一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案
説　明　資　料

令和6年 10 月
内閣官房内閣人事局

目次

1　総論 1
一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案の概要 1
令和６年人事院勧告のポイント（抄） 5
法案の一括化について 10
条文構造について 13
法律の名称について 22
2　本則 23
【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］
第 10 条の４第１項第１号及び第２号［初任給調整手当］ 23
第 19 条の４第２項［期末手当］ 26
第 19 条の４第３項［定年前再任用短時間勤務職員の期末手当］ 30
第 19 条の７第２項第１号［勤勉手当］ 32
第 19 条の７第２項第２号［定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当］ 34
第 22 条第１項［非常勤職員の給与］ 38
別表第１から別表第 11 まで［俸給表］ 39
【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］
第８条第７項及び第８項［昇給］ 42
第 11 条及び第 11 条の２［扶養手当］ 51
第 11 条の３第２項［地域手当］ 56
第 11 条の７［地域手当の異動保障］ 58
第 11 条の 10［住居手当］ 63
第 12 条第２項第１号及び第３号、第３項並びに新第５項［通勤手当（支給限度額等）］ 64
第 12 条第４項［通勤手当（新幹線鉄道等に係る特例の権衡職員）］ 67
第 12 条第５項［通勤手当（橋等の特例）］ 72
第 12 条の２第３項［単身赴任手当］ 73
第 19 条の３第２項及び第３項［管理職員特別勤務手当］ 80
第 19 条の４第２項［期末手当］ 83
第 19 条の４第３項［定年前再任用短時間勤務職員の期末手当］ 85

第19条の７第２項第１号［勤勉手当］ 86
第19条の７第２項第２号［定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当］ 88
第19条の８第１項［特定の職員についての適用除外］ 89
第19条の８第３項［特定の職員についての適用除外］ 90
第19条の９［俸給の特別調整額等の支給方法］ 92
別表第１から別表第10まで［俸給表］ 93
【第３条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］
第２条［寒冷地手当］ 96
【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］
第１条本則、同条第２号、別表［寒冷地手当］ 97
第５条［防衛省の職員への準用］ 105
【第５条関係】［一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正］
第６条第１項及び第２項［給与に関する特例（俸給表）］ 107
第７条第２項［給与法の読替え］ 108
【第６条関係】［一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正］
第７条第１項及び第２項［給与法の適用除外、給与法の読替え］ 109
【第７条関係】［一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正］
第７条第１項［給与に関する特例（俸給表）］ 110
第８条第２項［給与法の読替え］ 111
【第８条関係】［一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正］
第７条［給与に関する特例］、第８条［給与法の適用除外、読替え］及び第９条［特定任期付職員に対する在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の規定の適用］ 112
【第９条関係】［国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正］
附則第７条［暫定再任用職員の諸手当］ 116
附則第12条［暫定再任用隊員の諸手当］ 118
３　附則 119
附則第１条［施行期日等］ 119
附則第２条［適用日における特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え］ 125
附則第３条［給与の内払］ 127
附則第４条［号俸の切替え］ 128
附則第５条［切替日前の異動者の号俸調整］ 130
附則第６条［令和８年３月31日までの間における扶養手当に関する経過措置］ 132
附則第７条［令和10年３月31日までの間における地域手当に関する経過

措置］ 134
附則第８条［切替日前に異動等した職員等の地域手当に関する経過措置］ .. 139
附則第９条［通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置］ 142
附則第 10 条［再任用職員の特地勤務手当に準ずる手当に関する経過措置］ . 144
附則第 11 条［寒冷地手当に関する経過措置］ 146
附則第 12 条［防衛省の職員への準用］ 151
附則第 13 条［その他の経過措置の人事院規則等への委任］ 152
附則第 14 条［地方自治法及び市町村立学校職員給与負担法の一部改正］ ... 153
附則第 15 条［在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正］、附則第 16 条［令和８年３月 31 日までの間における在勤基本手当の月額の調整］、附則第 17 条［令和８年３月 31 日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置］ 155
附則第 18 条［へき地教育振興法の一部改正］、附則第 20 条［地方公務員法の一部を改正する法律の一部改正］ 159
附則第 19 条［国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正］ 162
4　理由 165
理由について 165
過去の理由の例 167

1　総論

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

1　改正趣旨

人事院の国会及び内閣に対する令和６年８月８日付けの職員の給与の改定に関する勧告に鑑み、一般職の国家公務員について、俸給月額等の額を改定するとともに、現下の人事管理上の重点課題に対応するために、「給与制度のアップデート」として俸給および地域手当・通勤手当・扶養手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備する等の改正を行うもの。

2　改正内容

(1) 本年４月の民間給与との比較による給与改定等

ア　俸給表の改定

○　初任給を始め若年層に特に重点を置いて俸給表を引上げ改定［一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号。以下「給与法」という。）別表第１～第 11 の改正］（公布日施行、令和６年４月１日に遡及適用）

（※１）　任期付研究員及び特定任期付職員の俸給表をこれに準じて改定［一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成９年法律第 65 号。以下「任期付研究員法」という。）第６条第１項及び第２項の表、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成 12 年法律第 125 号。以下「任期付職員法」という。）第７条第１項の表の改正］

（※２）　第１号任期付研究員

任期付研究員法第３条第１項第１号の規定により任期を定めて採用された職員（研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められている者を招へいして、高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させるため任期を定めて採用された職員）

（※３）　第２号任期付研究員

任期付研究員法第３条第１項第２号の規定により任期を定めて採用された職員（独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させるため任期を定めて採用された職員）

（※４）　特定任期付職員

任期付職員法第３条第１項の規定により任期を定めて採用された職員（高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させるため任期を定めて採用された職員）

イ　期末・勤勉手当等の改定

○　期末手当を年間 0.05 月分引上げ［給与法第 19 条の４第２項の改正］（令

和６年 12 月期分の改正は公布日施行・令和６年４月１日に遡及適用、令和７年度以降分の改正は令和７年４月１日施行）

（※）　任期付研究員及び特定任期付職員については、期末手当を年間 0.05 月分引上げ［任期付研究員法第７条第２項、任期付職員法第８条第２項の改正］（任期付研究員及び特定任期付職員には、勤勉手当の支給はなく、期末手当の支給のみ）

○　勤勉手当を年間 0.05 月分引上げ［給与法第 19 条の７第２項の改正］（令和６年 12 月期分の改正は公布日施行・令和６年４月１日に遡及適用、令和７年度以降分の改正は令和７年４月１日施行）

（一般の職員の場合）

		６月期			12 月期			年間
		期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	支給月数
６年度	現行	1.225	1.025	2.25	1.225	1.025	2.25	4.5
	改正後	1.225	1.025	2.25	**1.275**	**1.075**	**2.35**	**4.6**
７年度以降		**1.25**	**1.05**	**2.3**	**1.25**	**1.05**	**2.3**	**4.6**

○　委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ改定［給与法第 22 条第１項］（公布日施行、令和６年４月１日に遡及適用）

ウ　寒冷地手当の改定

民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を 11.3%引上げ。また、新たな気象データに基づき、支給地域を改定。［国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和 24 年法律第 200 号。以下「寒冷地手当法」という。）第２条（別表含む）］（月額の改定については公布日施行・令和６年４月１日に遡及適用、支給地域の改定については令和７年４月１日施行）

(2)　「給与制度のアップデート」に関する給与制度全体の整備

現下の人事管理上の重点課題に対応するために、「給与制度のアップデート」として俸給および地域手当・通勤手当・扶養手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備する。

（※）　給与制度のアップデートに係る改正事項・改正内容はＰ４【資料】のとおり。

(3)　その他

○　特定任期付職員で最高の号俸を超える俸給月額を受けていた職員の俸給月額について、(1)ア（※１）に伴う俸給月額の切替えについて規定［附則第２条］

○　給与の内払について規定［附則第３条］

○　一部の俸給表における号俸カット（(2)関係）に伴う、特定職員の号俸の切り替えについて規定［附則第４条］

○　切替日前の異動者の号俸調整について規定［附則第５条］

○　扶養手当の制度改正に伴う令和８年３月 31 日までの間の経過措置について規定［附則第６条］
○　地域手当の制度改正に伴う令和 10 年３月 31 までの間の経過措置について規定［附則第７条］
○　地域手当の制度改正に伴う経過措置について規定［附則第８条］
○　通勤手当及び単身赴任手当の制度改正に伴う経過措置について規定［附則第９条］
○　再任用職員への特地勤務手当に準ずる手当の経過措置について規定［附則第 10 条］
○　寒冷地手当改定に伴う経過措置について規定［附則第 11 条］
○　寒冷地手当に関する経過措置の防衛省職員への準用について規定［附則第 12 条］
○　給与法等の改正に伴う各法律の所要の規定の整備について規定［附則第 14 条～附則第 20 条］

３　今後の予定

(1) 閣議

令和６年 11 月中旬を予定

(2) 施行期日

上記のとおり

資料

【資料】給与制度のアップデートに係る給与法等の改正事項一覧

○　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正関係

・昇給　（第８条）

行（一）８級以上職員等について、昇格等による給与上昇を基本とし、原則昇給しないこととする等の改正を行う。

・号俸カット　（別表第１）

行政職俸給表（一）３～７級について、初号俸周辺の号俸をカットし、俸給表を簡素化する改正を行う。

・扶養手当　（第 11 条及び第 11 条の２）

配偶者扶養手当の廃止及び子に係る扶養手当の増額を行うとともに、手当の支給に関する事項について人事院規則に委任する改正を行う。

なお、以下の条文（給与法）についても、所要の規定の整備を行う。

・第 11 条の 10（住居手当）

・第 19 条の９（諸手当の支給方法）

・地域手当　（第 11 条の３）

地域手当の支給地域の広域化（人事院規則事項）に伴い、地域手当の級地区分及び支給割合の見直しを行う。

・地域手当の異動保障　（第 11 条の７）

異動保障を３年に延長する等の改正行う。

・通勤手当　（第 12 条）

交通機関等に係る支給限度額の見直し、採用時からの新幹線通勤手当特例の適用及び橋特例の廃止を行う。

・単身赴任手当　（第 12 条の２）

採用時から単身赴任手当を適用する改正を行う。

・管理職員特別勤務手当　（第 19 条の３）

管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯の拡大及び支給対象職員の拡大を行う。

・特定の職員についての適用除外　（第 19 条の８）

定年前再任用短時間勤務職員に対しても、地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する改正を行う。

○　国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正関係

・特定の職員についての適用除外　（第１条）

定年前再任用短時間勤務職員に対しても、寒冷地手当を支給する改正を行う。

○　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正関係

・特別給関係　（第７条及び第８条）

特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員に対して、期末手当に加え勤勉手当を支給する改正を行う。

令和６年人事院勧告のポイント（抄）

本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 【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
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

1

本年の給与勧告のポイント②

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

- ✓ 民間給与との較差　11,183円［2.76%］〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳〕
  - ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給 9,836円　寒冷地手当 80円　はね返り分(※) 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

2

給与制度のアップデート　基本的な考え方

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

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和７年４月から実施。

3

給与制度のアップデート　措置内容　①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
  - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
  - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
  - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和６年４月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
  - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験（大卒）	一般職試験（大卒）	一般職試験（高卒）
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円（+14.6%）	+23,800円（+12.1%）	+21,400円（+12.8%）
本府省勤務の場合	284,800円	271,200円	232,800円

（注）「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

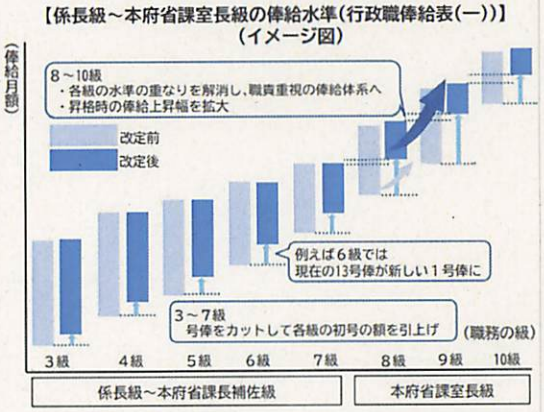
- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
  - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
  - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大５万円の上昇)拡大
  - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】（イメージ図）



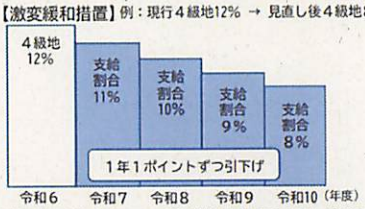
4

給与制度のアップデート　措置内容　②地域手当

地域手当の大くくり化等

- 支給地域の単位の広域化
  - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
  - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
  - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
  - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市　等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市　等
4級地	12%	神戸市　等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市　等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市　等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市　等

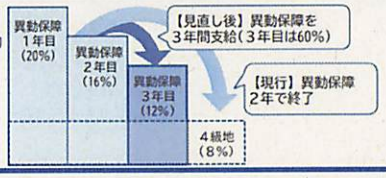
【見直し後】16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例（都府県で指定）	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

異動保障の延長 ［令和7年4月以降の異動者に適用］

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
  - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20%
→4級地8%に異動



5

見直し後の支給地域及び支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地（20%）		東京都：特別区
2級地（16%）	東京都	茨城県：つくば市 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、袖ケ浦市、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、龍ケ崎市、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：表中「都道府県の級地と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

6

給与制度のアップデート　措置内容　③その他諸手当

扶養手当の見直し

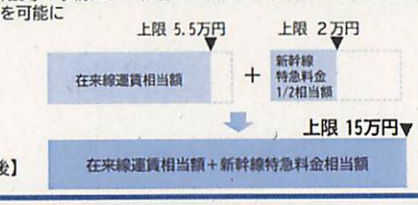
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
  - ✓ 配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
  - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- ２年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和７年度	令和８年度
配偶者	行(一)７級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一)８級	3,500円	廃止	
子(１人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
  - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
  - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
  - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
  - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
  - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前０時～午前５時	午後10時～午前５時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(２級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
  - ✓ 地域手当の異動保障等
  - ✓ 研究員調整手当
  - ✓ 住居手当
  - ✓ 特地勤務手当(準ずる手当含む)
  - ✓ 寒冷地手当

  [地域手当の異動保障、特地勤務手当に準ずる手当は令和７年４月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

7

給与制度のアップデート　措置内容　④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の３倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

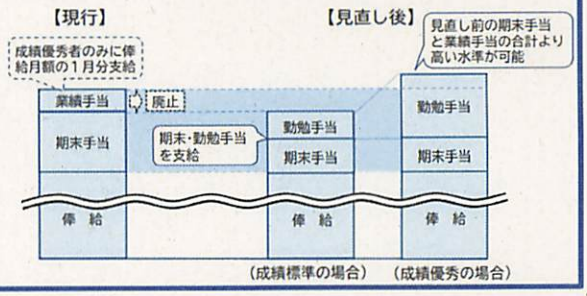
【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の２倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の３倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：５%以上 優　　秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を５%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
  - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
  - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
  - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



8

【参考】給与制度のアップデート　措置内容一覧

※特記するものを除き
令和７年４月から実施

俸　給

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実施
- **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

【改正形式関係】

法案の一括化について

1　概要

今般の人事院勧告に基づく給与法、任期付研究員法及び任期付職員法（以上をまとめて「給与法等三法」という。）並びに寒冷地手当法の改正について、以下の３つの原則に該当するため、従来の考え方に従い、法案を一括化することとする。

2　法案の一括化の一般的基準について

法案の一括化については、昭和60年４月10日の衆・大蔵委員会における茂串内閣法制局長官（当時）の国会答弁にあるとおり、以下の３つの原則に該当する場合に行われることとされている。

①法律案に盛り込まれた施策が統一的なもので、その趣旨、目的が同じであること

②法律案の条項が相互に関連していて、一つの体系を形づくっていること

③できる限りどの法律改正も同一の委員会の所管に属する事項に関するものであること

3　給与法等三法及び寒冷地手当法について

まず、給与法等三法について、上記２に掲げる原則に該当するか否かを検討する。

(1)　「原則①法律案に盛り込まれた施策が統一的なもので、その趣旨、目的が同じであること」に該当するか否かの検討

給与は、国家公務員の勤務条件の基礎事項として、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告を踏まえて改正するものとされており、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第28条（情勢適応の原則）において、その変更に関しては人事院においてこれを勧告することを怠ってはならないとされている。今般の給与法等三法改正案及び寒冷地手当法改正案は、一般職の国家公務員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応する目的で出された同日付けの人事院勧告に基づく改定という観点から、その趣旨、目的は同一である。

よって、原則①に該当する。

なお、寒冷地手当法は法制定に係る経緯（議員立法）から給与法とは別法となっているが、寒冷地手当も一般職の国家公務員に支給される給与である。

(2)　「原則②法律案の条項が相互に関連していて、一つの体系を形づくってい

ること」に該当するか否かの検討

給与法等三法について、任期付研究員法及び任期付職員法の改正に当たっては、例えば、期末手当の支給月数が給与法の期末・勤勉手当の支給月数に連動して改定されるなど、関連がみられる。

