4名（石川、守下、森田、石橋）に送信してください。

【連絡先：給与第一課企画室】

石川 
守下 
森田 
石橋 

(TEL : 03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の昇給御担当者（人事院給与第二課に登録いただいた方、R5.5.15 時点）、諸手当御担当者（人事院給与第三課に登録いただいた方、R5.4.1 時点）に送信しております。異動等により御担当が異なる場合は、お手数ですが御担当者様へ転送していただけますようお願いいたします。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業省、特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

お忙しいところ恐縮ですが、よろしく申し上げます。

人事院給与局給与第一課企画室

森田 美咲（もりた みさき）

Tel : 03-3581-5311（内線 2504）

直通 : 03-3581-0870

Email: 

【機密性2(関係者限り)】

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」素案

<本資料の位置付け>

給与制度のアップデートについては、

- 本年の勧告時報告において、令和6年までに成案を得るべき主要な取組事項について「骨格案」として方向性を示し、
- その後、これを基に、詳しい措置内容の具体化に向けて検討・調整していく

ことを想定しています。

本資料は、「骨格案」に盛り込む内容の現時点でのイメージを整理したものです。

令和5年6月
人事院給与局

令和6年に向けて措置を検討する事項(一覧)

民間の状況や公務の実情を踏まえて検討

1

人材の確保への対応

① 新卒者、若手・中堅

- ・ 初任給近辺の俸給月額引上げ
- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ

② ミッドキャリア人材

- ・ 係長～上席補佐層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

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本省課室長級の俸給体系見直し
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給拡大
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大括り化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額の見直し
- ・ 再任用職員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

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設
- ・ 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の見直し(再掲)

※関連する制度や運用の改善についてもあわせて取組・検討

※令和6年以降も、65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブの在り方、専門性に応じた給与の設定等について引き続き検討

1 人材の確保への対応 ① 新卒者、若手・中堅

質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、能力のある多様な人材を継続的に確保することが必要。
採用試験申込者数の減少傾向など公務の厳しい人材確保状況を踏まえ、給与面からも対応

具体的な検討内容

初任給等

初任給水準については、地方において民間を下回る
総合職(大卒)と一般職(大卒)の差が縮小してきている

初任給近辺の級・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、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向
20代後半～30代職員の給与の満足度が低い

係長から上席補佐層を対象とする級(行(一)3～7級相当)の最低水準を引上げ

若手・中堅優秀者の水準を引上げ

勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ

特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

1 人材の確保への対応 ② ミッドキャリア人材

ミッドキャリア人材の採用が積極的に進められる中で、ケースに応じてより柔軟・適切な給与決定が可能となるよう制度を整備

具体的な検討内容

採用時俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向があることがミッドキャリア人材の採用時の給与水準にも影響

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
ミッドキャリア人材の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、年収水準にさらに競争力が必要との指摘

▶ 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

ミッドキャリア人材などで採用時からの新幹線通勤、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」による場合が対象)を「採用」の場合も含むよう拡大
広域での人材確保に対応

2 組織パフォーマンスの向上 ① 役割や活躍に応じた処遇

社会変化に対応した行政サービスを提供するため、活躍する人材に対して相応しい処遇を確保

具体的な検討内容

若手・中堅優秀者の俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて
給与の伸びが鈍る傾向

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
若手・中堅優秀者の水準を引上げ

管理職の給与

職責重視でメリハリを付ける俸給体系として
いるが、制度の基本は非管理職層に類似

▶ 本省課室長級(行(一)8級相当以上)について、各級最低水準を引き
上げ級間の水準の重なりを基本的に解消
号俸を大括り化し、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シフト

地方の管理職を含め、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
う実態もある(本省の場合、初任管理職の年収
水準は、上席補佐が概ね月25~40時間程度の超
過勤務を行った場合に相当)

▶ 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
(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(期末手当を含めたボーナス全
体では1.5倍程度)

▶ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ(再掲)
特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

2 組織パフォーマンスの向上 ② 円滑な配置等への対応

全国各地で国民への行政サービス提供体制を展開するため、円滑な配置が行えるように対応

具体的な検討内容

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

級地区分設定(現行は市町村単位で設定)を
広域化するなど大括りな調整方法
に見直し

人事異動時の影響を改善し、給与事務負担も軽減

通勤手当(新幹線通勤)

転居困難な職員の異動に当たっての新幹線
通勤の二一ズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し

広域的な異動の円滑化

再任用職員の給与

近年、公務上の必要性により転居を伴う
異動を余儀なくされる再任用職員が増加

再任用職員に支給される手当(現行は職務関連手当等に限定)の
範囲を拡大

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
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

3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方に関する価値観・選択肢やライフスタイルの多様化等の中で、職員が様々な形で活躍できるような制度に

具体的な検討内容

扶養手当

公務の配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間の配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合とも減少

配偶者等に係る手当を見直し、生ずる原資を用いて子に係る手当を増額
増加する共働きの職員を念頭に育児・教育費用の扶助を主に

テレワーク関連手当

テレワークが拡大してきている中で、職員の経済的負担が発生。他方で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
※ 詳細は別途 <令和5年勧告も視野>
テレワークを行う職員の光熱・水道費等の負担を軽減

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、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を「採用」の場合も含むよう拡大(再掲)

ワークライフバランスの観点等からの新幹線通勤のニーズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し(再掲)
遠距離通勤者の負担軽減

【機密性2(関係者限り)】

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」素案

<本資料の位置付け>

給与制度のアップデートについては、

- 本年の勧告時報告において、令和6年までに成案を得るべき主要な取組事項について「骨格案」として方向性を示し、
- その後、これを基に、詳しい措置内容の具体化に向けて検討・調整していく

ことを想定しています。

本資料は、「骨格案」に盛り込む内容の現時点でのイメージを整理したものです。

令和5年6月
人事院給与局

令和6年に向けて措置を検討する事項(一覧)

民間の状況や公務の実情を踏まえて検討

1 人材の確保への対応

① 新卒者、若手・中堅

- ・ 初任給近辺の俸給月額引上げ
- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ

② ミッドキャリア人材

- ・ 係長～上席補佐層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

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長～上席補佐層の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本省課室長級の俸給体系見直し
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給拡大
- ・ 勤勉手当の成績率上限の引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大括り化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額の見直し
- ・ 再任用職員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

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設
- ・ 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の見直し(再掲)

※関連する制度や運用の改善についてもあわせて取組・検討

※令和6年以降も、65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブの在り方、専門性に応じた給与の設定等について引き続き検討

1 人材の確保への対応 ① 新卒者、若手・中堅

質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、能力のある多様な人材を継続的に確保することが必要。
採用試験申込者数の減少傾向など公務の厳しい人材確保状況を踏まえ、給与面からも対応

具体的な検討内容

初任給等

初任給水準については、地方において民間を下回る
総合職(大卒)と一般職(大卒)の差が縮小してきている

初任給近辺の級・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、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向
20代後半～30代職員の給与の満足度が低い

係長から上席補佐層を対象とする級(行(一)3～7級相当)の最低水準を引上げ

若手・中堅優秀者の水準を引上げ

勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ

特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

① 人材の確保への対応 ② ミッドキャリア人材

ミッドキャリア人材の採用が積極的に進められる中で、ケースに応じてより柔軟・適切な給与決定が可能となるよう制度を整備

具体的な検討内容

採用時俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて給与の伸びが鈍る傾向があることがミッドキャリア人材の採用時の給与水準にも影響

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
ミッドキャリア人材の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、年収水準にさらに競争力が必要との指摘

▶ 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

ミッドキャリア人材などで採用時からの新幹線通勤、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」による場合が対象)を「採用」の場合も含むよう拡大
広域での人材確保に対応