具体的には、任期付研究員法第７条第２項については、給与法第３条第１項、第７条、第11条の９第１項、第19条の３第１項、第19条の４第２項、第20条及び第21条第１項の適用について、必要な読替えを行うものであることから、これらの条項は相互に関連した一つの体系を形づくっていると言える。任期付職員法第８条第２項については、給与法第３条第１項、第７条、第11条の５、第11条の９第１項、第19条の３第１項、第19条の４第２項、第19条の７第２項第１号イ（新規）、第20条及び第21条第１項の適用について、必要な読替えを行うものであることから、これらの条項は相互に関連した一つの体系を形づくっていると言える。

また、寒冷地手当法については、官民の給与較差の算定の基礎には寒冷地手当分も含まれており、寒冷地手当の支給水準等の見直しは、給与法に定める、俸給、諸手当の改定に影響を与えるものである。

よって、原則②に該当する。

(3) 「原則③できる限りどの法律改正も同一の委員会の所管に属する事項に関するものであること」に該当するか否かの検討

給与法等三法及び寒冷地手当法は、いずれも内閣官房所管法律であるため、衆・参の内閣委員会の所管に属するものである。

よって、原則③に該当する。

（過去の取扱いについて）

給与勧告を踏まえた改正として、給与法等三法及び寒冷地手当法については、任期付職員法が制定された平成12年以降、過去２回（平成16年及び平成26年）の改正が行われているが、いずれも給与勧告を踏まえて、常に一つの法案に一括化の上、改正がなされている。

（※）　過去における条項の関連性と一括化の状況

平成16年：給与法の改正により、あわせて寒冷地手当法、任期付研究員法及び任期付職員法を改正。

平成26年：給与法の改正により、あわせて寒冷地手当法、任期付研究員法及び任期付職員法を改正。

【改正形式関係】

（参考）任期付職員法制定（平成 12 年）以降、過去寒冷地手当法を改正した際に給与法と束ねた例

主な改正内容		給与法	任期付職員法	任期付研究員法	寒冷地手当法	整理の理由
H16	給与法の例年の較差改定に加え、寒冷地手当の支給割合等を改定	給与法等の改正法**本則で改正**（第一条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第四条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第三条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第二条）	○寒冷地手当も一般職の国家公務員に支給される給与であり、他の給与と同様国家公務員法第 28 条の情勢適用の原則に従うものであること ○官民の給与較差の算定基礎には寒冷地手当が含まれており、寒冷地手当の支給水準の見直しが、給与法における俸給・諸手当の改定に影響を与え得ること ○人事院勧告においても、一般職に基づく給与の取扱いと寒冷地手当の取扱いが一体的なものであり、これらを一体として給与関係閣僚会議にて検討したこと ○任期付職員法及び任期付研究員法については、記録は残っていないが、期末手当の改定が給与法と連動していること
H26	給与制度の総合的見直しに加え、寒冷地手当支給割合等を改定	給与法等の改正法**本則で改正**（第一条・第二条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第六条・第七条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第四条・第五条）	給与法等の改正法**本則で改正**（第三条）	H16 と同様の整理を維持

（※１）　寒冷地手当法は 10 年に一度見直すこととされており、令和６年の改正（予定）の前は平成 26 年、平成 16 年に改正している。

（※２）　なお、任期付職員法制定（平成 12 年）以前も以下の法律において、給与法等改正法の本則で寒冷地手当法の改正を束ねている。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成８年法律第 112 号）

○　一般職の職員の給与等に関する法律及び国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部を改正する法律（昭和 63 年法律第 100 号）

【改正形式関係】

条文構造について

1　本則の条文構造について

本則における規定順については、原則として法律番号順によるものとする。

具体的には、以下の規定順とする（なお、寒冷地手当法については、給与法より法律番号が古いものの、本改正法においては本年の人事院勧告を受けた給与法の改正が主であることや、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成26年法律第105号。以下「平成26年改正法」という。）において同様の例があることを踏まえ、給与法の改正を先に規定する。）。

第１条　一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の一部改正（公布日施行）

第２条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正（令和７年４月１日施行）

第３条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200号）の一部改正（公布日施行）

第４条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正（令和７年４月１日施行）

第５条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成９年法律第65号）の一部改正（公布日施行）

第６条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正（令和７年４月１日施行）

第７条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）の一部改正（公布日施行）

第８条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正（令和７年４月１日施行）

第９条　国家公務員法等の一部を改正する法律（令和３年法律第61号）の一部改正（令和７年４月１日施行）

（参考）一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）

第一条　一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の一部改正（公布日施行）

第二条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正（平成27年４月１日施行）

第三条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200号）の一部改正（平成27年４月１日施行）

第四条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成９年法律第65号）の一部改正（公布日施行）

第五条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改

正（平成27年4月1日施行）

第六条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）の一部改正（公布日施行）

第七条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正（平成27年4月1日施行）

2　附則の条文構造について

規定順は次のとおりとする。

①　附則第1条：施行期日等

②　附則第2条から第10条まで：給与法、任期付研究員法、任期付職員法改正関連の措置

ア　附則第2条及び第3条：民間給与との較差等に基づく改正（本則第1条、第5条から第8条まで）関連

・従来の改正時と同様、特定任期付職員の俸給月額の切替え、給与の内払の順に規定

イ　附則第4条から第10条まで：給与制度のアップデートによる改正（本則第2条）関連

・給与法における規定順に従い、俸給、諸手当の順で規定

［附則第4条及び第5条：俸給関係］

・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号。以下「平成17年改正法」という。）にならい、号俸の切替え、号俸の調整の順に規定

［附則第6条から第10条まで：手当関係］

・給与法の手当の規定順に従い規定

③　附則第11条：寒冷地手当法改正に伴う経過措置

④　附則第12条：防衛省の職員への準用

⑤　附則第13条：その他の経過措置の人事院規則等への委任

⑥　附則第14条以降：所要の規定の整備（ハネ改正等。法令番号順に規定）

この附則の条文構造は、俸給月額の遡及改定に加えて、給与制度全般の見直しを行った平成26年改正法及び平成17年改正法のほか、特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替えを行った一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和5年法律第73号。以下「令和5年改正法」という。）、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平

【改正形式関係】

成30年法律第82号）、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成28年法律第1号。以下「平成28年改正法」という。）の例にならったものである。

（参考1）附則各条の内容

附則第一条　施行期日等
附則第二条　適用日における特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第三条　給与の内払
附則第四条　号俸の切替え
附則第五条　切替日前の異動者の号俸の調整
附則第六条　令和八年三月三十一日までの間における扶養手当に関する経過措置
附則第七条　令和十年三月三十一日までの間における地域手当に関する経過措置
附則第八条　切替日前に異動等した職員等の地域手当に関する経過措置
附則第九条　通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置
附則第十条　再任用職員への特地勤務手当に準ずる手当の経過措置
附則第十一条　寒冷地手当に関する経過措置
附則第十二条　防衛省の職員への準用
附則第十三条　その他の経過措置の人事院規則等への委任
附則第十四条　地方自治法及び市町村立学校職員給与負担法の一部改正
附則第十五条　在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正
附則第十六条　令和八年三月三十一日までの間における在勤基本手当の月額の調整
附則第十七条　令和八年三月三十一日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置
附則第十八条　へき地教育振興法の一部改正
附則第十九条　国家公務員の育児休業に関する法律の一部改正
附則第二十条　地方公務員法の一部を改正する法律の一部改正

（参考2）過去の附則各条の内容

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和五年法律第七十三号）
附則第一条　施行期日等
附則第二条　特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第三条　給与の内払
附則第四条　人事院規則への委任
附則第五条　地方自治法等の一部改正
附則第六条　国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成三十年法律第八十二号）
附則第一条　施行期日等

【改正形式関係】

附則第二条　特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第三条　給与の内払
附則第四条　人事院規則への委任

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第一号）
附則第一条　施行期日等
附則第二条　任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第三条　給与の内払
附則第四条　人事院規則への委任
附則第五条　国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正
附則第六条　矯正医官の兼業及び勤務時間の特例等に関する法律の一部改正

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）
附則第一条　施行期日等
附則第二条　適用日における任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第三条　適用日前の異動者の号俸の調整
附則第四条　給与の内払
附則第五条　切替日における任期付研究員等に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え
附則第六条　切替日前の異動者の号俸の調整
附則第七条　俸給の切替えに伴う経過措置
附則第八条　（同上）
附則第九条　平成二十七年三月三十一日までの間における昇給に関する特例
附則第十条　平成三十年三月三十一日までの間における地域手当及び単身赴任手当に関する特例
附則第十一条　広域異動手当に関する特例
附則第十二条　地域手当に関する経過措置
附則第十三条　広域異動手当に関する経過措置
附則第十四条　非常勤職員の給与に関する経過措置
附則第十五条　人事院規則への委任
附則第十六条　寒冷地手当に関する経過措置
附則第十七条　防衛省の職員への準用
附則第十八条　国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十三号）
附則第一条　施行期日
附則第二条　職務の級における最高の号俸を超える俸給月額等の切替え等
附則第三条　施行日前の異動者の号俸等の調整
附則第四条　職員が受けていた号俸等の基礎
附則第五条　平成十七年十二月に支給する期末手当及び期末特別手当に関する特例措置
附則第六条　特定の職務の級の切替え
附則第七条　号俸の切替え
附則第八条　職務の級における最高の号俸を超える俸給月額等の切替え
附則第九条　切替日前の異動者の号俸の調整
附則第十条　職員が受けていた号俸等の基礎
附則第十一条　俸給の切替えに伴う経過措置
附則第十二条　（同上）

【改正形式関係】

附則第十三条　平成二十二年三月三十一日までの間における給与法の適用に関する特例
附則第十四条　地域手当に関する経過措置
附則第十五条　非常勤職員の給与に関する経過措置
附則第十六条　人事院規則への委任

資料

【資料１】給与法の改正において罰則に係る経過措置規定を置かないことについて

給与法第 25 条において、この法律の規定に違反して給与を支払った者等に対して刑事罰を科しているところ、今回の改正に当たっては、これまでの改正と同様に、罰則に係る経過措置規定は置かないこととしている。

これは、給与の支給はその時点における規定に基づき行うこととされていることを踏まえると、行為時の法に照らして違法に行われた給与の支払い又は不払いが裁判時の法に照らして適法となるような事態が現実に発生するとはほとんど想定し難いためである。

資料

【資料２】一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案の附則でへき地教育振興法等を改正することについて

１．本改正法においては、人事院勧告を踏まえ、職員の異動の円滑化及び再任用職員の人材確保の観点から、本改正法第２条の規定による給与法第 19 条の８の改正により、国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員に対しても特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当※を支給することとしている。また、同様の観点から、本改正法第９条の規定による国家公務員法等の一部を改正する法律（令和３年法律第 61 号。以下「国公法等一部改正法」という。）附則第７条第７項の改正により、暫定再任用職員に対しても特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当を支給することとしている。

※　「特地勤務手当に準ずる手当」とは、離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署（特地官署）又は人事院が指定するこれらに準ずる官署（準特地官署）に異動等をした際に、住居を移転した職員に原則３年間支給される手当である。

２．へき地手当は、離島や山間地等に所在する「へき地学校」（公立小中学校）に勤務する教職員（地方公務員）に対し、へき地教育振興法（昭和 29 年法律第 143 号）の規定に基づき支給されている手当であるが、「へき地手当が支給される教職員には、特地勤務手当は支給されない」（『逐条 地方公務員法』（学陽書房））代わりに「特地勤務手当と同じ性格を持つ手当で…地域給的な手当」（『教育法令コンメンタール』（第一法規））としてへき地手当が支給されるものとして整理されてきており、その支給対象者等に関しては、従前、特地勤務手当と同様の取扱いをしてきている。このため、特地勤務手当とへき地手当で取扱いが異なることは合理的な制度としてはおよそ想定しがたい。

３．現行制度では、へき地教育振興法の規定により定年前再任用短時間勤務職員を、地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第 63 号。以下「地公法一部改正法」という。）の規定により暫定再任用職員を、それぞれへき地手当及びへき地手当に準ずる手当※の支給対象外としているが、地方公務員の給与は国家公務員の給与を「考慮して」定められるものとされていること（均衡原則（地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「地公法」という。）第 24 条第２項））も踏まえると、本改正法により国家公務員の給与制度である特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当に関して制度改正が行うのであれば、地方公務員の給与制度であるへき地手当及びへき地手当に準ずる手当についても、当然に同様の改正（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を支給対象とするための改正）を行うべきものと考えられる。

※　「へき地手当に準ずる手当」は、へき地学校等及びそれに準ずる学校等への異動等に伴

う住居の移転があった教職員に支給される手当である。

4．以上を踏まえ、本改正法では、人事院勧告を踏まえた国家公務員制度の改正を本則で行い、当該改正に伴い派生的に行われる改正と位置付けられるへき地教育振興法及び地公法一部改正法の改正を附則において行うこととしたい。

5．なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（昭和45年法律第119号）においても、本則第1条で給与法を改正し、国家公務員について特地勤務手当に準ずる手当等を創設する改正を行うとともに、附則第20項においてへき地教育振興法を改正し、へき地手当に準ずる手当を創設しているところである。

資料

（参考）

○一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（昭和45年法律第119号）

（一般職の職員の給与に関する法律の一部改正）

第一条　一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

第十三条の二の次に次の一条を加える。

第十三条の三　職員が官署を異にして異動し、当該異動に伴つて住居を移転した場合又は職員の在勤する官署が移転し、当該移転に伴つて職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に在勤する官署又はその移転した官署が特地官署又は人事院が指定するこれらに準ずる官署（以下「準特地官署」という。）に該当するときは、当該職員には、人事院規則で定めるところにより、当該異動又は官署の移転の日から三年以内の期間（当該異動又は官署の移転の日から起算して三年を経過する際人事院の定める条件に該当する者にあつては、さらに三年以内の期間）、俸給及び扶養手当の月額の合計額の百分の四をこえない範囲内の月額の特地勤務手当に準ずる手当を支給する。

2　新たに特地官署又は準特地官署に該当することとなつた官署に在勤する職員のうち、前項の規定による手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、人事院規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、特地勤務手当に準ずる手当を支給する。

附　則

（へき地教育振興法の一部改正）

20　へき地教育振興法の一部を次のように改正する。

第五条の二及び第五条の三を次のように改める。

（へき地手当等）

第五条の二　都道府県は、条例で定めるところにより、文部省令で定める基準に従い条例で指定するへき地学校及びこれに準ずる学校（以下「へき地学校等」という。）に勤務する教員及び職員に対して、へき地手当を支給しなければならない。

2　へき地手当の月額は、給料及び扶養手当の月額の合計額の百分の二十五をこえない範囲内で、文部省令で定める基準に従い、条例で定める。

3　へき地学校等が当該学校に勤務する教員及び職員に対し調整手当が支給される地域に所在する場合におけるへき地手当と調整手当その他の手当との調整等に関し必要な事項は、文部省令で定める基準に従い、条例で定める。

第五条の三　都道府県は、教員又は職員（以下「教職員」という。）が在勤地を異にして異動し、当該異動に伴つて住居を移転した場合又は教職員の勤務する学校が移転し、当該移転に伴つて教職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に勤務する学校又はその移転した学校がへき地学校等又は特別の地域に所在する学校で文部省令で定める基準に従い条例で指定する学校に該当するときは、当該教職員には、文部省令で定める基準に従い条例で定めるところにより、当該異動又は学校の移転の日から三年以内の期間（当該異動又は学校の移転の日から起算して三年を経過する際文部省令で定める基準に従い条例で定める条件に該当する者にあつては、さらに三年以内の期間）、給料及び扶養手当の月額の合計額の百分の四をこえない範囲内の月額のへき地手当に準ずる手当を支給しなければならない。

2　都道府県は、新たにへき地学校等又は前項の規定により条例で指定する学校に該当することとなつた学校に勤務する教職員のうち、前項の規定による手当を支給される教職員との権衡上必要があると認められる教職員には、文部省令で定める基準に従い条例で定めるところにより、同項の規定に準じて、へき地手当に準ずる手当を支給しなければならない。

【改正形式関係】

法律の名称について

1　名称

「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」

2　考え方

人事院から出された給与勧告を受けて、給与法、任期付職員法、任期付研究員法及び寒冷地手当法を一括化した平成26年改正法の名称は「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」とされており、今回も同じ整理とする。

・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案（平成26年10月7日閣議決定）

（本則の構成）

第一条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正

第二条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正

第三条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正

第四条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正

第五条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正

第六条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正

第七条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正

（理由）

人事院の国会及び内閣に対する平成二十六年八月七日付けの職員の給与改定に関する勧告に鑑み、一般職の国家公務員の俸給月額、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当及び勤勉手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定並びに地域手当の級地の区分及び支給割合並びに広域異動手当の支給割合の改定を行うとともに、管理職員特別勤務手当の支給要件である勤務の範囲を広げ、再任用職員について単身赴任手当を支給することとし、あわせて、寒冷地手当の支給地域の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

2　本則

第10条の４第１項第１号及び第２号［初任給調整手当］

1　概要

初任給調整手当は、専門的知識を必要とし、かつ採用による欠員の補充が困難と認められる官職に新たに採用された職員の初任給について、その水準を特別に調整するという趣旨から設けられている手当であり、