2 組織パフォーマンスの向上 ① 役割や活躍に応じた処遇

社会変化に対応した行政サービスを提供するため、活躍する人材に対して相応しい処遇を確保

具体的な検討内容

若手・中堅優秀者の俸給

若手・中堅優秀者について、30代にかけて
給与の伸びが鈍る傾向

▶ 係長から上席補佐層を対象とする級の最低水準を引上げ(再掲)
若手・中堅優秀者の水準を引上げ

管理職の給与

職責重視でメリハリを付ける俸給体系として
いるが、制度の基本は非管理職層に類似

▶ 本省課室長級(行(一)8級相当以上)について、**各級最低水準を引き上げ**級間の水準の重なりを基本的に解消
号俸を大括り化し、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シフト

地方の管理職を含め、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
う実態もある(本省の場合、初任管理職の年収
水準は、上席補佐が概ね月25~40時間程度の超
過勤務を行った場合に相当)

▶ 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
(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(期末手当を含めたボーナス全
体では1.5倍程度)

▶ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引上げ(再掲)
特に高い成果を挙げた者に、より高水準のボーナス支給を可能に

2 組織パフォーマンスの向上 ② 円滑な配置等への対応

全国各地で国民への行政サービス提供体制を展開するため、円滑な配置が行えるように対応

具体的な検討内容

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

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
大括りな調整方法に見直し

人事異動時の影響を改善し、給与事務負担も軽減

通勤手当(新幹線通勤)

転居困難な職員の異動に当たっての新幹線通勤の二一ズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し

広域的な異動の円滑化

再任用職員の給与

近年、公務上の必要性により転居を伴う異動を余儀なくされる再任用職員が増加

再任用職員に支給される手当(現行は職務関連手当等に限定)の範囲を拡大

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

3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方に関する価値観・選択肢やライフスタイルの多様化等の中で、職員が様々な形で活躍できるような制度に

具体的な検討内容

扶養手当

公務の配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間の配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合とも減少

配偶者等に係る手当を見直し、生ずる原資を用いて子に係る手当を増額

増加する共働きの職員を念頭に育児・教育費用の扶助を主に

テレワーク関連手当

テレワークが拡大してきている中で、職員の経済的負担が発生。他方で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
※ 詳細は別途 <令和5年勧告も視野>

テレワークを行う職員の光熱・水道費等の負担を軽減

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、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を「採用」の場合も含むよう拡大(再掲)

ワークライフバランスの観点等からの新幹線通勤のニーズの高まり

新幹線通勤の手当額の見直し(再掲)

遠距離通勤者の負担軽減

在宅勤務等手当（仮称）に関する措置概要案

①

在宅勤務等を中心とした働き方を一定期間継続する職員について、光熱・水道費等の負担が増加することが明らかであるため、その負担を補助するために手当を新設する。在宅勤務等手当の詳細については、今後の条文化作業で細部を検討予定。今回は、在宅勤務等手当のポイントを提示。

◆在宅勤務等手当（仮称）の新設

- 一定期間以上にわたり、月当たり10日を超えて在宅等で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は、在宅勤務等手当を支給する。
 - ✓ 「一定期間以上」は、3箇月以上とする予定。その起算点は、翌月(月の初日の場合は当月)とする予定。
 - ✓ 「月当たり」の日数は、3箇月以上の期間の月平均とする予定。
 - ✓ 正規の勤務時間の全部を在宅勤務等をする日のみを対象として月当たり10日を超えるかを判断予定(休暇等の取扱いは今後検討)。
 - ✓ 各府省の在宅勤務等に係る部内手続を経て職務命令により在宅勤務等が行われていることを踏まえ、職務命令を受けた在宅勤務等の日をもって手当支給の可否を判断予定。
 - ✓ サテライト・オフィスにおける勤務は、国が用意した場所を使用することから、支給対象外。
- 在宅勤務等手当の月額、令和5年職種別民間給与実態調査の結果も踏まえ、民間の同種手当の額との均衡を考慮して決定。
 - ✓ 定年前再任用短時間勤務や暫定再任用短時間勤務等の場合についても同じ月額とする予定。

在宅勤務等手当（仮称）に関する措置概要案

②

◆ 在宅勤務等手当（仮称）の導入に伴う通勤手当の取扱い

- 在宅勤務等手当の支給を受ける職員の通勤手当の月額は、次のとおりとする。
 - 交通機関等を利用する職員については、「交替制勤務に従事する職員等」に準じて、月当たりの通勤所要回数分の運賃等の額等に応じて算出した運賃等相当額
 - ✓ 実際の通勤回数により有利不利が生じることがないように、交替制勤務に従事する職員等と同様に月当たりの通勤所要回数分を支給予定。
 - 自動車等を使用する職員については、現行の定年前再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額と同様に、自動車等の使用距離に応じて定められている手当額の2分の1の額

令和5年6月 在宅勤務等手当（仮称）に関する措置概要案へのご意見・ご質問

No	府省名	意見／質問	質問内容	回答
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

説明会の諸注意

<留意事項>

- web 会議は Teams で開催予定です。当日はメールで案内している URL から入室をお願いいたします。
- 入室時、**カメラオフ、マイクはミュート**に設定いただくようお願いいたします。
- Teams 上の名前の変更が可能でしたら、**氏名に府省名**をつけていただくようお願いいたします。
(例：人事院_給与太郎)
- 当日は送付資料に基づいて説明を行わせていただきますので、お手元に資料をご準備の上ご参加いただくようお願いいたします。

<資料の取扱いについて>

- 必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただいて差し支えございません。ただし、部内限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。

給与制度の整備(アップデート)に関する説明会[Microsoft Teams]

令和5年6月14日(水)までに出席等を御回答ください。

※Formsリンク(<https://forms.office.com/r/8zHDpyBXbN>)から回答した場合、本連絡票の提出は不要です。

I 出欠登録

1. 府省等名をご記入ください。

--

2. 出欠予定を選択してください。

--

※説明会は30~40分程度を予定しております。

II 出席者登録(欠席の場合、記載は不要です。)

出席者の所属・官職名・氏名をご記入ください。

所 属	官 職	氏 名

※ 行が足りない場合には、行を追加して入力願います。

III 連絡先登録(今後関連情報のやりとりをさせていただく場合がありますので、欠席の場合もご記入ください。)

連絡先登録者の所属・官職名・氏名・メールアドレスをご記入ください。

所 属	官 職	氏 名	メールアドレス

※ 行が足りない場合には、行を追加して入力願います。

※ 出席者と同一でも異なっても差し支えありません。

II その他

説明会に関して、ご不明点等ありましたらご記入ください。

--

永山 優季

差出人: 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
送信日時: 2023年12月19日火曜日 11:37
CC: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi); 石川 貴子(ISHIKAWA Takako); 森田 美咲(MORITA Misaki); 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro)
件名: 【人事院・資料送付】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案（たたき台）)の送付
添付ファイル: 給与制度のアップデート措置事項素案（たたき台）.pdf

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位
(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。
人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

本日は給与制度の整備（アップデート）に関する説明会に御出席いただきありがとうございました。
説明会御欠席で登録いただいた方を含め、説明会で画面共有した資料（措置事項素案（たたき台））を添付にてお送りいたします。

■資料の取扱い

必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただいて差し支えございません。
ただし、府省内関係者限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。
なお、職員団体に対しては、本日午後に説明を行います。

■問い合わせ先

「措置事項素案（たたき台）」について御意見がある場合は【1月19日（金）】までに
下記連絡先（給与第一課企画室）まで御連絡ください。
その他、個別の意見交換を希望される場合はあわせて御連絡をお願いいたします。

【連絡先：給与第一課企画室】

石川 [REDACTED]
森田 [REDACTED]
石橋 [REDACTED]
(TEL : 03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の給与制度の整備（アップデート）に関する説明会案内をお送りした給与事務担当者の皆様に送信しております。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、

総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、
外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業
省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕 (いしばし ちひろ)

e-mail: [REDACTED]

内々線: [REDACTED]

直通: 03-3581-0870

-----Original Message-----

From: 石橋 千裕 (ISHIBASHI Chihiro)