① 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師（以下「医(一)医師」という。）（支給上限額：現行415,600円）

② 医(一)医師以外で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職員（以下「医系技官等」という。）（支給上限額：現行51,100円）

等に支給される。

具体的な手当月額は人事院規則９—34（初任給調整手当）において規定されており、

① 医(一)医師については、人材確保がより困難な地域ほど手当額が高くなるよう、地域手当の支給区分等に着目して５種に区分するとともに、採用１年目の額を一定期間（16年間）支給し、それ以降、採用35年目まで逓減させた額を支給

② 医系技官等については、採用１年目の額を一定期間（６年間）支給し、それ以降、採用35年目まで逓減させた額を支給

することとされている。

医(一)医師及び医系技官等に係る初任給調整手当の支給上限額を、人事院勧告どおり、それぞれ416,600円及び51,600円に改定する。

2　改正理由・内容

医(一)医師に対する初任給調整手当は、医療職俸給表(一)の平均改定率に合わせて改定を行うことを基本としている。また、医系技官等に対する初任給調整手当は、医(一)医師との均衡を図る観点から医(一)医師のうち職員の区分５種の職員を超えないよう改定を行うことを基本としている。

本年は、人事院勧告において、医療職俸給表(一)の平均改定率が1.7%の引上げ改定であったことを踏まえ、給与法第10条の４第１項第１号に規定する医(一)医師に係る支給上限額及び同項第２号に規定する医系技官等に係る支給上限額の改定が勧告されていることから、これら上限額を改定する。

(1) 医(一)医師（給与法第10条の４第１項第１号）

医(一)医師に係る初任給調整手当の手当月額については、本年の医療職俸給表(一)の平均改定率が1.7%の引上げ改定であったことを踏まえ、給与法第10条の４第１項第１号で規定する支給上限額を月額415,600円から1,000円増額し416,600円に改定する。

なお、医(一)医師に係る初任給調整手当の全体の改定率が医療職俸給表(一)の平均改定率 1.7%と同率となるよう、職員の区分別・期間の区分別の手当月額が人事院規則により改定される予定である。具体的には、職員の区分（１種～５種）については、経年による手当の逓減幅が大きくなる 22～35 年目に重点的に配分し、手当額の減少幅を縮減するとともに、若年層についても、改定率の大きさを踏まえ、昨年をやや上回る改定をする予定であると承知している。（参考１及び２）

(2) 医系技官等（給与法第 10 条の４第１項第２号）

医系技官等に係る初任給調整手当の手当月額については、給与法第 10 条の４第１項第２号で規定する支給上限額を月額 51,100 円から 500 円増額し 51,600 円に改定する。

なお、医系技官等の手当月額については、医(一)医師との均衡を図る観点から医(一)医師のうち職員の区分が５種の区分を超えないよう、人事院規則により改定される予定である。具体的には、５種の１年目の改定額（500 円）を踏まえ、期間の区分１年未満から 34 年以上 35 年未満まで、一律同額の改定を行う予定と承知している。（参考１及び２）

（参考１）人事院規則による職員の区分別の現行額及び改定案（１年目の月額）

職員の区分				現行額	改定後（案）	改定額（案）
医(一)医師	１種	地域手当非支給地	離島、へき地、沖縄県	415,600 円	416,600 円	1,000 円
	２種		少人口市町村	369,500 円	370,400 円	900 円
	３種	地域手当非支給地、５～７級地		309,200 円	310,000 円	800 円
	４種	地域手当４級地		251,700 円	252,400 円	700 円
	５種	地域手当１～３級地		185,000 円	185,500 円	500 円
医系技官等				51,100 円	51,600 円	500 円

（※）　３種の地域手当非支給地は、１種または２種の地域手当非支給地域を除く。

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考２）人事院規則９—34 別表第１の改定案（イメージ）

年数	１種			２種			３種			４種			５種			医系技官等		
	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)	現行(円)	改定後(円)	改定額(円)
1	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
2	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
3	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
4	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
5	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
6	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	51,100	51,600	500
7	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	49,300	49,800	500
8	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	47,500	48,000	500
9	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	45,700	46,200	500
10	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	43,900	44,400	500
11	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	42,100	42,600	500
12	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	40,300	40,800	500
13	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	38,500	39,000	500
14	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	36,700	37,200	500
15	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	35,300	35,800	500
16	415,600	416,600	1,000	369,500	370,400	900	309,200	310,000	800	251,700	252,400	700	185,000	185,500	500	33,900	34,400	500
17	411,200	412,200	1,000	365,500	366,400	900	305,900	306,700	800	249,100	249,800	700	183,400	183,900	500	32,500	33,000	500
18	406,800	407,800	1,000	361,500	362,400	900	302,600	303,400	800	246,500	247,200	700	181,800	182,300	500	31,100	31,600	500
19	402,400	403,400	1,000	357,500	358,400	900	299,300	300,100	800	243,900	244,600	700	180,200	180,700	500	29,700	30,200	500
20	398,000	399,000	1,000	353,500	354,400	900	296,000	296,800	800	241,300	242,000	700	178,600	179,100	500	28,300	28,800	500
21	393,600	394,600	1,000	349,500	350,400	900	292,700	293,500	800	238,700	239,400	700	177,000	177,500	500	26,900	27,400	500
22	375,700	378,600	2,900	333,800	336,400	2,600	279,700	281,500	1,800	227,300	228,700	1,400	168,500	169,500	1,000	26,300	26,800	500
23	355,900	360,100	4,200	316,600	320,400	3,800	265,700	268,000	2,300	215,400	217,200	1,800	158,700	160,400	1,700	25,700	26,200	500
24	336,600	341,100	4,500	299,900	303,900	4,000	252,200	254,500	2,300	203,400	205,700	2,300	149,600	151,300	1,700	24,700	25,200	500
25	317,200	322,100	4,900	283,000	287,400	4,400	238,300	241,000	2,700	191,600	194,200	2,600	139,900	142,100	2,200	24,100	24,600	500
26	297,700	302,600	4,900	266,100	270,900	4,800	224,600	227,500	2,900	179,800	182,700	2,900	130,700	132,900	2,200	23,500	24,000	500
27	275,000	281,600	6,600	245,300	251,400	6,100	207,000	210,500	3,500	165,400	168,700	3,300	119,700	122,600	2,900	22,900	23,400	500
28	252,800	260,600	7,800	224,900	231,900	7,000	189,900	193,500	3,600	151,100	154,700	3,600	109,300	112,300	3,000	22,300	22,800	500
29	230,400	239,600	9,200	204,500	212,400	7,900	172,600	176,500	3,900	136,800	140,700	3,900	99,000	102,000	3,000	21,500	22,000	500
30	207,600	217,600	10,000	183,700	192,900	9,200	155,000	159,500	4,500	122,500	126,400	3,900	88,000	91,600	3,600	21,200	21,700	500
31	182,800	195,600	12,800	161,800	172,400	10,600	137,000	142,000	5,000	107,500	111,900	4,400	77,400	81,200	3,800	20,800	21,300	500
32	157,900	173,600	15,700	139,900	151,900	12,000	118,700	124,500	5,800	92,700	97,400	4,700	66,300	70,800	4,500	20,200	20,700	500
33	133,300	150,600	17,300	118,200	131,400	13,200	100,800	107,000	6,200	77,500	82,200	4,700	55,900	60,400	4,500	19,300	19,800	500
34	97,500	127,600	30,100	88,200	109,900	21,700	76,200	87,000	10,800	59,500	64,200	4,700	42,700	47,400	4,700	18,400	18,900	500
35	62,200	104,600	42,400	58,400	88,400	30,000	51,900	67,000	15,100	41,100	46,200	5,100	29,500	34,400	4,900	17,700	18,200	500

第19条の４第２項［期末手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員（国家公務員法第60条の２第２項に規定する定年前再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）以外の職員に係る期末手当の支給額について定めた規定である。

令和６年12月期の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員（特定管理職員(※)及び指定職職員以外の職員）にあっては100分の122.5から100分の127.5に、特定管理職員にあっては100分の102.5から100分の107.5に、指定職職員にあっては100分の65から100分の67.5に改定する。

（※）特定管理職員：行政職俸給表(一)７級以上の職員のうち俸給の特別調整額の区分がⅠ種又はⅡ種の者及び他の俸給表が適用される職員のうちこれに相当する者

２　改正理由・内容

(1) 一般職員・特定管理職員

期末・勤勉手当の年間支給月数は、前年８月から当年７月までの民間賞与の年間支給割合と比較し、0.05月単位（小数点以下第２位を２捨３入又は７捨８入）で均衡を図っている。令和６年の民間賞与の年間支給割合は4.60月であることから、現行の4.50月から0.10月引き上げて4.60月とする。

年間支給月数の引上げ分は、民間賞与に占める考課査定分の割合等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれ0.05月分引き上げる。

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、令和６年12月期の期末手当の支給割合については、一般職員にあっては100分の127.5(1.275月)、特定管理職員にあっては100分の107.5(1.075月）とする。

（なお、令和７年度以降の期末手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

（※）　近年、期末・勤勉手当の配分については、民間賞与に占める考課査定分の割合、公務の職員区分間のバランス、勤務実績に応じた給与の推進の必要性等を考慮しながら決定してきている。昨年の勧告においては、近年の改定により、一般職員の特別給に占める勤勉手当の割合と民間係員の賞与に占める考課査定分の割合が概ね均衡するに至ったことを踏まえ、特別給の支給月数の引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。本年においても、一般職員の特別給に占める勤勉手当の割合（45.6%）と民間係員の賞与に占める考課査定分の割合（44.3%）が概ね均衡していることを踏まえ、いずれの職員区分についても、特別給の支給月数の引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

（※）　勧告時点で６月期の期末・勤勉手当は支給済みである。６月期及び12月期の改

定を行う場合、各府省は、６月期の期末・勤勉手当の支給額を改定後の規定に基づいて再計算することとなる。これは、各府省に過大な負担を強いることとなることから、本年度の引上げ分は、全て12月期の期末・勤勉手当に配分することとしている。

(2) 指定職職員

指定職職員の年間支給月数については、平成14年度までは一般職員の期末手当の年間支給月数に合わせて改定していたところ、平成15年度に一般職員の期末手当の一部が勤勉手当に振り替えられたことに伴い、平成15年度以降は、平成14年度における一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.65月)に対する指定職職員の期末特別手当（平成21年６月から期末手当及び勤勉手当に改編）の年間支給月数(3.50月)の比率（3.50月／4.65月＝75.3%）を維持するよう、改定を行ってきている。本年、一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が合わせて0.10月分引き上げられることを踏まえ、指定職職員の期末・勤勉手当についても、現行の3.40月から0.05月（期末手当＋0.025月、勤勉手当＋0.025月）引き上げて3.45月(※)とする。

（※）　4.60月(一般職員の年間支給月数)　×75.3%(平成14年度の比率)＝3.46月≒3.45月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、指定職職員の令和６年12月期の期末手当の支給割合については、100分の67.5（0.675月）とする。

（なお、令和７年度以降の期末手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

３　期末・勤勉手当の支給月数の改正形式

勧告が行われた年度の期末・勤勉手当の期別支給月数については、期末・勤勉手当の年間支給月数を民間賞与の年間支給割合に迅速かつ確実に均衡させる必要があること及び６月期の期末・勤勉手当が支給済みであること等を考慮し、年間支給月数の増減分を全て12月期に配分することとされている。

他方、その翌年度の期末・勤勉手当の期別支給月数については、翌年の民間賞与の支給状況に変化がない場合には、給与法の改正を行わずにそのまま適用されるべきものであることから、前年度に全て12月期に配分した増減分を６月期と12月期に分けて配分することとされている。

このように、勧告が行われた年度と翌年度とでは、期末・勤勉手当の期別支給月数の配分が異なるため、勧告においては、それぞれ別途に措置する旨を明らかにするとともに、法改正形式においても、それぞれ条を分けて本則の改正により施行日を二段階で改正することとされてきており(※)、令和６年の勧告においても、同様の改正形式により改正を行うこととされている。

（※）　近年、期末・勤勉手当の支給月数の改正が行われた平成26年度から令和２年度まで、令和４年度及び令和５年度においても、同様の改正形式により期末・勤勉手当の支

給月数の改正が行われている。

なお、令和３年度においては、政府において、コロナ禍の異例の状況下における新たな経済対策との関連も考慮した結果、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとした上で、令和３年度の引下げに相当する額については、令和４年６月の期末手当から減額することで調整を行うこととした。当該方針を踏まえ、上記のような二段階での改正は行わず、令和４年度以降に適用される支給月数を定める改正のみを行い、令和３年の官民の特別給の実質的な均衡を図るため、令和４年６月に支給する期末手当において、相応の額を減額することで調整を行うこととした。

４　今回の規定ぶりについて

本年の人事院勧告においては、俸給月額等の改定と同様に期末・勤勉手当の改定についても本年４月に遡及適用することとされたが、６月期の月数は現行どおりとし、12月期の月数のみを引き上げることしている。

そのため、６月期と12月期の期末手当の支給月数を書き分けた上で、６月の月数は現行どおりとし、12月の月数のみを引上げ後の月数とする改正を行い、当該改正を俸給月額等の改定と同様に令和６年４月１日に遡及適用することとする（第４条による任期付研究員法第７条第２項の改正、第６条による任期付職員法第８条第２項の改正においても同様とする）。

このような規定ぶりは、平成27年人事院勧告を受けた平成28年改正法（平成28年通常国会冒頭提出）や平成29年の人事院勧告を受けた一般職の職員の給与に関する法律（平成29年法律第77号。以下「平成29年改正法」という。）に倣ったものである。なお、当該両年度において、４月１日に遡及適用することとしたのは、勧告当年度における民間給与との較差を解消するためのものであるため、期末・勤勉手当を含めて第１条（当年度に係る改正）による改正後の給与法全体を４月１日に遡及適用させた上で、６月期と12月期の支給月数を書き分け、当年度の改正内容を分かりやすくしたものであり、本年も同様の考えの下で、第１条全体を本年４月１日に遡及適用させることとしている。

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	1.225	1.025	2.25	1.225	1.025	2.25	4.5
		改正後	1.225	1.025	2.25	1.275	1.075	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.25	1.05	2.3	1.25	1.05	2.3	4.6
特定管理職員	令和６年度	改正前	1.025	1.225	2.25	1.025	1.225	2.25	4.5
		改正後	1.025	1.225	2.25	1.075	1.275	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.05	1.25	2.3	1.05	1.25	2.3	4.6
指定職職員	令和６年度	改正前	0.65	1.05	1.7	0.65	1.05	1.7	3.4
		改正後	0.65	1.05	1.7	0.675	1.075	1.75	3.45
	令和７年度以降		0.6625	1.0625	1.725	0.6625	1.0625	1.725	3.45

第19条の４第３項［定年前再任用短時間勤務職員の期末手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員に係る期末手当の支給額について定めた規定である。

令和６年12月期の定年前再任用短時間勤務職員の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の68.75から100分の71.25に、特定管理職員にあっては100分の58.75から100分の61.25に改定する。

２　改正理由・内容

定年前再任用短時間勤務職員の支給月数については、国公法等一部改正法施行前の再任用職員（以下「施行前再任用職員」という。）と同様の取扱いとしている。施行前再任用職員に係る年間支給月数については、平成15年度以降は、平成14年度における定年前の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.65月）に対する再任用の一般職員・特定管理職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（2.45月）の比率（2.45月／4.65月＝52.7%）を維持するよう、改定していたところであり、定年前再任用短時間勤務職員についても当該比率を維持するよう改定している。本年、60歳前の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が合わせて0.10月分引き上げられることを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給月数についても、現行の2.35月から0.05月（期末手当＋0.025月、勤勉手当＋0.025月）引き上げて2.40月(※)とする。

（※）　4.60月(60歳前の一般職員の年間支給月数)×52.7%(平成14年度の比率)＝2.42≒2.40月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、定年前再任用短時間勤務職員の令和６年12月期の期末手当の支給割合については、一般職員にあっては100分の71.25（0.7125月）、特定管理職員にあっては100分の61.25（0.6125月）とする。

（なお、令和７年度以降の期末手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	0.6875	0.4875	1.175	0.6875	0.4875	1.175	2.35
		改正後	0.6875	0.4875	1.175	0.7125	0.5125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.7	0.5	1.2	0.7	0.5	1.2	2.4
特定管理職員	令和６年度	改正前	0.5875	0.5875	1.175	0.5875	0.5875	1.175	2.35
		改正後	0.5875	0.5875	1.175	0.6125	0.6125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.6	0.6	1.2	0.6	0.6	1.2	2.4

第19条の７第２項第１号［勤勉手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る勤勉手当の支給総額について定めた規定である。

令和６年12月期の勤勉手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員（特定管理職員及び指定職職員以外の職員）にあっては100分の102.5から100分の107.5に、特定管理職員にあっては100分の122.5から100分の127.5に、指定職職員にあっては100分の105から100分の107.5に改定する。