Sent: Thursday, December 14, 2023 4:00 PM

Cc: 本間 あゆみ (HOMMA Ayumi) [REDACTED]; 石川 貴子 (ISHIKAWA Takako)
[REDACTED]; 森田 美咲 (MORITA Misaki) [REDACTED]

Subject: 【人事院・出欠登録 12/18 12 時】給与制度の整備 (アップデート) に関する説明会の御案内

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位

(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。

人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備 (給与制度のアップデート)」に関しては、
本年夏に令和 6 年に向けて措置を検討する主要な取組事項の方向性の骨格をお示したところであり、
令和 6 年に向けて、検討作業を進めております。

本年夏に報告した内容のうち、給与アップデートに関する部分を添付にて共有いたしますので御参照くだ
さい。

(参考) 給与制度アップデート概要 (本年の勧告時に報告)

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/pdf/15_update_gaiyou.pdf

このたび、上記「骨格」をベースとして、

具体的な措置事項についての現時点でのイメージを「措置事項素案 (たたき台)」として整理いたしまし
た。

各府省御担当の皆様へ情報共有する場として、

オンライン説明会 (全府省共通) を下記のとおり開催いたしますので、御出席のほどよろしくお願いま
す。

■説明会概要

形式：オンライン (Teams)

日程：12月19日(火) 10時～(質疑応答含め1時間程度)

説明者：人事院給与局参事官

会議 URL

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZmU5ZDZjMjltNzYi00MzNmLWJmNTktOTBmMTIyNzZiZDI5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZmU5ZDZjMjltNzYi00MzNmLWJmNTktOTBmMTIyNzZiZDI5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22Oid%22%3a%221fa4087f-a826-4ef0-9cc4-ce572d058bc9%22%7d)

[4571361d1344%22%2c%22Oid%22%3a%221fa4087f-a826-4ef0-9cc4-ce572d058bc9%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZmU5ZDZjMjltNzYi00MzNmLWJmNTktOTBmMTIyNzZiZDI5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22Oid%22%3a%221fa4087f-a826-4ef0-9cc4-ce572d058bc9%22%7d)

会議 ID: 496 082 303 660

パスコード: gC56BS

■対象

本府省人事課・秘書課の人事・給与御担当者(左記担当であれば人数制限はありません。)

■資料の取扱い

説明会では画面上で共有し、説明会後に本メール宛先の皆様にお送りします。

なお、職員団体に対しては、同日午後に説明を行う予定です。

■出欠登録

本メールの受信確認も兼ねて出席省庁の把握等のため、

以下の Forms リンクから御回答をお願いします(12月18日(月)12:00×)。

<https://forms.office.com/r/ZRVy2cCwCE>

※フォームに入力ができない等問題がございましたら、メールにて、

出欠の有無(その他連絡先等の変更があればあわせて入力)を回答いただき、

以下記載の連絡先(給与第一課企画室)まで御提出ください。

【連絡先：給与第一課企画室】

石川 

森田 

石橋 

(TEL : 03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の昇給御担当者(人事院給与第二課に登録いただいた方、R5.10.1時点)、
諸手当御担当者(人事院給与第三課に登録いただいた方、R5.11.20時点)に送信しております。

異動等により御担当が異なる場合は、お手数ですが御担当者様へ転送していただけますようお願いいたします。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、
総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、
外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業
省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕 (いしばし ちひろ)

e-mail: [REDACTED]

内々線: [REDACTED]

直通: 03-3581-0870

【機密性2(関係者限り)】

給与制度のアップデート 措置事項素案(たたき台)

令和5年12月 人事院給与局

<本資料の位置付け>

- 給与制度のアップデートについては、本年人事院勧告時の「公務員人事管理に関する報告」において、令和6年に向けて措置を検討する主要な取組事項を「骨格案」として方向性を示し、今後それをベースに具体的な措置事項について検討を進めていくこととしました。
- 本資料は、具体的な措置事項についての現時点でのイメージを整理したものです。これを基に、関係者のご意見を伺いつつ、民間の状況を始め必要な情報を把握・精査の上で、更に具体化を進めていきます。

給与制度のアップデート 概要

<令和5年人事院勧告時に報告>

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 ▶ 俸給①
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ▶ 俸給②
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ ▶ ボーナス①

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 ▶ ボーナス②
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 ▶ 手当④

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 ▶ 俸給③
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ▶ 手当⑤
- ・ 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 ▶ 手当①
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ▶ 手当③
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 ▶ 手当⑥

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 ▶ 手当②
- ・ テレワーク関連手当の新設 (勧告済)
- ・ 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

新卒初任給の引上げ ▶ ① 人材の確保への対応

骨格案の内容

実態・背景

- ・ 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

具体的な検討内容

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)は民間並みの水準を確保
総合職は一般職との一定の差を確保



措置事項案

※行(一)の場合

- 一般職(大卒・高卒)の初任給(1級25号俸、1級5号俸の俸給月額)について、地域手当非支給地における民間初任給の令和7年の平均水準を念頭に引上げ

※本年の地域手当非支給地における民間初任給の平均水準及び対前年増加率は、大卒が202,910円(+1.2%増)、高卒が169,218円(+1.9%増)
民間の初任給水準は、今後も増加することを想定

- 総合職(大卒)の初任給については、俸給表備考で別途の額を設ける措置を廃止し、俸給表上の2級1号俸の額を適用
一般職との差は、現行の採用試験制度導入時の考え方を踏まえて設定

※現行の採用試験導入時の初任給は、総合職(大卒)が181,200円、一般職(大卒)が172,200円

- 上記引上げを踏まえ、初任給周辺の俸給月額を中心に、号俸間・級間のバランスを考慮して引上げ

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引上げ等

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 若手・中堅の優秀者について、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
- これらが民間人材等の採用時の給与水準にも影響

具体的な検討内容

▶ 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



措置事項案

※行(一)の場合

- 3～7級の初号近辺の号俸(4～16号俸程度)をカットし、各級の俸給の最低水準を引上げ。これにより、民間人材等の採用時給与を改善するとともに、早期に昇格する者の昇格メリットを拡大
※カットされた号俸に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない方向で検討
- あわせて、昇給について以下の措置を検討
 - 初任層(1・2級)の上位昇給区分の人員分布率を拡大(A+B合計20%→25%)
 - 8級以上の俸給体系の見直しに伴い、7級を中間層(現行3～6級、標準4号俸昇給)に繰入れ

本府省課室長級の俸給体系見直し

② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 職責の違いを重視した水準としつつ、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点で昇給制度の基本は非管理職層に類似

具体的な検討内容

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

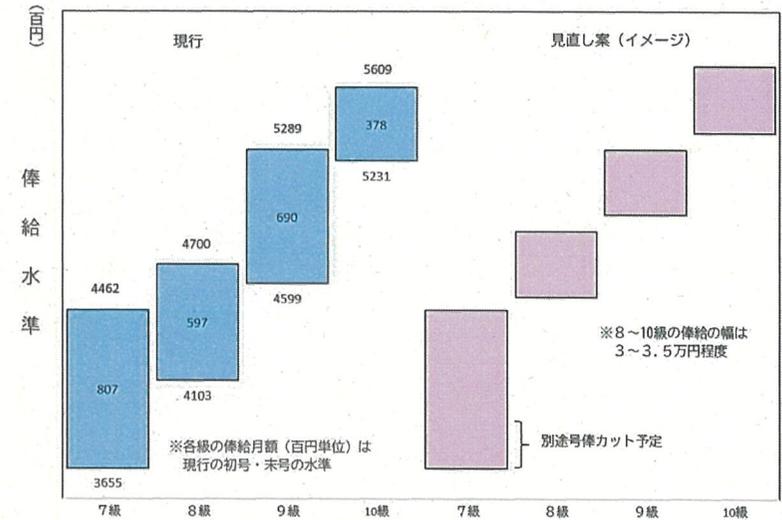
- 給与上昇は昇任・昇格を基本とし、一定の水準を確保しつつ、優秀者は水準が大きく上がる仕組みに



措置事項案

※行(一)の場合

- 8~10級の俸給表構造を、管理職層全体の水準としてバランスが取れるよう再編成(各級の俸給の幅を揃え、級間の水準の重なりを解消し、号俸を大きくくり化(現行の3~7号俸程度=1号俸))
 - ※8~10級に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない方向で検討
- 各級の全ての号俸の昇格メリットを拡大。給与上昇は昇任・昇格を基本とするため、8級以上の管理職層の昇給号俸数については、A区分は2号俸(現行は8号俸)、B区分は1号俸(現行は6号俸)、C区分は0号俸(現行は3号俸)に設定
 - ※7級は中間層に繰入れ(前述)
 - ※上位昇給の号俸は55歳超職員も同様、人員分布率については現行(A:10%、B:30%)を維持



最優秀者のボーナス上限引上げ

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 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

具体的な検討内容

- ▶ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限(現行は平均支給月数の2倍)を引上げ
 - ▶ 優秀者には、より高い水準の処遇を可能に



措置事項案

- 一般職員と特定管理職員の勤勉手当について、「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ
※その他の成績区分の成績率については、現在の考え方を維持
- あわせて、上位の成績区分の人員分布率について、「特に優秀」と「優秀」の合計は維持しつつ、各府省の裁量により、「特に優秀」区分の適用者を増やせるよう設定
※例えば一般職員の場合、「特に優秀」5%以上かつ「優秀」以上30%以上(現行は「特に優秀」5%以上、「優秀」25%以上)と設定

特定任期付職員のボーナス拡充

▶ ① 人材の確保への対応

骨格案の内容

実態・背景

- 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

具体的な検討内容

- ▶ **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支給可) **を拡充**
- ▶ 勤務成績の反映により年収水準の引上げを可能に



措置事項案

- 特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員のボーナスを期末・勤勉手当に再編
- 期末・勤勉手当合計でのボーナスの水準について、勤務成績優秀者の場合は、現行の期末手当及び特定任期付職員業績手当の合計よりも高い水準が可能となるよう設定

地域手当の大きくくり化等

② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 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

具体的な検討内容

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

そのほか、広域的な異動の円滑化のための措置について更に検討



措置事項案

- 地域手当の級地区分については都道府県単位で広域化し、級地区分の数や支給割合の在り方についても併せて検討
※広域化の上で各都道府県内における民間賃金の実態を踏まえた必要な補正を含めた調整方法については引き続き検討
- 地域手当の異動保障について、異動3年目についても支給(割合は2年目より逡減)を検討
※現行は異動の1年目は異動前と同様の支給割合、2年目は異動前の8割の支給割合で支給、3年目以降は不支給

扶養手当の見直し

▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

骨格案の内容

実態・背景

- ・ 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

具体的な検討内容

- ▶ 配偶者等に係る手当を見直す一方、子に係る手当を増額



措置事項案

※民間の状況を把握した上での検討が必要

- 配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当を増額

※現行の扶養手当の月額、配偶者等=6,500円(行(一)8級相当は3,500円、9級以上相当は不支給)、子=10,000円(16歳年度~22歳年度は15,000円)

新幹線通勤に係る手当額見直し

- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

骨格案の内容

実態・背景

- ・ 異動に当たっての新幹線通勤のニーズの高まり

具体的な検討内容

- ▶ 新幹線通勤の手当額の見直し
 - ▶ 広域的な異動の円滑化



措置事項案

- 通勤手当の非課税限度額も踏まえ、新幹線(特急等を含む)・在来線に係る通勤手当の支給上限額を見直し
 - ※公共交通機関の利用に係る非課税限度額は、1箇月当たり15万円
 - ※現行の通勤手当の支給上限額は、新幹線等の特別料金等が2分の1相当額で2万円を上限に支給、普通交通機関の運賃相当額は5.5万円を上限に支給
- 具体的な支給額は、民間の支給状況等を踏まえて引き続き検討

採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

骨格案の内容

実態・背景

- 採用時からの新幹線通勤や単身赴任が発生

具体的な検討内容

▶ 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」による場合が対象)を「採用」の場合も含むよう拡大



措置事項案

- 採用に伴い新幹線通勤又は単身赴任となった者について、距離等の他の要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例(特急等を含む)による通勤手当又は単身赴任手当を支給
 - ※新幹線通勤の要件は、通勤距離60km以上又は通勤時間90分以上、かつ、新幹線利用で通勤時間が30分短縮などがある
 - ※単身赴任手当の要件は、配偶者の住居からの通勤距離60km以上や、やむを得ない事情(父母の介護等)による別居であることなどがある
- 「採用」の範囲を、専門人材の採用から拡大

管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大

▶ ② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 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

具体的な検討内容

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
(現行は午前0時～午前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



措置事項案

- 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間について、より早い時間帯から対象となるよう拡大
(現行は午前0時～午前5時)
- 支給対象となる業務の具体例を列挙するなど、支給要件を明確化

定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

▶ ② 組織パフォーマンスの向上

骨格案の内容

実態・背景

- 近年、公務上の必要性により転居を伴う異動を余儀なくされるなどの変化

具体的な検討内容

- ▶ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給される手当
(現行は職務に関連する手当が中心)の範囲を拡大
 - ▶ 多様な人事配置での活躍を支援



措置事項案

- 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支給(支給額は一般の職員と同様)

永山 優季

差出人: 森田 美咲(MORITA Misaki) [REDACTED]
送信日時: 2024年3月6日水曜日 16:01
宛先: 高岸 秀平
CC: 佐々木 拓; 田中 英樹; 内田 琢磨; 上村 健二; 藤井 文斗; 坂部 里奈; 本間 あゆみ (HOMMA Ayumi); 石川 貴子(ISHIKAWA Takako); 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro); 森田 美咲(MORITA Misaki)
件名: 【人事院・回答】給与制度の整備（アップデート）措置事項素案（たたき台）に対する御意見への回答
添付ファイル: 【防衛省】措置事項素案（たたき台）に対する質問・意見.xlsx

防衛省人事教育局給与課 高岸様

平素よりお世話になっております。
人事院給与局給与第一課企画室の森田と申します。

「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に関し、昨年12月19日の各府省説明会にて共有した「措置事項素案（たたき台）」に対して、先般、貴省から貴重な御意見等を賜り、ありがとうございました。

今後、本年夏の勧告において具体的な措置の成案をお示しできるよう、いただいた御意見も踏まえ、具体的な措置事項についてさらに検討を進めてまいります。貴省からの御意見等に対して、現時点における考え方をお示しすれば、添付のとおりとなります。このような位置付けに鑑み、御如才なきことながら、添付の資料は「措置事項素案（たたき台）」と同様に貴省の人事・給与関係者限りの扱いでお願いいたします。

引き続き何卒よろしくお願いいたします。

【連絡先：給与第一課企画室】

本間 [REDACTED]

石川 [REDACTED]

森田 [REDACTED]

石橋 [REDACTED]

(TEL：03-3581-0870)

-----Original Message-----

From: 高岸 秀平 [REDACTED]

Sent: Monday, January 22, 2024 2:28 PM

To: 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
Cc: 石川 貴子(ISHIKAWA Takako) [REDACTED]; 森田 美咲(MORITA Misaki) [REDACTED]
[REDACTED]; 佐々木 拓 [REDACTED]; 田中 英樹 [REDACTED]; 内田
琢磨 [REDACTED]; 上村 健二 [REDACTED]; 藤井 文斗
[REDACTED]; 坂部 里奈 [REDACTED]

Subject: RE: 【人事院・資料送付】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案（たたき台）)の送付

人事院給与第一課 石橋様

お世話になっております。
提出が遅れ申し訳ありません。

先般開催いただいた給与制度の整備（アップデート）に関する説明会においてご案内いただいた、「措置事項素案（たたき台）」についての質問等を添付のとおり送付させていただきます。