２　改正理由・内容

(1) 一般職員・特定管理職員

期末・勤勉手当の年間支給月数は、前年８月から当年７月までの民間賞与の年間支給割合と比較し、0.05月単位（小数点以下第２位を２捨３入又は７捨８入）で均衡を図っている。令和６年の民間賞与の年間支給割合は4.60月であることから、現行の4.50月から0.10月引き上げて4.60月とする。

年間支給月数の引上げ分は、民間賞与に占める考課査定分の割合等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれ0.05月分引き上げる。

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、令和６年12月期の勤勉手当の支給割合については、一般職員にあっては100分の107.5(1.075月)、特定管理職員にあっては100分の127.5(1.275月）とする。

（なお、令和７年度以降の勤勉手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

(2) 指定職職員

指定職職員の年間支給月数については、平成14年度までは一般職員の期末手当の年間支給月数に合わせて改定していたところ、平成15年度に一般職員の期末手当の一部が勤勉手当に振り替えられたことに伴い、平成15年度以降は、平成14年度における一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.65月)に対する指定職職員の期末特別手当（平成21年６月から期末手当及び勤勉手当に改編）の年間支給月数(3.50月)の比率（3.50月／4.65月＝75.3%）を維持するよう、改定を行ってきている。本年、一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が合わせて0.10月分引き上げられることを踏まえ、指定職職員の期末・勤勉手当についても、現行の3.40月から0.05月（期末手当＋0.025月、勤勉手当＋0.025月）引き上げて3.45月(※)とする。

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（※）　4.60月（一般職員の年間支給月数）×75.3%（平成14年度の比率）＝3.46月≒3.45月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、指定職職員の令和６年12月期の勤勉手当の支給割合については、100分の107.5（1.075月）とする。

（なお、令和７年度以降の勤勉手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	1.225	1.025	2.25	1.225	1.025	2.25	4.5
		改正後	1.225	1.025	2.25	1.275	1.075	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.25	1.05	2.3	1.25	1.05	2.3	4.6
特定管理職員	令和６年度	改正前	1.025	1.225	2.25	1.025	1.225	2.25	4.5
		改正後	1.025	1.225	2.25	1.075	1.275	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.05	1.25	2.3	1.05	1.25	2.3	4.6
指定職職員	令和６年度	改正前	0.65	1.05	1.7	0.65	1.05	1.7	3.4
		改正後	0.65	1.05	1.7	0.675	1.075	1.75	3.45
	令和７年度以降		0.6625	1.0625	1.725	0.6625	1.0625	1.725	3.45

第19条の７第２項第２号［定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員に係る勤勉手当の支給総額について定めた規定である。

令和６年12月期の定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の48.75から100分51.25に、特定管理職員にあっては100分の58.75から100分の61.25に改定する。

２　改正理由・内容

定年前再任用短時間勤務職員の支給月数については施行前再任用職員と同様の取扱いとしている。施行前再任用職員に係る年間支給月数については、平成15年度以降は、平成14年度における定年前の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.65月）に対する再任用の一般職員・特定管理職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（2.45月）の比率（2.45月／4.65月＝52.7%）を維持するよう、改定していたところであり、定年前再任用短時間勤務職員についても当該比率を維持するよう改定している。本年、60歳前の職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が合わせて0.10月分引き上げられることを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当についても、現行の2.35月から0.05月（期末手当＋0.025月、勤勉手当＋0.025月）引き上げて2.40月（※）とする。

（※）　4.60月（60歳前の一般職員の年間支給月数）×52.7%（平成14年度の比率）＝2.42≒2.40月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、定年前再任用短時間勤務職員の令和６年12月期の勤勉手当の支給割合については、一般職員にあっては100分の51.25（0.5125月）、特定管理職員にあっては100分の61.25（0.6125月）とする。

（なお、令和７年度以降の勤勉手当の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第２条による改正）。）

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	0.6875	0.4875	1.175	0.6875	0.485	1.175	2.35
		改正後	0.6875	0.4875	1.175	0.7125	0.5125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.7	0.5	1.2	0.7	0.5	1.2	2.4
特定管理職員	令和６年度	改正前	0.5875	0.5875	1.175	0.5875	0.5875	1.175	2.35
		改正後	0.5875	0.5875	1.175	0.6125	0.6125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.6	0.6	1.2	0.6	0.6	1.2	2.4

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）期末手当基礎額、勤勉手当基礎額及び勤勉手当の支給総額について

	俸給月額	俸給の月額	専スタ調整手当	扶養手当	地域手当・広域異動手当			研究員調整手当	
					俸給の月額	専スタ調整手当	扶養手当	俸給の月額	扶養手当
①－１　第19条の4第4項 期末手当基礎額		○	○	○	○	○	○	○	○
①－２　第19条の4第5項									
役職段階別加算額		○	○	×	○	○	×	○	×
管理職加算額	○		×	×	×	×	×	×	×
②－１　第19条の7第3項 勤勉手当基礎額		○	○	×	○	○	×	○	×
②－２　第19条の7第4項									
役職段階別加算額		○	○	×	○	○	×	○	×
管理職加算額	○		×	×	×	×	×	×	×
③　第19条の7第2項 勤勉手当支給総額									
勤勉手当基礎額		○	○	×	○	○	×	○	×
扶養手当相当額	－	－	－	○	－	－	○	－	○
役職段階別加算額		○	○	×	○	○	×	○	×
管理職加算額	○		×	×	×	×	×	×	×

【期末手当基礎額】

①－１　第19条の４第４項に規定する期末手当基礎額

第十九条の四

４　第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額並びにこれら【俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額】に対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給及び扶養手当の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

①－２　第19条の４第５項に規定する役職段階別加算額・管理職加算額

第十九条の四

５　行政職俸給表㈠の適用を受ける職員でその職務の級が三級以上であるもの、同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各俸給表につき人事院規則で定めるもの並びに指定職俸給表の適用を受ける職員については、前項【第19条の４第４項】の規定にかかわらず、同項に規定する合計額【第19条の４第４項の合計額】に、俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれら【俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額】に対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額に官職の職

制上の段階、職務の級等を考慮して人事院規則で定める職員の区分に応じて百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額に百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第二項の期末手当基礎額とする。

【勤勉手当基礎額】

②－１　第19条の７第３項に規定する勤勉手当基礎額

第十九条の七

３　前項【第19条の７第２項】の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれら【俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額】に対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

②－２　第19条の７第４項に規定する役職段階別加算額・管理職加算額

（※）　期末手当と同じ（第19条の７第４項で準用）

【勤勉手当の支給総額】（改正法案第１条による改正前）

③　第19条の７第２項に規定する勤勉手当の支給総額

第十九条の七

２　勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

一　前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員　次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ　ロに掲げる職員以外の職員　当該職員の勤勉手当基礎額【第19条の７第３項の合計額】に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれ【扶養手当の月額】に対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の百二・五（特定管理職員にあつては、百分の百二十二・五）を乗じて得た額の総額

ロ　指定職俸給表の適用を受ける職員　当該職員の勤勉手当基礎額に百分の百五を乗じて得た額の総額

二　前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員　当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に百分の四十八・七五（特定管理職員にあつては、百分の五十八・七五）を乗じて得た額の総額

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第22条第１項［非常勤職員の給与］

１　概要

委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員に対する勤務１日についての手当の支給限度額を定めた規定である。

当該支給限度額については、通常の場合を34,300円、特別の場合を100,000円と定めている。

通常の場合の支給限度額を、人事院勧告どおり、34,700円に改定する。

２　改正理由・内容

委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当に係る通常の支給限度額（34,300円）について、指定職俸給表の平均改定率が1.1%であることを踏まえ、400円引き上げ、34,700円とする。

通常の場合の支給限度額については、昭和25年の給与法制定当時において、当時の次官級の級である旧15級の日額相当の1,000円として定められたことに始まり、昭和35年からは最上位等級である行政職俸給表(一)の旧１等級の改善との均衡等を考慮して改定が行われた後、昭和44年以降は、当時の支給限度額6,500円に毎年の指定職俸給表の平均改定率を用いて改定が行われ、現在に至っているものである。

指定職俸給表の適用を受ける職員の給与と均衡させることについては、非常勤の委員等は、審議会等において各界の有識者からその学識、経験等を活かした意見や見識を得るため委嘱される者であることによるものであり、額の改定に当たっても同俸給表の平均改定率を用いることが適当と考えるところである。

なお、特別の場合の支給限度額については、平成14年の制定当時において一般職の最高支給額（指定職12号俸（当時））の年間給与を日額に換算した額を参考に設定されたものであるが、これは、政府の委員会等の委員の中には極めて高度な能力、識見等が必要とされるものがあり、通常の場合の支給限度額の範囲内ではそれに見合う人材の確保が難しい場合もあることを考慮して、特例として定められたものであることから、通常の場合の支給限度額の改定が行われる際にも額の改定は行っていない。

【第１条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

別表第１から別表第11まで［俸給表］

１　概要

別表第１から別表第 11 までにおいて、俸給表の種類別に俸給月額が定められており、人事院勧告どおり俸給表を改正するものである。

なお、令和７年４月１日に実施することとしている給与制度のアップデートの一環として、係員級（行政職俸給表(一)１級・２級）の初任給を大幅に引き上げるなどとしているところ、本年の官民較差に基づく給与改定において先行して当該引上げ等を実施することとされている。

２　改正理由・内容

(1) 行政職俸給表(一)

行政職俸給表(一)については、令和６年４月における公務員給与と民間給与との較差（2.76%）を埋めるため、初任給及び若年層に特に重点を置いた上で、全級全号俸について俸給月額を引き上げる。

具体的には、初任給の引上げについて給与制度のアップデートの措置を先行して実施するため、一般職試験（大卒程度・高卒者）の初任給は、地域手当非支給地において民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれることを考慮した水準に、総合職試験（大卒程度）の初任給は、一般職試験（大卒程度）に係る初任給の差を踏まえた水準をそれぞれ念頭に置いた初任給の引上げを行うこととする。

また、初任給の引上げを踏まえて、若年層が在職する号俸に特に重点を置いた改定を行う。

なお、２級１号俸を受ける職員のうち、新たに当該俸給表の適用を受けることとなった職員（人事院規則において総合職試験（大卒程度）採用者を規定）の俸給月額について、俸給表上の額（208,000 円）ではなく、これより低い別途の額（200,700 円）に設定する別表第１イの備考(二)を削除する。

（※）　平成７年人事院勧告において、俸給表全体の引上げ改定を行う中で、民間の初任給の動向を踏まえ、Ｉ種試験（当時）の初任給については据え置く必要があると判断され、当該試験の初任給（当時は行政職俸給表(一)３級１号俸）を俸給表の備考に別途規定することとした。その後、現在に至るまでこの取扱いが継続している。

このほか、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額についても、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員が適用される俸給表の各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

(2) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定を行う。

また、行政職俸給表(一)と同様に、総合職試験（大卒程度）の初任給について、別途の額に設定する専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)の備考を削除する。

（※）　俸給表の改正方式について

第１条においては別表第１から別表第11までの全級・全号俸の俸給月額の改定を行うことや本年度と同様の改定を行った令和５年改正法においても全部改正を行っていることを踏まえ、全部改正で対応することとする

資料

【資料】俸給表の改定内容（令和６年４月の民間給与との較差に基づく改定）

1　月例給関係の改定の概要

本年の人事院勧告においては、公務員と民間企業従業員の本年４月分の給与を比較した結果、公務員の月例給与が民間給与を 11,183 円（2.76%）下回っていたため、月例給の引上げ改定を行う必要があるとして、俸給を引き上げることとされた。

2　俸給表の改定

俸給表については、次のとおり改定を行うこととされている。

(1) 行政職俸給表(一)

平均 3.0%の引上げ改定を行う。

民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給は給与制度のアップデートに係る措置も前倒しで講じることにより、大幅に引き上げる。具体的には、一般職試験（高卒者）は 188,000 円、一般職試験（大卒程度）は 220,000 円、総合職試験（大卒程度）は 230,000 円とする。

また、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、概ね 30 歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置いた引上げ改定を行う。その他の職員が在職する号俸については、改定率を逓減させつつ引上げ改定を行う。

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

(2) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に引上げ改定を行う。指定職俸給表は、行政職俸給表(一)の引上げを踏まえ、同俸給表 10 級の平均改定率(1.1%)と同程度の引上げ改定を行う。

第８条第７項及び第８項［昇給］

１　概要

組織パフォーマンスを向上させる観点から、役割や能力・実績等をより反映し、その貢献にふさわしい処遇を確保するため、本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直すべく、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が８級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員（以下「行(一)８級以上職員等」という。）については昇格等による給与上昇を基本とし、原則昇給しないこととする等の改正を行うものである。

具体的には、行(一)８級以上職員等の昇給について、給与法第８条第６項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定することとする等の改正を行うものである。

２　改正理由・内容

(1) 第７項について

第７項は、昇給の号俸数の決定基準を定めた規定であり、昇給日前の 10 月１日から翌年９月 30 日までの１年間の期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給号俸数（以下「標準昇給号俸数」という。）を４号俸とした上で、より能力・実績を反映させる必要のある行政職俸給表(一)７級以上の職員及びそれに相当する職員（以下「旧行(一)７級以上職員等」という。）の標準昇給号俸数については、上位の昇給区分に決定される者の割合を高める代わりに３号俸に抑制している。(※)

（※）　人事院規則９―８（初任給、昇格、昇給等の基準）第 37 条第１項第１号から第３号までの各号においてＡからＥまでの５段階の昇給区分が定められており、また、同条第６項において昇給区分Ａ、Ｂに決定できる職員の数の割合は人事院が定める割合におおむね合致しなければならないことが定められている。この規定を受けて、人事院規則９―８（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について（給実甲第 326 号）第 37 条関係第 15 項において、行政職俸給表(一)７級以上で昇給区分Ａ、Ｂに決定できる職員の数の割合はそれぞれ 10%、30%と定められている（３級以上７級未満はそれぞれ５%、20%、３級未満は合計で 20%）。このように、行政職俸給表(一)７級以上は合計で 40%の職員が上位の昇給区分に決定できるとする一方で、勤務成績が標準の場合の昇給号俸数を３号俸に抑制することによりメリハリある昇給制度としている。

今般の見直しにおいては、(2)で述べるとおり、現行制度で標準昇給号俸数を３号俸とされていた職員のうち、行(一)８級以上職員等について、勤務成績が

特に良好の場合にのみ昇給する（勤務成績が標準の場合には昇給しない）ことととする一方で、行政職俸給表(一)７級の職員及びそれに相当する職員（以下「行(一)７級職員等」という。）については、標準昇給号俸数の抑制を解除し４号俸とするとともに、これら以外の職員については、引き続き標準昇給号俸数を３号俸とすることとしている。

そのため、第７項において、旧行(一)７級以上職員等について規定する箇所を削るとともに、現在、同項の規定に基づき人事院規則で旧行(一)７級以上職員等とされているもののうち、海事職俸給表(一)６級以上、医療職俸給表(二)７級以上、医療職俸給表(三)６級以上及び福祉職俸給表６級の職員について、引き続き標準昇給号俸数が３号俸となるよう列挙することとする。

(2) 第８項について

第８項は、第７項で定める標準昇給号俸数に関し、55 歳超職員（行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)については 57 歳超職員。以下「55 歳超職員等」という。）や専門スタッフ職俸給表３級又は４級の職員といった特定の職員について、勤務成績が特に良好又は極めて良好の場合のみ昇給することとするという特例を定めた規定である。

今般の見直しにおいて、上記類型に加え、行(一)８級以上職員等についても勤務成績が特に良好又は極めて良好の場合のみ昇給することとするため、現行の第８項第２号を第３号とした上で同項第２号を改正し、行(一)８級以上職員等の昇給についてはその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うこととする。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考１）本府省課室長級職員の昇給制度の見直しの概要

【改正前】

対象：旧行（一）７級以上職員等 行政職（一）７級以上、専門行政職５級以上、税務職７級以上、公安職（一）８級以上、公安職（二）７級以上、海事職（一）６級以上、教育職（一）４級以上、研究職５級以上、医療職（一）３級以上、医療職（二）７級以上、医療職（三）６級以上、福祉職６級 （行政職（一）以外は俸給表の対応関係に基づき人事院規則で規定）				
昇給区分Ａ （極めて良好）	昇給区分Ｂ （特に良好）	昇給区分Ｃ （良好（標準））	昇給区分Ｄ （やや良好でない）	昇給区分Ｅ （良好でない）
８号俸以上	６号俸	３号俸	２号俸	０号俸

【改正後】

対象：行（一）８級以上職員等 行政職（一）８級以上、専門行政職６級以上、税務職８級以上、公安職（一）９級以上、公安職（二）８級以上、教育職（一）４級以上、研究職５級以上、医療職（一）４級以上 （行政職（一）以外は俸給表の対応関係に基づき人事院規則で規定）				
昇給区分Ａ （極めて良好）	昇給区分Ｂ （特に良好）	昇給区分Ｃ （良好（標準））	昇給区分Ｄ （やや良好でない）	昇給区分Ｅ （良好でない）
２号俸	１号俸	０号俸	０号俸	０号俸