ご確認ください。

高岸 拝

-----Original Message-----

From: 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
Sent: Tuesday, December 19, 2023 11:37 AM
Cc: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi) [REDACTED]; 石川 貴子(ISHIKAWA Takako)
[REDACTED]; 森田 美咲(MORITA Misaki) [REDACTED]; 石橋 千裕
(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
Subject: 【人事院・資料送付】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案（たたき台）)の送付

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位
(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。
人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

本日は給与制度の整備（アップデート）に関する説明会に御出席いただきありがとうございました。
説明会御欠席で登録いただいた方を含め、説明会で画面共有した資料（措置事項素案（たたき台））を添付にてお送りいたします。

■資料の取扱い

必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただいて差し支えございません。

ただし、府省内関係者限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。
なお、職員団体に対しては、本日午後に説明を行います。

■問い合わせ先

「措置事項素案（たたき台）」について御意見がある場合は【1月19日（金）】までに
下記連絡先（給与第一課企画室）まで御連絡ください。

その他、個別の意見交換を希望される場合はあわせて御連絡をお願いいたします。

【連絡先：給与第一課企画室】

石川 [REDACTED]

森田 [REDACTED]

石橋 [REDACTED]

(TEL：03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の給与制度の整備（アップデート）に関する説明会案内をお送りした給与事務担当者の皆様に送信しております。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、
総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、
外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業
省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕（いしばし ちひろ）

e-mail：[REDACTED]

内々線：[REDACTED]

直通：03-3581-0870

-----Original Message-----

From: 石橋 千裕 (ISHIBASHI Chihiro)

Sent: Thursday, December 14, 2023 4:00 PM

Cc: 本間 あゆみ (HOMMA Ayumi) [REDACTED]; 石川 貴子 (ISHIKAWA Takako)

[REDACTED]; 森田 美咲 (MORITA Misaki) [REDACTED]

Subject: 【人事院・出欠登録 12/18 12 時】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会の御案内

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位

(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。

人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

「社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に関しては、本年夏に令和6年に向けて措置を検討する主要な取組事項の方向性の骨格をお示したところであり、令和6年に向けて、検討作業を進めております。

本年夏に報告した内容のうち、給与アップデートに関する部分を添付にて共有いたしますので御参照ください。

（参考）給与制度アップデート概要（本年の勧告時に報告）

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/pdf/15_update_gaiyou.pdf

このたび、上記「骨格」をベースとして、

具体的な措置事項についての現時点でのイメージを「措置事項素案（たたき台）」として整理いたしました。

各府省御担当の皆様へ情報共有する場として、

オンライン説明会（全府省共通）を下記のとおり開催いたしますので、御出席のほどよろしく申し上げます。

■説明会概要

形式：オンライン（Teams）

日程：12月19日（火）10時～（質疑応答含め1時間程度）

説明者：人事院給与局参事官

会議 URL

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZmU5ZDZjMjltNzM2Yi00MzNmLWJmNTktOTBmMTlyNzZiZDI5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2206e4a0ff-4972-4a8b-af30-4571361d1344%22%2c%22Oid%22%3a%221fa087f-a826-4ef0-9cc4-ce572d058bc9%22%7d

会議 ID: 496 082 303 660

パスコード: gC56BS

■対象

本府省人事課・秘書課の人事・給与御担当者（左記担当であれば人数制限はありません。）

■資料の取扱い

説明会では画面上で共有し、説明会後に本メール宛先の皆様にお送りします。

なお、職員団体に対しては、同日午後に説明を行う予定です。

■出欠登録

本メールの受信確認も兼ねて出席省庁の把握等のため、
以下の Forms リンクから御回答をお願いします（12月18日(月)12:00ㄨ）。
<https://forms.office.com/r/ZRVy2cCwCE>

※フォームに入力ができない等問題がございましたら、メールにて、
出欠の有無（その他連絡先等の変更があればあわせて入力）を回答いただき、
以下記載の連絡先（給与第一課企画室）まで御提出ください。

【連絡先：給与第一課企画室】

石川 [REDACTED]
森田 [REDACTED]
石橋 [REDACTED]
(TEL：03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の昇給御担当者（人事院給与第二課に登録いただいた方、R5.10.1時点）、
諸手当御担当者（人事院給与第三課に登録いただいた方、R5.11.20時点）に送信しております。
異動等により御担当が異なる場合は、お手数ですが御担当者様へ転送していただけますようお願いします。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、
総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、
外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業
省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕（いしばし ちひろ）

e-mail： [REDACTED]

内々線： [REDACTED]

直通：03-3581-0870

給与制度のアップデート措置事項素案（たたき台）について

【機密性2（関係者限り）】

府省名	措置事項素案 (たたき台)の 該当箇所	提出内容	人事院回答
防衛省	手当①	地域手当の大括り化について、支給率を設定するにあたり、首都圏と地方（地方都市含む。）の支給率の格差が今以上に拡大しないようにしていただけないでしょうか	支給割合の設定に当たっては、地域ごとの民間賃金水準の違いを国家公務員給与に反映させるという地域手当の趣旨を鑑み、御意見を踏まえつつ、慎重に検討を進めてまいります。
防衛省	手当①	広域的な異動の円滑化のための措置について、地域手当の異動保障制度の改善による効果は地域手当支給官署からの異動に限定されることから、給与の地域間調整の一環として地域手当とセットで導入された広域異動手当の拡充（水準引上げ、より遠方への異動に対する支給区分の設定）も併せて措置することが極めて重要ではないでしょうか。	<p>異動の円滑化のための措置については、御指摘のとおり、広域異動手当の拡充なども考えられるところですが、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職員の人事配置の円滑化に資するよう、給与上も様々な取組みが求められている中で、特に、地域手当の支給割合が高い地域から低い地域へと異動する場合、異動に際して給与水準が下がってしまうことが円滑な人事配置の支障の要因になっているとの声が各府省の人事当局からも寄せられています。</p> <p>そこで今般は、異動によって給与水準が下がることとなる地域手当の支給割合が高い地域から低い地域への移動に係る円滑な配置等への対応として、異動後3年目についても異動保障を支給することを優先して検討しています。</p>
防衛省	手当①	広域的な異動の円滑化について、特地官署への異動を円滑化するため、特地勤務手当（特地勤務手当に準ずる手当を含む）の支給割合を引き上げていただけないでしょうか。また異動希望者の少ない生活不便な官署が新たに特地官署となるよう、官署周辺の公共施設の状況や積雪の影響等を踏まえるなど指定基準を緩和していただけないでしょうか。	<p>特地勤務手当等の見直しについては、現時点において、必ずしも広域的な異動の円滑化のための措置を含めた給与制度のアップデートの中に位置付けている訳ではありませんが、最新の各種データ等の分析を進め、令和6年に成案が得られるよう、必要な検討を行って行きたいと考えています。</p> <p>なお、特地勤務手当等の支給割合及び指定基準については、見直すことを考えておりません。</p>
防衛省	手当②	配偶者に係る扶養手当の廃止について、配偶者に限り支給対象から除外する考えでよいでしょうか。（父母・祖父母・弟妹等は現行の内容に変更なしでよいか。）また、子の支給額を増額することとありますが、孫の支給額は見直す予定はあるでしょうか。また、配偶者に係る扶養手当を廃止はライフスタイルの多様化への対応としては問題なのではないでしょうか（子を持たないライフスタイルを選択した（せざるを得なかった）職員について、配偶者が帯同することとなった場合、異動のたびに職探しを強いられる等の負担があり、そういった職員に対する処遇が疎かになるのではないのでしょうか）。	<p>【前段について】 御理解のとおりです。</p> <p>【後段について】 共働きの増加等を受けて、公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合は、いずれも減少傾向にあります。</p> <p>また、政府においては、配偶者の働き方に対してより中立的となるよう、税制改正による配偶者控除の見直しや、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大の措置が講じられてきており、令和5年9月にも、「年取の壁・支援強化パッケージ」がとりまとめられ、いわゆる「106万円の壁」、「130万円の壁」への対応と併せて、企業の配偶者手当の見直し促進に取り組むこととされています。</p> <p>このような状況を踏まえ、扶養手当についても、配偶者の就業選択にニュートラルな方向で見直しを行うことが適当と考え、今般の給与制度のアップデートにおける見直しに際し、配偶者に係る扶養手当を廃止することとしたものです。</p> <p>なお、今般の給与制度のアップデートでは、働き方やライフスタイルの多様化への対応として、新幹線通勤に係る手当額の見直しや採用時からの新幹線通勤・単身赴任手当支給も行うこととしており、職員の状況に応じ、これらの措置も活用いただくことになると考えます。</p>

府省名	措置事項素案 (たたき台)の 該当箇所	提出内容	人事院回答
防衛省	手当④	<p>単身赴任手当について、採用を契機に単身赴任を余儀なくされる職員についても支給可能とする方向性とのことですが、現在は専門人材への採用に限られているものが全ての官職への採用に門戸が開かれるということでしょうか。また、勤務場所の都合上、結婚当初から一度も同居しないまま別居せざるをえない職員についても、単身赴任期間中は支給対象としていただけないでしょうか。</p>	<p>今般の給与制度のアップデートにおいては、人材の確保に資する各種の措置について検討を行っています。近年、公務において民間人材等の採用が積極的に進められる中、こうした人材の中には、採用時から遠距離通勤や単身赴任を余儀なくされる場合もあることから、採用に伴いこれら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について検討を行うこととしております。</p> <p>既に令和5年4月から、現行制度の枠内における対応として、部内で育成困難な専門人材を選考等により採用した場合について、各府省からの申出を受けて個別に支給対象として指定するなどの対応を進めてきています。こうした取組も並行しつつ、今般の検討において、具体的な支給対象の範囲を検討していきたいと考えています。</p> <p>また、その他の支給要件については、それぞれの手当の支給目的に応じて定められており、要件を見直すことについては慎重な検討が必要と考えています。</p>
防衛省	手当⑥	<p>定年前再任用短時間勤務職員の異動の円滑化に資する手当とは、具体的には、初任給調整手当、住居手当、特地勤務手当及び準ずる手当並びに寒冷地手当のことでしょうか。</p>	<p>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いる中で、60歳前の職員と同様に、再任用職員が公務上の必要性により転居を伴う異動を余儀なくされるなど、人事運用の変化が生じてきました。</p> <p>こうした状況を踏まえ、今般、定年前再任用短時間勤務職員等について多様な人事配置を可能とし、その活躍を支援するため、異動の円滑化に資する手当を支給する方向で検討を行うこととしたものです。具体的に支給対象とする手当については、このような考え方に沿って整理を進めていきます。</p>
防衛省	その他	<p>各措置事項案について、令和何年度に施行することを念頭に置いていますか。</p>	<p>令和6年夏の勧告時に給与制度上の具体的な措置の成案をお示しし、必要な勧告を行った上で、令和7年4月の施行を念頭に置き、必要な施策を講ずることを考えています。</p> <p>なお、令和6年の官民較差の大きさや措置事項の内容等によっては、一部事項を先行して措置することも考えられます。</p>

永山 優季

差出人: 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
送信日時: 2024年5月31日金曜日 12:07
CC: 本間 あゆみ(HOMMA Ayumi); 橋野 昌弘(HASHINO Masahiro); 城詰 卓也
(SHIROZUME Takuya); 久保田 伊織(KUBOTA Iori); 石橋 千裕(ISHIBASHI
Chihiro)
件名: 【人事院・資料送付】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案)の
送付
添付ファイル: 給与制度のアップデート措置事項素案.pdf

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位
(BCC にて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。
人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

本日は給与制度の整備（アップデート）に関する説明会に御出席いただきありがとうございました。
説明会で画面共有した資料（措置事項素案）を添付にてお送りいたします。

■資料の取扱い

必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただき差し支えございません。
ただし、府省内関係者限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。
なお、職員団体に対しては、説明会でお伝えしたとおり、本日5月31日（金）に説明予定です。

■問い合わせ先

本件に関し何かございましたら下記連絡先（給与第一課企画室）まで御連絡をお願いいたします。

【連絡先：給与第一課企画室】

橋野 [REDACTED]

城詰 [REDACTED]

久保田 [REDACTED]

石橋 [REDACTED]

(TEL：03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の給与制度の整備（アップデート）に関する説明会案内をお送りした給与事務担当者の皆様に送信しております。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、
総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、

外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室

石橋 千裕 (いしばし ちひろ)

e-mail : [REDACTED]

内々線 : [REDACTED]

直通 : 03-3581-0870

【機密性2(関係者限り)】

給与制度のアップデート 措置事項素案

令和6年5月 人事院給与局

給与制度のアップデート 概要

<令和5年人事院勧告時に報告>

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 ▶ 俸給①
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ▶ 俸給②
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ ▶ ボーナス①

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 ▶ ボーナス②
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 ▶ 手当④

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 ▶ 俸給③
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ▶ 手当⑤
- ・ 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

- ・ 地域手当の大きくり化 ▶ 手当①
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ▶ 手当③
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 ▶ 手当⑥

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 ▶ 手当②
- ・ テレワーク関連手当の新設 (勧告済)
- ・ 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)

※ 各措置の実施時期については、令和7年4月を基本に今後検討

※ 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

新卒初任給の引上げ ▶ ① 人材の確保への対応

措置事項素案(たたき台)から追記等した箇所

措置事項案

- 行(一)については、
 - 一般職(大卒・高卒)の初任給(1級25号俸、1級5号俸の俸給月額)について、**本年の職種別民間給与実態調査結果を踏まえ地域手当非支給地における民間初任給の令和7年の平均水準を念頭に引上げ**
 - ※ 令和5年の地域手当非支給地における民間初任給の平均水準及び対前年増加率は、大卒が202,910円(+1.2%増)、高卒が169,218円(+1.9%増)民間の初任給水準は、今後も増加することを想定
 - 総合職(大卒)の初任給については、**俸給表備考で別途の額を設ける措置を廃止し、俸給表上の2級1号俸の額を適用。俸給月額の水準は、現行の採用試験制度導入時の一般職との初任給差を参考に引上げ**
 - ※ 現行の採用試験導入時の初任給は、総合職(大卒)が181,200円、一般職(大卒)が172,200円
 - 上記引上げを踏まえ、初任給周辺の俸給月額を中心に、号俸間・級間のバランスを考慮して引上げ
- **行(一)以外の俸給表については、新卒初任給の対象となる職務の級について行(一)における対応と同様の対応を基本に引上げ**
 - ※ その他、行(二)及び海(二)の1級については、近年の採用状況等を踏まえ、初号近辺の号俸をカット

係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引上げ等

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

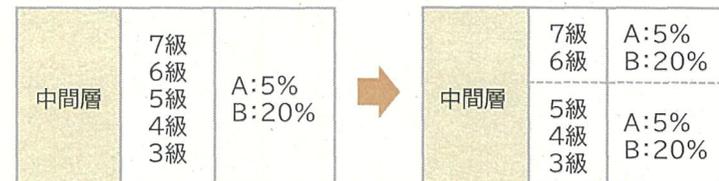
措置事項案

- 行(一)については、
 - 3～7級の初号近辺の号俸(4～16号俸程度)をカットし、各級の俸給の最低水準を引上げ。これにより、民間人材等の採用時給与を改善するとともに、早期に昇格する者の昇格メリットを拡大
 - ※ カットされた号俸に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない
 - あわせて、昇給について以下の措置を検討
 - 初任層(1・2級)の上位昇給区分の人員分布率を拡大(A+B合計20%→25%)
 - 8級以上の俸給体系の見直しに伴い、7級を中間層(現行3～6級、人員分布率A5%・B20%、標準4号俸昇給)に繰入れ
 - 各府省の実情に応じ、中間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
- 行(一)以外の俸給表については、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し

(行(一)の初号近辺の号俸カットのイメージ)

	3級	4級	5級	6級	7級
カット号俸数	4号俸	8号俸	8号俸	12号俸	16号俸

(中間層を細分化した場合の運用のイメージ)