対象：行（一）７級職員等 行政職（一）７級、専門行政職５級、税務職７級、公安職（一）８級、公安職（二）７級、医療職（一）３級				
昇給区分Ａ （極めて良好）	昇給区分Ｂ （特に良好）	昇給区分Ｃ （良好（標準））	昇給区分Ｄ （やや良好でない）	昇給区分Ｅ （良好でない）
８号俸以上	６号俸	４号俸	２号俸	０号俸

対象： 海事職（一）６級以上、医療職（二）７級以上、医療職（三）６級以上、福祉職６級				
昇給区分Ａ （極めて良好）	昇給区分Ｂ （特に良好）	昇給区分Ｃ （良好（標準））	昇給区分Ｄ （やや良好でない）	昇給区分Ｅ （良好でない）
８号俸以上	６号俸	３号俸	２号俸	０号俸

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考２）第８条第７項及び第８項の整理

【改正前】

<table>
<tr><td rowspan="2">規定</td><td colspan="3">第７項
カッコ書き</td><td colspan="5">第８項</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">標準の勤務成績で昇給</td><td colspan="5">標準の勤務成績では
昇給しない</td></tr>
<tr><td rowspan="2">職員の
分類</td><td colspan="2">55 歳超職員</td><td></td><td colspan="2">専門スタッフ職職員</td></tr>
<tr><td>一般的な職員（～54歳）</td><td>管理職員（～54歳）
※１</td><td>専スタ２級職員</td><td>一般的な職員（55 歳超）</td><td>管理職員（55 歳超）
※１</td><td></td><td>専スタ３級職員</td><td>専スタ４級職員</td></tr>
<tr><td>標準の昇給号俸数</td><td>４号俸</td><td>３号俸</td><td>１号俸</td><td colspan="5">－</td></tr>
</table>

（※１）　行政職（一）７級以上、専門行政職５級以上、税務職７級以上、公安職（一）８級以上、公安職（二）７級以上、海事職（一）６級以上、教育職（一）４級以上、研究職５級以上、医療職（一）３級以上、医療職（二）７級以上、医療職（三）６級以上、福祉職６級の職員

⇩

【改正後】

<table>
<tr><td rowspan="2">規定</td><td colspan="3">第７項
カッコ書き</td><td colspan="5">第８項</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">標準の勤務成績で昇給</td><td colspan="5">標準の勤務成績では
昇給しない</td></tr>
<tr><td rowspan="2">職員の
分類</td><td rowspan="2">55 歳超職員（行（一）８級以上職員等（※３）を除く）</td><td rowspan="2">行（一）８級以上職員等</td><td colspan="2">専門スタッフ職職員</td></tr>
<tr><td>一般的な職員（～54歳）</td><td>海（一）６級以上職員等（～54歳）
※２</td><td>専スタ２級職員</td><td>専スタ３級職員</td><td>専スタ４級職員</td></tr>
<tr><td>標準の昇給号俸数</td><td>４号俸</td><td>３号俸</td><td>１号俸</td><td colspan="5">－</td></tr>
</table>

（※２）　海事職（一）６級以上、医療職（二）７級以上、医療職（三）６級以上、福祉職６級の職員

（※３）　行政職（一）８級以上、専門行政職６級以上、税務職８級以上、公安職（一）９級以上、公安職（二）８級以上、教育職（一）４級以上、研究職５級以上、医療職（一）４級以上の職員

３　主な論点整理

(1)　本府省課室長級職員の昇給制度の見直しの対象を行(一)８級以上職員等に限る理由等

現行の俸給体系においては、旧行(一)７級以上職員等を管理職として、その職責に応じて高い俸給水準が設定されている。そのため、職務給の原則（国家公務員法第 62 条）の考え方に照らすと昇給額を大きくすることは適当ではないことから、２(1)で述べたとおり、標準昇給号俸数を３号俸と抑制する一方で、上位の昇給区分を受ける者の割合を高めることでメリハリのある制度としている。

しかしながら、上記のような制度としつつも、勤務成績が標準の場合であっても昇給する点においては行政職俸給表(一)６級以下の職員と同様となっているところである。この点、今後組織パフォーマンスを向上させていく上で、本府省課室長級の管理職の果たすべき役割は重要になってきていることから、より一層職責を重視した給与体系へと転換し、昇任・昇格による給与上昇を基本としていくことが適当である。

そのため、より職務給の考え方を徹底する観点から、管理職について、職責の違いをより明確に給与に反映し、その役割や組織への貢献に相応しい水準を確保する必要がある。具体的には、高度な知識・経験に基づいて職務を遂行し、高い成果を出すことが求められている管理職について、俸給表の改定により各級の俸給月額の最低水準を引き上げ、級間の重なりを解消することを通じて、昇格により上位の職責を担うことになった際に給与が大きく上昇することを基本とするとともに、号俸を大くくり化して昇給については求められている以上の成果を出した場合にのみ行うことができるように見直すことが適当である。

上記の点を踏まえ今般の見直し対象を改めて検討すると、行政職俸給表(一)７級等については、給与法第６条第３項に基づく標準的な職務を定めた人事院規則９－８(初任給、昇格、昇給等の基準)別表第１の級別標準職務表において、管理職である本省室長級の職務の級ともされているところではあるが、他方で実態として本省課長補佐級の職員も相当程度在職しているため、一律に管理職の級とは位置付け難い。

さらに、各省からは行政職俸給表(一)７級等を一律に管理職の職務の級と位置付け、原則昇給しないこととした場合、本府省課長補佐級の職員の士気に影響が出る等の人事管理上の課題があるとの意見も示されたところである。

こうした点を踏まえ、職責の違いをより明確に給与に反映し、管理職としての役割や組織への貢献に相応しい水準を確保するという今般の見直しの目的に照らすと、本府省課長補佐級が相当程度含まれている行(一)７級職員等を当該見直しの対象とするのは適当ではなく、いわば「純粋な管理職の級」の職員と位置付けることができる行(一)８級以上職員等をその対象とすることが適

当である。

（※）　２の柱書きで記載したとおり、行政職俸給表(一)以外で今般の見直しの対象となる俸給表については、俸給表の対応関係に基づき人事院規則で規定する予定である。

（参考）人事院規則９―８（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第一　標準職務表（第三条関係）

イ　行政職俸給表（一）級別標準職務表

職務の級	標準的な職務
（略）	（略）
６級	1　本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務 2　管区機関の課長の職務 3　府県単位機関の困難な業務を所掌する課の長の職務 4　困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務
７級	1　本省の室長の職務 2　管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務 3　府県単位機関の長の職務
８級	1　本省の困難な業務を所掌する室の長の職務 2　管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務 3　困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務
９級	1　本省の重要な業務を所掌する課の長の職務 2　管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務
10級	1　本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務 2　重要な業務を所掌する管区機関の長の職務
備考 （略）	

(2)　行(一)８級以上職員等にしない特別俸給表の範囲

今般の見直しに際し、従前は旧行(一)７級以上職員等であった職員のうち、海事職俸給表(一)６級以上、医療職俸給表(二)７級以上、医療職俸給表(三)６級以上及び福祉職俸給表６級の職員の標準昇給号俸数については、引き続き３号俸とすることとしている。

これらの俸給表の適用を受ける職員についても、他の行(一)７級職員等と同様に昇給号俸の抑制を解除する、又は行(一)８級以上職員等と同様に原則昇給しないようにすることが考えられるものの、

・　標準昇給号俸数が４号俸となる行(一)７級職員等は３(１)で述べたとおり非管理職である課長補佐の職員も含まれ、当該俸給表において「純粋な管理職の級」と位置付けることができないところ、例えば海事職俸給表(一)や医療職俸給表(二)について見てみると、これらの俸給表の上位の級の官職として大型船の船長や規模の大きい薬局の長等が該当していることから、こうした官職を占める職員はそれぞれの俸給表における

「純粋な管理職の級」の職員と位置付けることができるという点で行(一)７級職員等とは異なる一方、

・　これらの俸給表の上位の級の官職である大型船の船長や規模の大きい薬局の長等を占める職員はそれぞれの俸給表における「純粋な管理職の級」の職員と位置付けることが可能であるものの、公務は本府省から地方出先機関等までの組織段階によって、業務内容や執行体制、管轄範囲が異なり、より上位の組織段階に属する官職がより高度な職責を担っていると考えられることを踏まえれば、こうした官職を占める職員が上位の組織段階である本府省の課室長等（行政職俸給表(一)８級以上の官職等）を占める職員に相当する職責を担っているとまでは必ずしも整理できないこと（上記の観点を踏まえれば、今後も行政職俸給表(一)８級以上に相当する職責を有する官職が設置されることは想定されにくいこと）に加え、

・　これらの俸給表の上位の級の官職は極めて数が少なく、また、幹部職員に適用される指定職俸給表への異動も想定されないため、昇格による給与上昇を図る機会が極めて限られることを踏まえると、今般の見直しの目的になじまないと考えられることから、行(一)８級以上職員等に相当すると位置づけることも不適当であること

といった点を考慮した結果、引き続き標準昇給号俸数を３号俸とし、行(一)８級以上職員等に相当する取扱いとはしないこととする。

(3)　今般の見直しを行政職俸給表(一)８級等以上に限ることによる給与法の他の規定への影響

（期末手当について）

期末手当の額の算出方法の基本を定めた第19条の４第２項では、「期末手当基礎額」に行政職俸給表(一)７級以上及びこれに相当する職員（特定管理職員）にあっては一般の職員よりも低い支給割合である100分の102.5を乗じて得た額に、基準日以前６ヶ月以内の当該職員の在職期間に応じて定められた率を乗じて得た額とすることを規定している。この規定は、本府省の課長等の職責の高い官職を占めている者について、その勤務実績に応じた給与の支給を一般職員よりも重視する観点などを踏まえ、期末手当の支給割合を引き下げ、その分勤勉手当の支給割合を増やすために平成10年から措置されたものであるが、行政職俸給表(一)７級以上及び特別調整額の区分を基準にそれ以外の職員とは異なる取扱いを定めたものであることから、今般の見直しとの整合を図る必要があるとも考えられる（なお、特定管理職員の条件としては、職務の級に加えて、人事院規則において特別調整額の区分がⅠ種又はⅡ種の官職を占める職員であることが定められている。）。

しかしながら、

・　今般の見直しは、管理職の俸給体系について、高い俸給水準でありながら、勤務成績が標準の場合でも昇給することを前提とした非管理職と同様の制度となっていた点について、昇任・昇格による給与上昇を基本とし、より職務・職責に応じた給与体系に転換するため、俸給表構造の再編（級間の重なりの解消や号俸の大くくり化）と昇給制度を一体として見直すものであること

・　上記の点に加え、本省課長補佐級の職員も多く含まれるという行(一)７級職員等の実態を踏まえつつも、行政職俸給表(一)７級以上の級について、その標準職務や職責、位置付け自体を変更するものではないこと（その職務や職責に応じた給与体系へと転換するための見直しであること）

・　期末手当において行政職俸給表(一)７級以上を基準に特定管理職員という区分を設けたのは、上記のとおり勤務実績に応じた給与支給を重視する観点から勤勉手当の支給割合を引き上げるためのものであり、期末・勤勉手当間の配分の見直しであること

を考慮すれば、今般の取扱いは管理職の俸給体系の見直しを前提とした昇給制度上の取扱いの変更に過ぎず、第 19 条の４第２項について今般の見直しに伴い改正を行う必要はないと考えられる。

（扶養手当について）

扶養手当の支給要件や対象について定めた第 11 条及び第 11 条の２では、行(一)９級以上職員等や行(一)８級職員等について、扶養親族を対象とした扶養手当の不支給や減額に係る規定が設けられているが、これはそれらの職員が既に高い俸給水準が設定されていることを踏まえて定めているものであり、今般の昇給制度の見直しとの関連性はないことから、同様に改正を行う必要はないと考えられる。

(4) 新第２号の規定位置について

現行の第８項各号において、第１号では 55 歳超職員等、第２号では専門スタッフ職俸給表３級又は４級の適用を受ける職員についてそれぞれ勤務成績が特に良好又は極めて良好の場合に昇給することを定めている。

このように、第１号は職員に基本的に適用される俸給表に関係なく、一定の年齢に達した職員について一律に勤務成績が特に良好な場合に昇給することを定めている一方、第２号では専門スタッフ職俸給表３級又は４級の適用を受ける職員に限って勤務成績が特に良好又は極めて良好な場合に昇給することを定めている。

この点を踏まえれば、行(一)８級以上職員等については、一定の年齢に達したことを要件とするものではなく、適用される俸給表及び職務の級を要件として、勤務成績が特に良好な場合に昇給するものとすることから、給与法における俸給表の規定順を踏まえた上で、第１号の次に新たに第２号として規定する

ことが適当である。

なお、55歳超職員等について標準の成績の場合に昇給しないことを規定した第１号に行(一)８級以上職員等を加えることも可能であるが、55歳超職員等と行(一)８級以上職員等は、原則昇給しないとする理由が異なることから、第１号を改正の上で、新たに第２号を新設することとする。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第11条及び第11条の２［扶養手当］

１　概要

令和６年人事院勧告どおり、扶養手当の支給に係る扶養親族から、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）を除き、満22歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子に係る扶養手当の月額を 13,000 円に引き上げるとともに、手当の支給に関する事項について人事院規則に委任する等の改正を行うものである。

２　改正理由・内容

(1) 配偶者に係る扶養手当の廃止（第11条第１項及び第２項）

現在、扶養親族たる配偶者を扶養する職員（行(一)９級以上職員等を除く。）には、月額6,500円（行(一)８級職員等にあっては3,500円）の扶養手当が支給されることとなっているが、近年、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が、いずれも減少傾向にあり、(※1、2)配偶者に家族手当を支給する民間事業所の約15%が見直しを予定又は検討している。(※3)

このように、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあり、かつ、政府においては令和５年９月に「年収の壁・支援強化パッケージ」がとりまとめられるなど、配偶者の働き方に対してより中立的となるよう配偶者の就業に関わる制度の見直しが進められてきている状況を踏まえ、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制度となるよう、扶養手当における扶養親族の範囲から配偶者を除き、配偶者に係る扶養手当を廃止することとするものである（第11条第２項）。

これに伴い、子以外の扶養親族を示す「扶養親族たる配偶者、父母等」を、「扶養親族たる父母等」と改める用語の修正を行う（第11条第１項）。

（※１）　公務において扶養手当を受給する職員の割合（国家公務員給与等実態調査）

	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
扶養手当を受給する職員の割合	55.4%	54.0%	52.8%	51.5%	49.7%	48.3%	46.7%	45.4%	43.8%
配偶者に係る手当を受給する職員の割合	39.6%	37.8%	36.2%	34.6%	32.2%	30.7%	28.9%	27.3%	25.3%

（※）　全俸給表適用職員（指定職俸給表の適用を受ける職員、特定任期付職員、任期付研究員及び給与法附則第８項により俸給月額が決定される職員を除く。）に占める割合。

（※２）　民間において家族手当を支給する事業所の割合（職種別民間給与実態調査）

	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
家族手当を支給する事業所	76.8%	78.1%	77.9%	78.0%	75.9%	74.1%	75.3%	75.5%	74.5%
配偶者に家族手当を支給する事業所	66.8%	64.3%	65.4%	63.3%	60.0%	55.2%	55.1%	56.2%	53.5%

（※３）　配偶者に対して家族手当を支給する民間事業所における見直し状況
（令和６年職種別民間給与実態調査）

見直し予定の状況	割合
配偶者に対する家族手当を見直す予定又は見直すことについて検討中	15.3%
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	11.1%
配偶者に対する家族手当を見直す予定はない（検討も行っていない）	73.6%

（※）　調査対象は、配偶者に家族手当を支給する事業所である。

(2) 子に係る扶養手当の増額（第11条第３項）

子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、(1)により生ずる原資を用いて、扶養親族たる子を扶養する職員の手当月額（給与法第11条第４項の規定による加算前の額）を13,000円に引上げる。

なお、現行規定では、第11条第２項第１号に規定する扶養親族である配偶者を含む「扶養親族たる配偶者、父母等」の手当月額（6,500円）をまず規定し、その後に同項第２号に規定する扶養親族たる子の手当月額（10,000円）を規定しているが、同項の改正で配偶者に係る扶養手当を廃止することに伴い、扶養手当の月額の規定順は、改正後の第２項第１号に規定する子（扶養親族たる子）の手当月額（13,000円）をまず規定し、次いで同項第２号から第５号までの扶養親族（扶養親族たる父母等）の手当月額（6,500円）を規

定するものとする。

(3) 手当の支給に関し必要な事項（第11条第５項（新設）、第11条の２）

現在、給与法第11条の２では、新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合の職員から各庁の長への届出（第１項）、扶養手当の支給の開始及び終了の時期（第２項）、職員の扶養の状況の変化が生じた場合の支給額の改定（第３項）など、手当の支給に係る細目を規定しているが、同条については、同条の制定後、給与法において他の手当に係る規定の創設、整備が行われていく中で、以下のような特殊事情を抱えるに至っている。

ア　他の手当に係る規定とのバランスの悪さとその弊害

同条の規定は、給与法成立後間もない昭和25年12月の一部改正において新設されたものであるところ、新設当時、支給に当たって職員からの届出を要する手当は扶養手当のみであった。

しかし、その後新設された生活関連手当で、支給のために職員からの届出を要するもの（通勤手当（昭和33年創設）、住居手当（昭和45年創設）、単身赴任手当（平成２年創設））についてはいずれも届出等の支給に関し必要な事項は人事院規則で定めることとしている（給与法第11条の10、第12条、第12条の２）ため、諸手当に係る届出等の手続のうち、扶養手当に係る手続のみが法律事項となっている。加えて、平成28年に行(一)９級以上職員等を配偶者、父母等に係る手当の支給対象外とした結果、支給要件の得喪のパターンが増加し、届出や支給額の改定に係る規定がさらに複雑化したこともあり、これらの事項を人事院規則に委任している他の手当と比較して、著しく規定のバランスを欠いた状況となっている。

また、規定のバランスを欠いていることにより、今後扶養手当の認定事務等の効率化を進めようとする場合に、機動的な対応を妨げる可能性がある。一例として、届出が必要な生活関連手当の支給を最短で受けるためには、手当の支給に係る事実発生日の15日以内に届出をすることが必要とされているところ、当該「15日以内」の要件についても、扶養手当のみが法律事項（第11条の２第２項ただし書）であり、他の手当においては人事院規則に委任され柔軟な運用が可能となっている。現在国家公務員の人事管理業務に係るシステム化が更に推進される中で、手当や共済関係手続についても、職員による届出や人事当局の認定事務においてシステムを活用した更なる効率化も想定され、例えば国家公務員共済組合制度における被扶養者認定のための届出は、マイナンバーカードと健康保険証の一体化を踏まえた制度改正により「５日以内」に届け出ることとされていることから、給与法上の手当に係る「15日以内」の要件も、今後システム間の連携等及びこれに伴う事務の効率化・簡素化が進み、当局において職員の人事関連情報を即時取得できるような環境が揃った際には、届出の期間を政策的に変更することを要する可能性もある。その中で、法令で規定する内容

と実態の整合性を常に取り続けるために、都度扶養手当に係る規定のみ法改正を要するのは、機動的と言いがたいものと考えられる。

イ　規定の整備の煩雑さ

給与法第 11 条の２第１項では、職員から各省各庁の長への届出を行わなければならない場合を規定しているが、例えば、扶養親族を有する指定職職員が降任となり扶養手当の支給対象となったケースは規定されていないなど、一部の職員の届出義務の有無が曖昧な状況にある。

このようなケースは、第 11 条の２の創設当時は、めったに生じないケースであったと言えるが、現在は、令和５年度に導入された定年引上げに伴う管理監督職勤務上限年齢による特例降任により生じることも想定されるなど、該当のケースが生じる可能性が高まっている。このように、現行の給与法第 11 条の２は、本来規定すべき事項について必ずしも網羅できていないとの疑義がある上、今後も、任用制度等の見直しがあった際には、このようなケースが生じる可能性もあり、規定の整備が煩雑となることが想定される。

以上のとおり、現行の給与法第 11 条の２は、他の手当に係る規定とのバランスを欠くことの弊害として今後機動的な対応を妨げる可能性があり、現行規定にも一定の曖昧さが残る上、今後の規定の整備も煩雑となることが見込まれる。このような事情を踏まえると、扶養手当についても、他の届出を要する手当と同様に、給与法第 19 条の９に規定する「支給方法」に限らず、「支給に関し必要な事項」について人事院規則に委任することとし、規定のバランスを整えるとともに、支給に関し必要な事項について、機動的に改正できるようにすることが適当である。このため、今回の改正に際し、給与法第 11 条の２の規定を削除するとともに、(※)給与法第 11 条第５項を新設し、「扶養手当の支給に関し必要な事項」を人事院規則で定められるよう措置することとする。

（※）　仮に給与法第 11 条の２を「削除」とせず「削る」改正を行う場合、地域手当（第 11 条の３から第 11 条の７まで）、広域異動手当（第 11 条の８）、研究員調整手当（第 11 条の９）及び住居手当（第 11 条の 10）の根拠規定の条番号を全て繰り上げる改正が必要となる。

この場合、例えば、給与法第 11 条の７及び第 11 条の８を引用する港湾法（昭和 25 年法律第 218 号）第 43 条の 29 第３項・民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（平成 11 年法律第 117 号）第 78 条第３項・判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成 16 年法律第 121 号）第 10 条第２項、給与法第 11 条の３から第 11 条の８まで及び第 11 条の 10 を引用する防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和 27 年法律第 266 号）第 14 条第２項、第 15 条第６項及び第 22 条の２第５項など、他省庁が所管する法律においてハネ改正が必要となる。

また、下位法令に関しても、給与法第 11 条の３から第 11 条の 10 までを引用する

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

災害対策基本法施行令（昭和37年政令第288号）第18条第７項及び第８項、大規模災害からの復興に関する法律施行令（平成25年政令第237号）第42条第７項及び第８項などの他省庁が所管する政令においてハネ改正の必要が生じるほか、給与法第11条の３から第11条の10までの規定の委任に基づく人事院規則（人事院規則９—49（地域手当）、９—121（広域異動手当）、９—102（研究員調整手当）及び９—54（住居手当））の改正が大量に生じることとなり、条番号を繰り上げることによる各種規定の整備には相当のコストを要する。

このため、給与法第11条の２については「削除」する改正を行うこととしたい。

第11条の３第２項［地域手当］

１　概要

地域手当の支給地域を原則都道府県単位に広域化することに伴い、地域手当の級地区分及び支給割合の見直しを行うものである。

２　改正理由・内容

(1) 見直しの必要性

地域手当については、地域における民間賃金の状況を国家公務員の給与にきめ細かく反映させるため、これまでその支給地域を市町村単位で細かく設定してきた。しかし、これに対しては、市町村単位で水準差が生じていることに対して不均衡であるといった意見があるなど、制度の改正を求める声があるところである。そのため、級地区分の設定を、都道府県を基本的な単位とする見直しを行うことにより、人事異動時の影響の緩和を行うとともに、隣接する市町村間での不均衡の是正を行う。

また、地域手当については、10年ごとに見直すことが例とされているところ、前回の見直し（平成27年４月）から９年が経過していることから、最新の民間賃金の状況を反映させるため、支給地域の指定に用いている「賃金構造基本統計調査」のデータを平成25年から令和４年までの10年分に更新し、更新された賃金指数に基づき支給地域の格付けの見直しを行う必要がある。

(2) 地域手当の区分及び支給割合の見直し（第11条の３第２項）

地域手当については、民間賃金の高い地域（賃金指数93.0以上の地域）を対象に１級地から７級地まで20%、16%、15%、12%、10%、６%及び３%の７区分が設けられている。

現行の制度においては、級地区分間の支給割合の差が均一ではなく分かりにくいものとなっていることから、シンプルで分かりやすい制度とするため、５区分に再編成を行い、それぞれの級地区分間の支給割合の差を均等にし、１級地20%、２級地16%、３級地12%、４級地８%及び５級地４%とする。

なお、地域手当については、引き続き賃金指数93.0以上の地域について支給することとし、民間賃金が特に高い東京都特別区については、１級地（20%）に格付けることとする。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考１）級地区分、支給割合の改定案

現行		改定案	
１級地	20%	１級地	20%
２級地	16%	２級地	16%
３級地	15%	３級地	12%
４級地	12%		
５級地	10%	４級地	８%
６級地	６%		
７級地	３%	５級地	４%

（参考２）指定基準の改定案

現行		改定案	
支給割合	賃金指数	支給割合	賃金指数
20%（１級地）		20%（１級地）	
16%（２級地）	109.5 以上	16%（２級地）	109.5 以上
15%（３級地）	106.5 以上 109.5 未満	12%（３級地）	104.0 以上 109.5 未満
12%（４級地）	104.0 以上 106.5 未満		
10%（５級地）	101.0 以上 104.0 未満	8%（４級地）	98.5 以上 104.0 未満
６%（６級地）	97.5 以上 101.0 未満		
３%（７級地）	93.0 以上 97.5 未満	4%（５級地）	93.0 以上 98.5 未満

第 11 条の７［地域手当の異動保障］

１　概要

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、異動保障を３年に延長する見直しを行うものである。

２　改正理由・内容

現行制度においては、円滑な異動及び人材配置の確保を図るため、地域手当を受けている職員が支給割合が低い地域又は非支給地域に異動等した場合、その職員が受けていた地域手当の支給割合を基準に、２年間は一定の範囲で保障している。

公務においては、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持する必要があり、人材確保がますます困難になる中においては、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取組が求められていることから、異動保障の期間を１年間延長することとする。

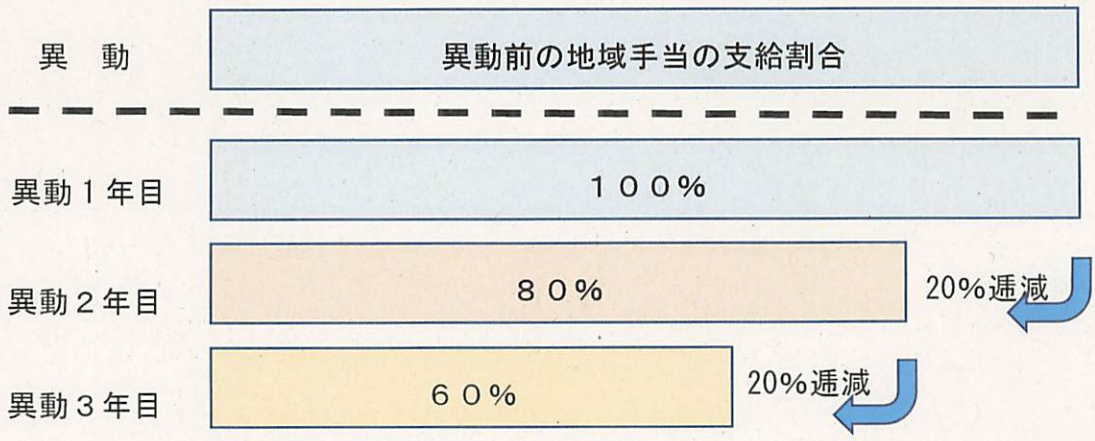
また、定年前再任用短時間職員に対し新たに異動保障を支給することとなることに伴う規定の整備を行う。

(1) 異動保障の延長（第 11 条の７第１項及び第２項）

現行の制度においては、地域手当の支給割合が低い地域等に異動等した場合については、１年目については異動等前の支給割合と同じ割合、２年目については異動等前の支給割合に 100 分の 80 を乗じて得た割合を支給することとしている。

３年目の支給割合については、１年目から２年目の逓減率を基に、1 年ごとに 20%ずつ逓減させることとし、異動等前の支給割合に 100 分の 60 を乗じて得た割合を支給することとする。

（参考）地域手当の支給割合の変動



（※）　第 11 条の７第１項及び第２項の違い

第 11 条の７第１項は、第 11 条の３第１項で定める地域等又は第 11 条の４の人事院規則で定める空港の区域に勤務していた職員が、他の地域等に異動した場合の異動保障に関する規定である。

一方、第 11 条の７第２項は、第 11 条の６に定める特別移転官署に勤務していた職員が、他の地域等に異動した場合の異動保障に関する規定である。

特別移転官署の地域手当は、移転の日から１年を経過する日から移転先の地域の支給割合に達するまでの間、人事院規則で定めるところにより逓減することとされている。この際、特別移転官署から異動した者の異動保障の基礎となる支給割合については、引き続き特別移転官署に勤務する職員との均衡を踏まえ、異動時点の支給割合ではなく、異動保障を支給する時点での特別移転官署の地域手当の支給割合を基礎とすることとしており、通常の異動とは異なる支給割合を基礎とすることから、項を分けて規定している。

(2)　支給割合が改定された場合における異動保障の対象となる支給割合に係る規定の整備（第 11 条の７第１項柱書、同項第１号）

地域手当の異動保障は、「異動等に伴う」地域手当の減少を緩和することで、異動等の円滑化を図るために設けられているものであり、その趣旨を踏まえると、従前受けていた手当額以上の額を保障する必要性はないことから、これまで、異動等の後に支給割合が改定されたときは、異動保障の支給割合の算定には「異動等の日の前日」の異動等前の支給割合を用いることとしてきた（第 11 条の７第１項第１号括弧書き）。

しかし、同号括弧書きの規定は、第 11 条の３第２項各号に定める支給割合が改定された場合を指すのか、人事院規則によって地域等の級地区分が変更されたことにより支給割合が変更された場合も含むのか、必ずしも明らかではなかった。

そのため、規定の適用範囲を明確にするため、第 11 条の７第１項第１号括弧書きについては、人事院規則によって級地の変更等がなされたことに伴い、支給割合の変更があったときにのみ適用することを明確化する。あわせて、同項柱書の同様の規定についても、同様の改正を行う。

その上で、第 11 条の３第２項各号に定める支給割合に変更があった場合については、附則に経過措置を設けることで対応することとする。

（※１）　第 11 条の７第１項柱書と同項第１号の規定の違いについて

第 11 条の７第１項柱書にも同項第１号と同様に異動等後に地域手当の割合が変更された場合に関する規定が置かれている（「異動等後の支給割合」の後に開かれた括弧書き）が、同項柱書の規定は異動保障の終点に関する規定である。

異動保障は異動前に在勤していた地域等の地域手当の支給割合が、異動後の地域等の地域手当の支給割合を超えている場合に３年に限って支給されるものであるが、その支給割合は１年ごとに逓減することとなることから、逓減させた異動等前の支給割

合が異動等後の支給割合を超えないこととなった場合には、３年を待たず異動保障は終了することとしている。

異動保障の終点については、異動保障がなかった場合に受ける異動後の地域の支給割合、すなわちその地域に現に適用される支給割合を基に判断することが適当であるため、支給割合の変更があった場合には、引上げか引下げかにかかわらず、当該時点の支給割合を元に決めることとしており、同項第１号とは異なり、引上げの場合にのみ変更前の割合を用いることとする必要はない。

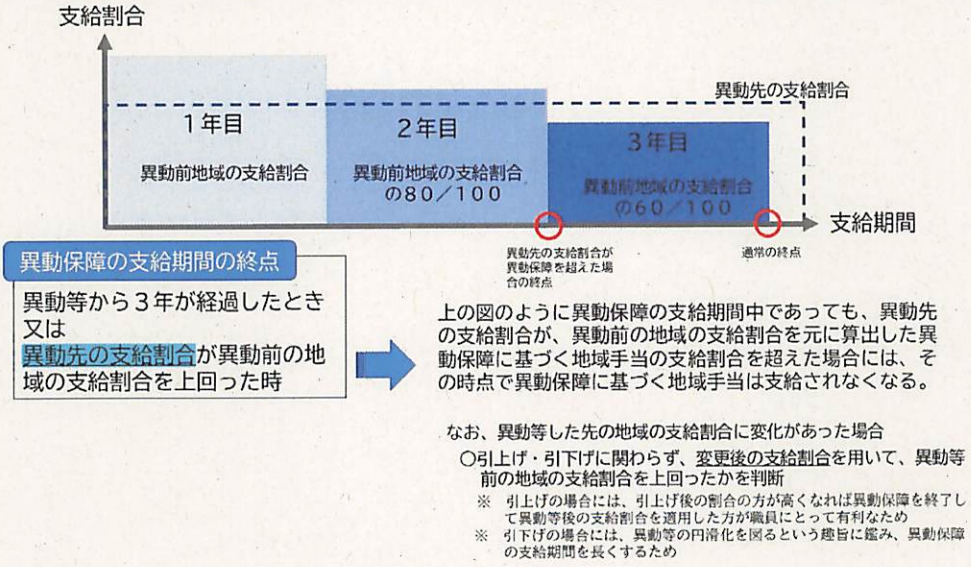
（※２）　第 11 条の７第２項に同条第１項第１号と同様の規定を置く必要がない理由

第 11 条の７第２項は特別移転官署に在勤していた者が他の地域等に異動した場合の異動保障の規定であるが、同項には、同条第１条第１号括弧書きと同様の規定は設けられていない。

これは、同条第２項の異動保障については、特別移転官署の異動保障支給時点での支給割合を元にすることとしており、その変更の処理を第 11 条の６で全て行っているため、改めて同項で規定する必要がないためである。

また、特別移転官署は全て東京特別区からの移転であるため、当該地域の支給割合が変更されることは想定されていないところである。

（参考）異動先の支給割合が異動保障による地域手当の支給割合を超えた場合について



(3)　定年前再任用短時間勤務職員に対して地域手当を支給することに伴う規定の整備

今回の改正により給与法第 19 条の８第３項を改正し、定年前再任用短時間勤務職員に対しても異動保障を支給することとなるが、再任用は「異動等」に

は当たらないため、現行の規定では、再任用される際に地域手当が引き下がる地域に配属されることとなる場合は異動保障の対象とならない。定年前再任用短時間勤務職員の異動等の円滑化の観点から、このような場合にも異動保障の対象とすることができるよう、権衡上必要が認められる職員として、当該職員を人事院規則に規定することができるよう規定の整備を行う。

具体的には、権衡職員について定める第３項について、行政執行法人等から引き続き俸給表の適用を受ける職員となった者に加え、異動保障の対象となる「異動等」に準ずるものとして人事院規則で定めるものがあった者を対象に加える改正を行う。