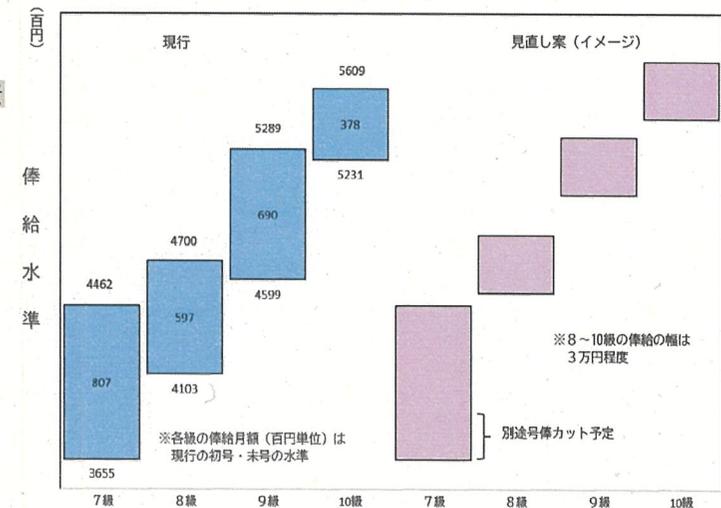


本府省課室長級の俸給体系見直し

② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 行(一)については、
 - 8～10級の俸給表構造を、管理職層全体の水準としてバランスが取れるよう再編成(各級の俸給の幅を揃え、級間の水準の重なりを解消し、号俸を大きくり化(現行の4～8号俸程度=1号俸))
 - ※ 8～10級に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない方向で検討
 - 各級の全ての号俸で昇格メリットを引き上げ、役割の上昇に見合った給与上昇を確保。これを前提に、8級以上の管理職層の昇給号俸数については、A区分は2号俸(現行は8号俸)、B区分は1号俸(現行は6号俸)、C区分は0号俸(現行は3号俸)に設定
 - ※ 7級は中間層に繰入れ(前述)
 - ※ 上位昇給の号俸数は55歳超職員も同様。人員分布率については現行(A:10%、B:30%)を原則とした上で、一定の基準の下、各府省の判断でB区分を拡大することができるよう措置
- 行(一)以外の俸給表については、行(一)の8～10級と同様に位置付けられる管理職員の級において、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し
 - ※ 管理職員の俸給体系を導入する行(一)以外の俸給表及び級は、専門行政6～8級、税務8～10級、公(一)9～11級、公(二)8～10級、教(一)4・5級、研究5・6級、医(一)4・5級



最優秀者のボーナス上限引上げ

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 一般職員と特定管理職員の勤勉手当について、「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ
※ 「特に優秀」区分の上限以外の成績率についての考え方や上位の成績区分に係る原資は現行を維持
- あわせて、上位の成績区分の人員分布率について、「特に優秀」と「優秀」の合計は維持しつつ、各府省の裁量により、「特に優秀」区分の適用者を増やせるよう設定
※ 一般職員の場合【現行】「特に優秀」5%以上、「優秀」25%以上 → 【見直し案】「特に優秀」と「優秀」の適用者を計30%以上(うち「特に優秀」を5%以上) と設定
これにより例えば「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能に

特定任期付職員のボーナス拡充

- ▶ ① 人材の確保への対応

措置事項案

- 特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員のボーナスを期末・勤勉手当に再編
- 期末・勤勉手当合計でのボーナスの水準について、成績標準者では現行の期末手当(現行:年間3.4月)と同水準とし、勤務成績優秀者の場合は、現行の期末手当及び特定任期付職員業績手当の合計よりも高い水準が可能となるよう設定
- 勤勉手当については、特定任期付職員の中で、一般職員等と同様に業績評価の結果等に基づいて成績率を決定

地域手当の大きくくり化等

▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 地域手当の級地区分については、
 - 都道府県単位で広域化することを基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の都市)については当該地域における民間賃金の実態を踏まえ必要な補正を検討
 - 級地区分を現在の7級地から5級地に再編成するとともに、支給割合についても4%~20%の等間隔に設定
- ※ 各地域の級地区分の決定に当たっては、平成25年~令和4年の「賃金構造基本統計調査」のデータを使用
- ※ 東京都特別区の支給割合は現状維持を想定
- ※ 支給割合が大幅に変動する地域の取扱い等について検討
- 地域手当の異動保障について、異動3年目については異動前の支給割合の60%を支給
- ※ 異動1年目及び2年目の支給割合については、現行の水準を維持

扶養手当の見直し

▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当を増額
- ※ 現行の扶養手当の月額、配偶者等=6,500円(行(一)8級相当は3,500円、9級以上相当は不支給)、子=10,000円(16歳年度~22歳年度は15,000円)
- 見直し後の手当月額等の詳細は、本年の職種別民間給与実態調査・国家公務員給与等実態調査結果も踏まえて検討

新幹線通勤に係る手当額見直し

- ▶ ② 組織パフォーマンスの向上
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 通勤手当の非課税限度額も踏まえ、新幹線(特急等を含む)・在来線に係る通勤手当の支給上限額を見直し
 - ※ 公共交通機関の利用に係る非課税限度額は、1箇月当たり15万円
 - ※ 現行の通勤手当の支給上限額は、新幹線等の特別料金等が2分の1相当額で2万円を上限に支給、普通交通機関の運賃相当額は5.5万円を上限に支給
- 具体的な支給額は、本年の職種別民間給与実態調査結果等で把握した民間の支給状況等を踏まえて引き続き検討

採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

- ▶ ① 人材の確保への対応
- ▶ ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

措置事項案

- 採用に伴い新幹線通勤又は単身赴任となった者について、距離等の他の要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例(特急等を含む)による通勤手当又は単身赴任手当を支給
 - ※ 新幹線通勤の要件は、通勤距離60km以上又は通勤時間90分以上、かつ、新幹線利用で通勤時間が30分短縮などがある
 - ※ 単身赴任手当の要件は、配偶者の住居からの通勤距離60km以上や、やむを得ない事情(父母の介護等)による別居であることなどがある
- 「採用」の範囲を、専門人材の採用から拡大

管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間について、より早い時間帯から対象となるよう拡大
(現行は午前0時～午前5時)
- 支給対象となる業務の具体例を列挙するなど、支給要件を明確化

定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 ▶ ② 組織パフォーマンスの向上

措置事項案

- 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支給(支給額は一般の職員と同様)

永山 優季

差出人: 久保田 伊織(KUBOTA Iori) [REDACTED]
送信日時: 2024年6月21日金曜日 15:38
宛先: 有坂 昂
CC: 給与制度班; 橋野 昌弘(HASHINO Masahiro); 城詰 卓也(SHIROZUME Takuya); 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro)
件名: 【人事院・回答】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案)の送付
添付ファイル: 給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案)についての問い合わせ事項.docx

防衛省給与課 有坂様

お世話になっております。人事院給与第一課の久保田と申します。
先日は説明会にご参加いただきありがとうございました。

月曜にお送りいただきましたご照会の件、回答が遅くなり恐縮ですが、
いただきました別添に赤字で回答を追加させていただきましたので、お送りいたします。

引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

.....
人事院給与局給与第一課企画室
久保田 伊織 (KUBOTA IORI)
直通 03-3581-0870
代表 03-3581-5311 (内線2504、内々線 [REDACTED])
メール [REDACTED]
.....