（※１）　規定ぶりは、広域異動手当に係る権衡職員について定める第 11 条の８第３項を参考にしたもの。

○　一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）

（広域異動手当）

第十一条の八　（略）

２　（略）

３　検察官であつた者、行政執行法人職員等であつた者その他の人事院規則で定める者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となつた者（任用の事情等を考慮して人事院規則で定める者に限る。）又は異動等に準ずるものとして人事院規則で定めるものがあつた職員であつて、これらに伴い勤務場所に変更があつたものには、人事院規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。

４・５　（略）

（※２）　給与法第 11 条の６に規定する特別移転官署に在勤していた職員が定年退職し、その後、他の官署に再任用された場合については、給与法第 11 条の７第２項の職員との権衡を考慮して、同項の規定に準じて地域手当を支給することとなる。

この際、「第１項に規定する異動等」は、第２項に規定する異動等よりも広い範囲を定めているものであることから、「第１項の異動等に準ずるもの」は第２項の異動等に準ずる者を包含することとなるため、本項においては、「第１項の異動等に準ずるもの」のみを定めることとしている。

（参考）第 11 条の７第１項の条文分解図

第十一条の七　**①第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署若しくは第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域に在勤する職員が**

②その在勤する地域、官署若しくは空港の区域を異にして異動した場合又はこれらの職員の在勤する官署が移転した場合（これらの職員が当該異動又は移転の日の前日に在勤していた地域、官署又は空港の区域に引き続き六箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があると認められる場合として人事院規則で定める場合に限る。）**において、**

③当該異動若しくは移転（以下この項において「異動等」という。）の直後に在勤する地域、

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

官署若しくは空港の区域に係る地域手当の支給割合（第十一条の三第二項各号に定める割合又は第十一条の四の人事院規則で定める割合をいう。以下この項において「**異動等後の支給割合**」という。）**が**

④当該異動等の日の前日に在勤していた地域、官署若しくは空港の区域に係る地域手当の支給割合（第十一条の三第二項各号に定める割合又は第十一条の四の人事院規則で定める割合をいい、人事院規則で定める場合には、当該支給割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とする。以下この項において「**異動等前の支給割合**」という。）**に達しないこととなるとき**、又は当該異動等の直後に在勤する地域、官署若しくは空港の区域が第十一条の三第一項の人事院規則で定める地域若しくは官署若しくは第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域に該当しないこととなるとき**は、**

⑤異動等の円滑を図るため、当該職員には、前二条の規定により当該異動等に係るこの項本文の規定による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される期間を除き、第十一条の三から前条までの規定にかかわらず、**当該異動等の日から三年を経過するまでの間**（次の各号に掲げる期間において当該各号に定める割合が異動等後の支給割合（第十一条の三第三項の人事院規則で定める級地、第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域又は同条の人事院規則で定める割合の変更により、異動等後の支給割合が当該異動等の後に変更された場合にあつては、当該変更後の異動等後の支給割合）以下となるときは、その以下となる日の前日までの間。以下この項において同じ。）、**⑥俸給、俸給の特別調整額、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の地域手当を支給する。**ただし、当該職員が当該異動等の日から三年を経過するまでの間に更に在勤する地域、官署又は空港の区域を異にして異動した場合その他人事院の定める場合における当該職員に対する地域手当の支給については、人事院の定めるところによる。

一　**当該異動等の日から同日以後一年を経過する日までの期間　異動等前の支給割合**（異動等前の支給割合が当該異動等の後に第十一条の三第三項の人事院規則で定める級地の変更、第十一条の四の人事院規則で定める空港の区域が新たに定められたこと又は同条の人事院規則で定める割合の変更により当該異動等の前の日の異動等前の支給割合を超えた場合にあつては、当該異動等の日の前日の異動等前の支給割合。次号及び第三号において同じ。）

二　**当該異動等の日から同日以後二年を経過する日までの期間**（前号に掲げる期間を除く。）**異動等前の支給割合に百分の八十を乗じて得た割合**

三　**当該異動等の日から同日以後三年を経過する日までの期間**（前二号に掲げる期間を除く。）　**異動等前の支給割合に百分の六十を乗じて得た割合**

第11条の10［住居手当］

１　概要

配偶者に係る扶養手当を廃止することに伴い、住居手当の支給について定める第11条の10第１項第２号に規定する「配偶者」について、所要の規定の整理を行うものである。

２　改正理由・内容

単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受けているものに対しては、第11条の10第１項の規定に基づき、同項第１号に掲げる職員に支給される住居手当の２分の１に相当する額の住居手当を支給することとされている（第11条の10第１項第２号、第２項第２号）。この「配偶者」には、第11条第２項第１号の規定により「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」が含まれている。

今回の改正（第２条関係）により、第11条第２項第１号の「配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）」を削ることに伴い、第11条の10第１項第２号に規定する「配偶者」に、「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」を含むよう規定の整理を行う。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第12条第２項第１号及び第３号、第３項並びに新第５項［通勤手当（支給限度額等）］

１　概要

通勤手当における交通機関等に係る１箇月当たりの支給限度額（現行5.5万円）及び新幹線鉄道等に係る特例の１箇月当たりの支給限度額（特別料金等の２分の１の額で、上限２万円）について、通勤手当の非課税限度額（１箇月当たり15万円）も参考として、通勤方法を問わず、通勤手当全体の支給限度額として１箇月当たり15万円とする改正を行うとともに、新幹線鉄道等に係る特例の支給要件を緩和するもの。

２　改正理由・内容

(1) 見直しの必要性

ア　交通機関等の支給限度額

６箇月定期券等の割安な価額を基礎とした一括支給制度が導入された平成16年４月に、交通機関等に係る１箇月当たりの支給限度額が5.5万円になった以降、支給限度額は据え置かれている。しかし、この間、交通機関等の運賃等の値上げが行われるなどしており、支給限度額を超えて運賃等を負担することを余儀なくされている職員の人数が増加（現行制度導入後の平成17年１月は802人であったが、令和６年１月時点では1,367人に増加）するとともに、従前から自己負担を余儀なくされている職員の負担額も増えることとなった。

各府省においては、全国各地で国民への行政サービスを提供する体制を維持していくため、勤務地を異にする異動を含めた人事配置を組織として円滑に行うことが求められているところ、職員が行っている通勤費用の自己負担を解消していくことが適当と考えられることから、交通機関等に係る支給限度額の引上げを行うことが必要となっている。

イ　新幹線鉄道等の支給限度額、支給要件

新幹線鉄道等の特別料金等の額がかなり高額であることや、通勤経路に新幹線鉄道等がない職員との均衡を考慮し、現行の新幹線鉄道等の特別料金等に係る加算額は、特別料金等の２分の１に相当する額とし、１箇月当たりの支給限度額を２万円としている。

また、新幹線鉄道等に係る特例については、人事院規則において新幹線鉄道等の利用により通勤時間が30分以上短縮されることを基準として定め、新幹線等を利用する効果が極めて少ない場合には支給しないこととしている。

近年は、共働きの増加等を受けて、働きながら夫婦で協力して育児を行っている職員等のように、勤務地を異にして異動（「転勤」という。以下同じ。）する場合であっても、転居（帯同又は単身赴任）を選択することが困難な事

情を有する職員が増えてきた。また、平成８年１月に新幹線鉄道等に係る特例措置が導入されて以降、秋田新幹線、北陸新幹線、東北新幹線（盛岡駅以北）、九州新幹線、北海道新幹線、西九州新幹線が開業して全国に新幹線鉄道網が整備されるとともに、新幹線の営業最高速度も向上しており、通勤手段としての新幹線通勤（特急を含む。以下同じ。）の利便性が格段に高まってきた。このように、新幹線鉄道等に係る特例導入後、個人の意識や社会の在り方の変化、新幹線鉄道網の整備により、異動に当たって、職員が転勤に伴う転居と新幹線通勤を比較検討し、新幹線通勤を選択することができるようになってきており、新幹線鉄道等に係る特例の適用者数については、特例導入後の平成９年時点では1,777人であったものが、令和６年では3,422人に増加した。

また、近年、地方において新幹線を利用する場合の通勤時間を比較する在来線の本数が減少する等により、30分以上短縮の要件を満たすことができず、新幹線通勤に要する経費を全額自己負担することを余儀なくされる職員や、新幹線鉄道等に係る特例が適用されていた職員が新幹線のダイヤ改正によって往路又復路の一方のみ30分以上短縮の要件を満たさなくなり、新幹線鉄道等に係る特例の適用が片道のみに変更される職員などが見られるようになってきた。

転勤に伴う転居を回避するための手段として新幹線通勤が定着する中で、官側の都合によって行われた人事異動によって転勤が生じたにもかかわらず、新幹線等の特別料金の一部を自己負担することとなる現在の新幹線鉄道等に係る特例に対する強い不満が職員から寄せられている。また、転勤可能な職員が限られる中で、特別料金の一部を自己負担することが支障となり、転勤者の確保が一層困難となっているとの意見が各府省から寄せられている。このように、現在では職員団体・各府省の双方からも新幹線鉄道等に係る特例の支給額の見直しを強く求められている。

国の行政機関は全国各地に所在しているため、広域での異動が求められており、転勤に伴う転居を回避するため新幹線通勤を余儀なくされた職員が通勤のために高額な自己負担をやむを得ず行っている状況を改善する必要があることから、新幹線鉄道等に係る特例の支給額の見直し及び支給要件の緩和を行うことが必要となっている。

(2) 見直し後の１箇月当たりの支給限度額

交通機関等又は新幹線鉄道等にかかわらず、通勤手当の支給限度額については、以下の理由から、事実上の全額補助となる１箇月当たり15万円とすることが適当と考える。

通勤手当については、一定の金額までは所得税が課されない、非課税措置が講じられているところ、その非課税限度額については、平成10年４月からは10万円に引き上げられ、平成28年１月からは新幹線を利用した地方から大都市圏

への通勤など通勤手当の実態等を踏まえて15万円に引き上げられている。

令和６年職種別民間給与実態調査（人事院）において、通勤手当の支給限度額を15万円（非課税限度額）以上の額に設定する企業や、支給限度額を定めず全額を支給する企業の割合が約６割となっている。

公務における通勤手当について、その原資が国民負担に基づくものであることを踏まえると、支給限度額を設けずに全額支給とすることは適当でなく、引き続き一定の支給限度額を設けるべきと考えられることから、民間の状況や非課税限度額を参考として、１箇月当たり15万円を支給限度額とすることとする。

なお、現行制度においては、交通機関等と交通用具の支給限度額は5.5万円、新幹線鉄道等に係る特例の支給限度額は２万円を上限としているが、今回の改正においては、通勤方法に応じた支給限度額の設定を維持するのではなく、通勤手当の支給総額に着目して、通勤手当全体の支給限度額として１箇月当たり15万円を設定することとする。

（※）　新第５項で通勤手当の支給限度額を一括して規定する理由

通勤手当の支給限度額については、交通機関等を利用する場合にあっては第２項第１号、交通機関等と交通用具を併用する場合にあっては同項第３号、新幹線鉄道等を利用する場合にあっては第３項第１号によりそれぞれ定められている。

上記で述べたとおり、通勤手当の支給限度額の設定に当たっては、通勤手当の支給総額に着目して、通勤手当の支給限度額として１箇月当たり15万円を設定することとしていることから、各項各号で定められている支給限度額の規定を新第５項にまとめて規定することが適当と考える。

新第５項においては、①交通機関等、②交通用具、③新幹線鉄道等のそれぞれ１箇月当たりの通勤手当の額の合計額を算出し、その合計額が支給限度額である１箇月当たり15万円を超えているかを判断し、15万円を超えている場合は、15万円に最も長い支給単位期間の月数を乗じて得た額を通勤手当の額とすることを規定することとする。

(3) 第３項の「人事院規則で定める基準」に係る部分の削除

転勤に伴う転居を回避するため新幹線通勤を余儀なくされた職員が通勤のために高額な自己負担をやむを得ず行っている状況を改善し、適切に新幹線鉄道等に係る特例を適用していくため、人事院規則で定める基準である30分以上短縮の要件を廃止することを予定していることから、これに伴い第３項に規定する「人事院規則で定める基準」に係る部分を削ることとする。

第12条第４項［通勤手当（新幹線鉄道等に係る特例の権衡職員）］

1　概要

新幹線鉄道等に係る通勤手当の特例は、「官署を異にする異動」又は「在勤する官署の移転」に伴う場合に適用することを原則としている。（給与法第12条第３項）

人事交流等による採用に伴う場合等上記の特例が適用される職員との権衡上必要がある場合については、新幹線鉄道等に係る特例の適用が必要な実態が第３項に規定する職員と変わらないため、例外的に新幹線鉄道等に係る特例を準用することとしている。

試験採用や中途採用といった公務外からの新たな採用に伴う場合について、採用に伴って遠距離通勤を余儀なくされることがあり、新幹線鉄道等に係る特例が導入時（平成８年）とは採用をめぐる状況に変化が生じていることを踏まえ、第４項に規定する新幹線鉄道等に係る特例を適用する対象を拡大し、新たに採用された職員で上記の特例が適用される職員との権衡上必要がある者を対象に含めるための改正を行うもの。

2　改正理由・内容

(1) 見直しの必要性

現行制度で権衡職員（第４項に規定する職員）の典型例とされているのは、給与法上、検察官や行政執行法人職員等から新たに俸給表の適用を受ける職員となった者のうち一定の要件を満たす者、すなわち人事交流等によって新たな勤務官署に通勤することとなる者であり、新たに採用された職員は原則として権衡職員としては扱っていない。

これは、現行制度が措置された当時は、採用といえば新規学卒者の一括採用のみを前提として制度設計されており、配偶者等と同居する採用予定者の存在が十分に見込まれていなかったこともあって、

○　採用志望者が勤務地を考慮せずに採用に応じるとは通常考えられないこと

○　既に雇用関係にある場合と比べて、新たに雇用関係を成立させる場合において生活条件の変化に対して官側が補填すべき必要性は希薄であること

として、（人事交流等を除く）「採用」は支給対象に含めないことと整理され、現在に至っているものである。

しかしながら、新幹線鉄道等に係る特例が導入された当時（平成８年）と比べ、任期付採用、経験者採用試験といった中途採用の手法が整備され、現在の公務の人材確保の構造は大きく変化しており、加えて、主に新規学卒者の採用を念頭に置いている総合職試験や一般職試験等の採用試験においても、新規学

卒者以外の第二新卒者、博士号取得者や民間人材も含めて公務に必要な有為な人材の確保を図っていくこととしているところである（その結果、採用の時点で単身赴任を行う職員が現に存在している。）。

このように、現行制度が措置された当時とは公務における人材確保の状況が大きく変化していることを踏まえると、現行の新幹線鉄道等に係る特例の支給要件では、各府省や職員の置かれている状況に応じた給与上の措置を講ずることができないため、「採用」に伴う場合にも新幹線鉄道等に係る特例を適用する必要があると考える。

(2) 第４項で措置する理由

新幹線鉄道等に係る特例は、新幹線等の利用が地域を異にする異動又は官署の移転といった官側の要請に起因する場合に適用することを基本としている。

その上で、人事交流等により俸給表の適用を受ける職員となった者で、新幹線鉄道等に係る特例の適用が必要な実態が第３項に規定する職員と変わらないものなどについては、任用の一形態である人事交流等という官側の要請に起因する勤務官署の変更に該当する点にも着目して、第４項の規定により、異動等のあった職員との権衡上新幹線鉄道等に係る特例を適用することとしている。

今回措置する「採用」についても、任用の一形態である採用により遠距離通勤の必要が生じた場合には、官側の要請に起因する勤務官署の変更が生じた場合と同視できることから、人事交流等により俸給表の適用を受ける職員となった者と同じく、同項の権衡職員として規定することが適当と考える。

(3) 改正内容

第４項では、

① 「検察官であつた者又は行政執行法人職員等であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となつた者」（いわゆる人事交流等により採用される職員）で、新幹線鉄道等に係る特例に係る支給要件を同様に満たす者、

② 新幹線鉄道等に係る特例が適用される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員

を権衡職員とし、新幹線鉄道等に係る特例を適用することを定めている。

上記①のかぎ括弧部分について、試験採用や中途採用といった公務外からの新たに採用される職員についても、権衡職員として位置付けるため、「新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」(※)と改正する。

（※） 「俸給表の適用を受ける職員となった者」という規定ぶりとすることについて、この規定の対象となる者には、公務外からの試験採用や中途採用に伴って職員となった者のほか、既に一般職の国家公務員として在職している非常勤職員（給与法第６条の規定により俸給表の適用を受けていない。）から俸給表の適用を受ける常勤職員となった者や、一般職の職員であるが俸給表の適用を受けない行政執行法人の職員など

から俸給表の適用を受ける職員に異動した場合なども含める必要があることから、「職員となった者」や「採用された職員」ではなく、「俸給表の適用を受ける職員となった者」と規定する必要がある。