From: 有坂 昂 [REDACTED]
Sent: Monday, June 17, 2024 3:00 PM
To: 橋野 昌弘(HASHINO Masahiro) [REDACTED]; 城詰 卓也(SHIROZUME Takuya) [REDACTED]
[REDACTED]; 久保田 伊織(KUBOTA Iori) [REDACTED]; 石橋 千裕(ISHIBASHI Chihiro) [REDACTED]
Cc: 給与制度班 [REDACTED]
Subject: RE: 【人事院・資料送付】給与制度の整備(アップデート)に関する説明会資料(措置事項素案)の送付

人事院 給与第一課 ご担当者 様
お世話になっております。防衛省給与課の有坂と申します。
先日は給与制度の整備（アップデート）に関する説明会を実施いただきありがとうございました。

ご共有いただきました資料の内容について、添付の事項についてご教示いただければと思い、問い合わせさせていただきました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、ご確認いただければ幸いです。
よろしく申し上げます。

防衛省給与課 有坂

-----Original Message-----

From: 石橋 千裕 (ISHIBASHI Chihiro)

Sent: Friday, May 31, 2024 12:07 PM

Cc: 本間 あゆみ (HOMMA Ayumi); 橋野 昌弘 (HASHINO Masahiro)

; 城詰 卓也 (SHIROZUME Takuya); 久保田

伊織 (KUBOTA Iori); 石橋 千裕 (ISHIBASHI Chihiro)

Subject: 【人事院・資料送付】給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案)の送付

各府省人事課・秘書課給与事務担当者 各位

(BCCにて一斉送信しております。宛先はメール最下部を御参照ください。)

平素よりお世話になっております。

人事院給与局給与第一課企画室の石橋と申します。

本日は給与制度の整備（アップデート）に関する説明会に御出席いただきありがとうございました。
説明会で画面共有した資料（措置事項素案）を添付にてお送りいたします。

■資料の取扱い

必要に応じて地方機関等も含め、府省内の人事給与関係者と共有いただき差し支えございません。
ただし、府省内関係者限りでの取扱いとしていただくようお願いいたします。

なお、職員団体に対しては、説明会でお伝えしたとおり、本日5月31日（金）に説明予定です。

■問い合わせ先

本件に関し何かございましたら下記連絡先（給与第一課企画室）まで御連絡をお願いいたします。

【連絡先：給与第一課企画室】

橋野

城詰

久保田

石橋

(TEL: 03-3581-0870)

※本メールは、以下の府省等の給与制度の整備（アップデート）に関する説明会案内をお送りした給与事務担当者の皆様に送信しております。

会計検査院、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、
個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁、デジタル庁、復興庁、
総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会、公安調査庁、
外務省、財務省、国税庁、文部科学省、文化庁、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業
省、
特許庁、国土交通省、観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁、環境省、原子力規制庁、防衛省

人事院給与局給与第一課 企画室
石橋 千裕 (いしばし ちひろ)
e-mail: [REDACTED]
内々線: [REDACTED]
直通: 03-3581-0870

給与制度の整備（アップデート）に関する説明会資料(措置事項素案)に関する
問い合わせ事項

①「号俸をカット」の具体的なイメージについて御教示願いたい。(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引き上げ等)

初号俸付近の号俸(帯)を削除(全体の号俸数が減少)するのみで各号俸の額は変化なし、又は全体の号俸数は変化なく各号俸の額を再整理のいずれのイメージかご教示いただきたい。

→ 行政職俸給表(一)については、3～7級の初号近辺の号俸(4～16号俸程度)をカットすることを考えています。3～7級のカット号俸以外の号俸に在職する職員については、俸給月額の変更はありませんが、初号近辺の号俸がカットされることに伴い、号俸番号の繰り上がりが生じることとなります。

行政職俸給表(一)以外の俸給表については、行政職俸給表(一)における対応と同様の対応を基本に見直しを行う予定です。なお、行政職俸給表(二)及び海事職俸給表(二)を除き、新卒初任給の対象となる職務の級の初号近辺の号俸カットは実施しない予定です。

②新卒初任給について、地域手当非支給地における民間初任給の令和7年の平均水準を念頭に引上げとあるが、近年の初任給水準の傾向を踏まえ令和7年分を見込みで引上げるのか。

→ 本年の職種別民間給与実態調査においても、民間の初任給の状況を調査することとしています。その調査結果を基に経年での増加率等を参考として、令和7年の民間の初任給水準を推計した上で、初任給の引上げ額を決定することを考えています。

③「行(一)については初号近辺の号俸をカット、行(一)以外の俸給表については行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し」とありますが、行(一)以外の俸給表の初号近辺の号俸カットの具体的なイメージがあれば御教示いただきたい。

→ 行政職俸給表(一)以外の俸給表については、行政職俸給表(一)3～7級(係長級～本府省課長補佐級に相当する職務の級)と同様に位置付けられると考えられる級について、行政職俸給表(一)各級と同程度の号俸(4～16号俸程度)をカットすることを考えています。

④本府省課室長級の俸給体系の見直しについて、号俸を大括り化する具体的なイメージ(号俸数や俸給水準)があれば御教示いただきたい。

→ 行政職俸給表(一)の例で言えば、各級の職責の違いをより明確に反映するため、8級以上の級について在職実態を考慮しつつ初号近辺の号俸をカットして俸給額の最低水準

を引き上げ、級間の重なりがない構造とすることを考えています。また、各級の在職者の在級期間が概ね同程度となっている実態を踏まえつつ、昇格時のメリットや勤務成績優秀者の昇給機会を一定程度確保出来るようにすることを考慮し、各級の俸給の幅を同程度とすることを考えています。その上で、勤務成績優秀者が昇給する場合の適切な昇給額確保の観点から、現行の4～8号俸程度を1号俸とする形で号俸を大きくくり化し、各級8～9号俸構成とすることをイメージしています。

行政職俸給表(一)以外の俸給表については、公安職俸給表(一)9～11級など行政職俸給表(一)8～10級と同様に位置付けられる職務の級について、行政職俸給表(一)における対応と同様の対応を基本として見直すことを検討しています。

具体的な俸給水準については、令和6年における官民較差に基づく俸給表の改定状況等を踏まえて設定していきます。

⑤本府省課長補佐級の俸給の最低水準引上げや本府省課室長級の俸給体系の見直しに伴い、昇格・降格対応表はどのようなイメージを考えられているか御教示いただきたい。

(行(一)でいうと、7級から8級へのつなぎや級間の水準の重なりが解消される8級から10級までの間の昇格・降格の対応関係など)

→ 今般の見直しは昇格時号俸対応表の考え方自体を変更するものではなく、昇格時に一定のメリットが得られるよう、昇格後の号俸は昇格前の号俸に応じて決定することとしております。その際、8級以上への昇格については、現在よりも昇格メリットが大きくなるように昇格時の号俸対応を設定することを考えています。

⑥「特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員のボーナスをに期末・勤勉手当を再編」とありますが、勤勉手当の成績率は業績評価の結果等に基づくことから、特定任期付職員にも人事評価制度を適用させるという認識でよろしいか御教示いただきたい。

→ 人事評価制度は特定任期付職員にも適用されており、特定任期付職員の勤勉手当の成績区分及び成績率は、一般職員等と同様に、業績評価及び懲戒処分等の状況に応じて決定する方向で検討を進めています。

⑦地域手当の大きくくり化において、中核的な市に対し、民間賃金の実態を踏まえて処置される「補正」とはどのような仕組みか。

(当該「補正」前の県全体の平均値算出の際にも当該中核的な市も含んで計算するのか。)

→ 補正の対象となった都市については、都市ごとの賃金指数に基づく支給割合を算出した上で、当該都市の所在する都道府県の支給割合と比較し、当該都道府県の支給割合よりも高い割合である場合には、その高い割合とすることを検討しております。

なお、都道府県の賃金指数の算出は、中核的な市も含めて行うことを予定しています。

⑧採用時からの単身赴任に対する手当支給について、「採用」の範囲を専門人材の採用からどの程度まで拡大するのか。

(全面的に拡大するのか、条件を付けるのか)

→ 既に令和5年4月から、現行制度の枠内における対応として、部内で育成困難な専門人材を選考等により採用した場合について、各府省からの申出を受けて個別に支給対象として指定するなどの対応を進めてきています。具体的な検討状況については現在お示しできる状況にありませんが、こうした取組も並行しつつ、今般の検討において、具体的な支給対象の範囲を検討していきたいと考えています。