なお、「新たに俸給表の適用を受ける職員」となった者と規定することにより、改正後の第４項の規定は施行日（令和７年４月１日）以降に「新たに俸給表の適用を受ける職員」となり、その他の同項に定める要件を満たす職員に適用されることになる。そのため、改正前の第４項の規定により新幹線鉄道等に係る特例を適用されている職員については、施行日以降は新幹線鉄道等に係る特例を適用することができないこととなる。また、施行日前において新たに俸給表の適用を受ける職員となり、その時点から施行日まで引き続き改正後の第４項に定める要件を満たしたまま在職している職員についても、改正後の第４項を適用することが適当と考えるが、上記改正内容では、これらの職員に対して、改正後の第４項の規定により新幹線鉄道等に係る特例を適用することができないこととなる。

このため、これらの職員に対しても新幹線鉄道等に係る特例を適用できるよう、附則において措置することとしたい。

【資料】

【資料】第12条第４項における対象職員の規定ぶりについて

改正後の第12条第４項（権衡職員）では、「新たに俸給表の適用を受ける職員と、対象職員の範囲を広く規定している。人事院規則で対象職員の範囲を大きく絞り込むことを想定しているのであれば、どういう観点で絞りをかけるのかを法律で規定すべきではないか、という点について、以下の通り整理する。

人事院規則において第12条第４項の対象職員の範囲を大きく絞り込むことは予定していない。

新幹線鉄道等に係る特例を導入した平成８年当時とは採用をめぐる状況に変化が生じており、試験採用や中途採用といった公務外からの新たな採用に伴って遠距離通勤を余儀なくされている状況があることを踏まえ、改正後の第12条第４項の対象となる権衡職員については、従前からの人事交流等による採用等に加え、公務外からの新たな採用についても権衡職員に含めることとした。そのため、改正後の第12条第４項においては「新たに俸給表の適用を受ける職員」と規定して、施行日（令和７年４月１日）以降の俸給表適用職員を対象とし、また、附則に経過措置を規定し、施行日前に俸給表適用職員となった者も対象とし、俸給表適用職員全般を対象職員としている。

第12条第４項の対象者については、上記のとおり俸給表適用職員全般としているが、「任用の事情」等を考慮して人事院規則で定める職員と限定している。現行制度においては、対象者の属性を、検察官等から「人事交流等により」俸給表適用職員となったものに限定していますが、今般措置する公務外からの新たな採用に伴い俸給表適用職員となった者の属性については、特段の限定を設ける予定はないため、対象職員の範囲を当該人事院規則で絞り込むことはしない。

なお、新幹線鉄道等に係る特例は、他の交通手段では通勤困難と考えられる距離からの通勤のために新幹線鉄道等を利用する場合に、その利用に係る特別料金等を通勤手当として支給するものであり、制度の趣旨に照らし、新幹線鉄道等を利用して通勤することが経済的かつ合理的な通勤経路であることが当然に求められる。そのため、現行制度は、第12条第３項の「通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で人事院規則で定めるもの」と第12条第４項の「任用の事情等を考慮して人事院規則で定める職員」に共通する要件として、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合の通勤距離が60km以上であること又は通勤時間が90分以上であることを支給の要件としており、この要件は改正後も引き続き維持することとしている。その一方、現行制度は、第12条第３項及び第４項に共通する要件として、「新幹線鉄道等の利用が人事院規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められる」ことを定めており、これに基づき、人事院規則において、片道30分以上の通勤時間の短縮を要件としている。今回の改正においては、新幹線通勤を余儀なくされた職員が通勤のために高額な自己負担をやむを得ず行っている状況を改善し、適切に新幹線鉄道等に係る特例を適用していくことが必要

【資料】

と考えられることから、当該要件を廃止することとしている。

第12条第５項［通勤手当（橋等の特例）］

１　概要

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係る特例を廃止するもの。

２　改正理由・内容

島等に所在する官署の中には、通勤のためやむを得ず有料の橋等を利用せざるを得ないものがあり、勤務官署の事情でやむを得ず高額の通勤費用を負担することとなることを特別に考慮し、他の通勤手当に係る支給限度額（交通機関等にあっては5.5万円、新幹線鉄道等にあっては２万円）の算定基礎とはせずに、橋等の利用に係る特別の運賃等は全額を支給することとしている。(※)

（※）　現在、この橋等の特例が適用されている官署は、中部国際空港又は関西国際空港の区域に所在する勤務官署のみである。

前述のとおり、今回の給与法改正案において、１箇月当たりの支給上限額を5.5万円から15万円に引き上げることとしているところ、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が負担する橋等の利用に係る特別の運賃等についても、引上げ後の支給限度額の範囲内で対応できることとなることから、橋等の特例を廃止することとする。

第12条の２第３項［単身赴任手当］

１　概要

単身赴任手当は、「官署を異にする異動」又は「在勤する官署の移転」に伴い住居を移転し、やむを得ない事情により配偶者と別居することとなった職員に支給することを原則としている。（給与法第12条の２第１項）

人事交流等による採用に伴い上記の住居移転、別居等が生じた場合等、上記の職員との権衡上必要がある場合には、単身赴任手当が必要な実態が同項に規定する職員と変わらないため、例外的に単身赴任手当を支給することとしている。（給与法第12条の２第３項）

試験採用や中途採用といった公務外からの新たな採用に伴う場合について、採用に伴って単身赴任を余儀なくされることがあり、単身赴任手当の導入時（平成２年）とは採用をめぐる状況に変化が生じていることを踏まえ、同条第３項に規定する単身赴任手当を支給する対象を拡大し、新たに採用された職員を手当の支給対象とするための改正を行うもの。

２　改正理由・内容

(1) 見直しの必要性

現行制度で権衡職員（第３項に規定する職員）の典型例とされているのは、給与法上、検察官や行政執行法人職員等から新たに俸給表の適用を受ける職員となった者のうち一定の要件を満たす者、すなわち人事交流等によって単身赴任することとなる者であり、新たに採用された職員は原則として権衡職員としては扱っていない。

これは、現行制度が措置された当時は、採用といえば新規学卒者の一括採用のみを前提として制度設計されており、配偶者等と同居する採用予定者の存在が十分に見込まれていなかったこともあって、

○　採用志望者が勤務地を考慮せずに採用に応じるとは通常考えられないこと

○　既に雇用関係にある場合と比べて、新たに雇用関係を成立させる場合において生活条件の変化に対して官側が補填すべき必要性は希薄であること

として、（人事交流等を除く）「採用」は支給対象に含めないことと整理され、現在に至っているものである。

しかしながら、単身赴任手当が創設された当時（平成２年）と比べ、任期付採用、経験者採用試験といった中途採用の手法が整備され、現在の公務の人材確保の構造は大きく変化しており、加えて、主に新規学卒者の採用を念頭に置いている総合職試験や一般職試験等の採用試験においても、新規学卒

者以外の第二新卒者、博士号取得者や民間人材も含めて公務に必要な有為な人材の確保を図っていくこととしているところである（その結果、新規採用の時点で単身赴任を行う職員が現に存在している。）。

このように、現行制度が措置された当時とは公務における人材確保の状況が大きく変化していることを踏まえると、現行の単身赴任手当の支給要件では、各府省や職員の置かれている状況に応じた給与上の措置を講ずることができないため、採用に伴って単身赴任を余儀なくされた場合にも手当を支給する必要がある。

(2) 第３項で措置する理由

単身赴任手当は、職員の単身赴任が「官署を異にする異動又は在勤する官署の移転」といった官側の要請に起因する場合に支給することを基本としている。

その上で、人事交流等により俸給表の適用を受ける職員となった者で、単身赴任手当の支給が必要な実態が第１項に規定する職員と変わらないものなどについては、任用の一形態である人事交流等という官側の要請に起因する単身赴任に該当する点にも着目して、第３項の規定により、異動等のあった職員との権衡上単身赴任手当を支給することとしている。

今回措置する「採用」についても、任用の一形態である採用という官側の要請に起因する単身赴任が生じることになることから、人事交流等により俸給表の適用を受ける職員となった者と同じく、同項の権衡職員として規定することが適当と考える。

(3) 改正内容

第３項では、

① 「検察官であつた者又は行政執行法人職員等であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員」（いわゆる人事交流等により採用される職員）で、単身赴任手当に係る支給要件を同様に満たす者

② 単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員

を権衡職員とし、単身赴任手当を支給することを定めている。

上記①のかぎ括弧部分について、試験採用や中途採用といった公務外から新たに採用される職員についても、権衡職員として位置付けるため、「新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」と改正する。(※1、2)

（※１） 「俸給表の適用を受ける職員となった者」という規定ぶりとすることについて、この規定の対象となる者には、公務外からの試験採用や中途採用に伴って職員となった者のほか、既に一般職の国家公務員として在職している非常勤職員（給与法第６条の規定により俸給表の適用を受けていない。）から俸給表の適用を受ける常勤職員となった者や、一般職の職員であるが俸給表の適用を受けない行政執行法人の職員など

から俸給表の適用を受ける職員に異動した場合なども含める必要があることから、「職員となった者」や「採用された職員」ではなく、「俸給表の適用を受ける職員となった者」と規定する必要がある。

（※２）　これに伴い、人事交流等により採用される職員のみを支給対象とするために規定されている第３項の「（任用の事情等を考慮して人事院規則で定める職員に限る。）」については、削除することとする。

なお、「新たに俸給表の適用を受ける職員」と規定することにより、改正後の第３項の規定は施行日（令和７年４月１日）以降に「新たに俸給表の適用を受ける職員」となり、その他の同項に定める要件を満たす職員に適用されることになる。そのため、改正前の第３項の規定により単身赴任手当を支給されている職員については、施行日以降は権衡職員として単身赴任手当の支給を受けることができないこととなる。また、施行日前において新たに俸給表の適用を受ける職員となり、その時点から施行日まで引き続き改正後の第３項に定める要件を満たしたまま在職している職員についても、改正後の第３項を適用することが適当と考えるが、上記改正内容では、これらの職員に対して、改正後の第３項の規定により単身赴任手当を支給することができないこととなる。

このため、これらの職員に対しても単身赴任手当を支給できるよう、附則において措置することとしたい。

【資料】新規採用職員を単身赴任手当の支給対象に追加することの考え方

1　現行制度の支給対象職員の考え方

(1) 現行の支給対象職員の考え方

給与法第 12 条の２第１項では、単身赴任手当の支給対象職員を、官署を異にする異動又は在勤する官署の移転（以下「異動等」という。）に伴い単身で赴任せざるを得ないやむを得ない事情が存し、かつ、異動等に伴って配偶者と別れてその住居を移転し、単身で生活することを常況とする職員に限定している。

また、同条第３項では、異動等に伴う単身赴任ではないが、人事交流により検察官、地方公務員、行政執行法人職員、退職手当通算法人の職員等から俸給表の適用を受ける職員となり、これに伴い単身赴任となった者等も、主として官側の要請（業務上の都合）に起因して単身赴任となったことを踏まえ、「権衡職員」として支給対象としている。

すなわち、現行の給与法第 12 条の２は、官側の責任において行う発令に起因して、職員が配偶者と別居して単身生活を送ることを余儀なくされ、経済的・精神的負担が生じている場合を支給対象として規定し、これらの職員には、単身で生活にすることに伴う負担を給与上補填するための手当を支給することとしているものである。

（※）　このように、職員が単に私的な事情により単身赴任となった場合までを対象とするものではないこともあり、制度創設時、手当の名称は「別居手当」などにはせず、転勤との関係がより明確となるよう「単身赴任手当」とされたものである。

(2) 「採用」に伴い単身赴任となった者の取扱い

職員が官側の発令に起因して単身赴任となる場合として、(1)に記載する場合だけではなく、新規採用時に勤務官署を指定されることに起因する場合も想定されるところである。

このような場合の取扱いについては、異動等と同様に、官側の発令により勤務官署等が定まり、職員が配偶者と別居して単身生活を送らざるを得なくなるという共通点に着目し、政策的に異動等と同様に支給対象とするよう判断する余地もあったが、平成２年の単身赴任手当制度創設時には、当時の人材確保の状況等も踏まえ、

・採用志望者が勤務地を考慮せずに採用に応じるとは通常考えられないこと、
・既に雇用関係にある場合に異動等を発令する場合と比べ、新たに雇用関係を成立させる場合の生活常況の変化に対して官側が補填すべき必要性は薄いこと

など、採用の場合は、応募者がそれに関して「応諾」する機会があることにより生ずる違いに着目し、人事交流等によるものを除き、採用による単身赴任は支給対象にしないことと整理された。

2　今回の見直し内容とその影響

(1) 今回の見直し内容

上記１(2)の整理以降、今日に至るまで、採用志望者数の減少など人材確保上の困難が顕在化するとともに、採用方法が多様化する中で、採用志望者の年齢層も広がるなど、人材確保をめぐる状況が変化しており、各府省において手当適用のニーズが生じている。このため、平成２年当時のように、採用には応募者の応諾が介在する点に着目して手当の支給対象外とする整理は、人材確保の面で適切とは言いがたい状況になっている。

今回の改正では、こうした人材確保上の要請から、「採用」による単身赴任も支給対象とすることとしたものである。

(2) 対象範囲の拡大による影響についての検討

他方で、採用により単身赴任となった者を支給対象とすることは、現行の給与法第 12 条の２第１項及び第３項に規定されている職員と比較して単身赴任状態に対する官側の帰責性が相対的に低い職員にも対象を拡大することであるため、対象拡大の結果、採用に伴い単身赴任を行う職員と、改正後の規定においても引き続き支給対象とならない職員との間で不均衡が生じ、その不均衡を解消しようとした場合には支給対象を無限定に拡大する結果にならないかという論点がある。

この点については、まず、単身赴任手当制度では、異動等又は採用に「起因して」、現行規定における他の要件（①職員が住居を移転すること、②やむを得ず配偶者と別居すること、③新官署へ通勤困難であること、④単身で生活することを常況とすること）を満たす場合、すなわち、官側の発令に起因して、単身赴任となった場合のみを支給対象とするものであることから、「採用」を支給要件に追加したとしても私的な事情により別居が生じたような、生活状況の変化に対して官側が補填すべき必要性が低い場合については、引き続き支給対象外である。

また、形式的には第 12 条の２第１項及び第３項の支給要件には該当しないが、単身赴任となったことにつき、一部官側の発令による影響が認められ、手当支給の趣旨を踏まえると支給対象職員と同様に扱うべきと判断できる職員については、(※) 同項に規定する「その他第一項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員」として手当の支給対象とすることが現行制度上も可能となっている。

（※）　一例を挙げると、異動等の発令があった直後は配偶者と帯同赴任したが、赴任後３年以内に義父母の介護等の事情により配偶者が転居せざるを得なくなり、単身での生活となった場合には、現在も人事院規則において支給対象としているところである（人事院規則９—89（単身赴任手当）第５条第２項第４号、給実甲第 660 号規則第５

条関係第４項第１号）。

この規定に基づき、異動等ではないが、採用よりは異動等に近い効果を及ぼす官側の発令である再任用、派遣や休職からの職務復帰に起因して別居等の他の支給要件を満たし、単身赴任となった職員については、既に人事院規則において支給対象としているところである。このため、採用を新たに支給対象に追加したとしても、採用との類似性により、今回の改正を機に支給対象に追加すべきものはないと考える。（人事院規則９—89 第５条第２項第１号）

このように今回、採用により単身赴任となった職員を対象とすることで、そのような職員との権衡上、手当の支給対象とすべき職員が新たに生じ、対象が無限定に拡大するという事態にはならないと考える。

（参考１）給与法第 12 条の２第３項の解釈について

第 12 条の２第３項では、同条第１項の規定により単身赴任手当を支給される職員との権衡上、手当を支給すべき職員を規定している。

文理上、第３項の規定の解釈としては、

① 「検察官であつた者又は行政執行法人職員等であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の人事院規則で定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなつた職員で、」の部分が、「当該適用の直前の住居から、…単身で生活することを常況とする職員（任用の事情等を考慮して人事院規則で定める職員に限る。）」及び「その他…人事院規則で定める職員」の双方に係っているとする読み方と、

② 「その他…人事院規則で定める職員」には前半の規定は係らず、独立しているとする読み方が考えられるところであるが、

この点については、制度創設時来、「その他…人事院規則で定める職員」の規定の委任に基づき、２に記載したような、検察官又は行政執行法人職員等であった者から引き続き手当の支給対象となった者以外も含め、人事院規則において支給対象として措置してきていることから、一貫して②の解釈を採用していると考えられる。

（参考２）新規採用職員を人事院規則ではなく法律で規定する理由

（参考１）のとおり、第 12 条の２第３項では、第１項の規定により単身赴任手当を支給される職員との権衡上、手当を支給すべき職員のうち代表例として想定される、人事交流からの復帰に伴う採用等により支給対象となった職員を法律で規定した上「その他…」以降で人事院規則にも対象職員の範囲を委任している。

今回の見直しでは、新規採用職員など「新たに俸給表の適用を受ける職員となつたこと」に起因して単身赴任となった職員を新たに支給対象にすることとしているが、現在法律上に規定している、検察官又は行政執行法人職員等との人事交流からの復帰により支給対象となる職員（人事交流等職員）も、復帰時には採用等により「新たに俸給表の適用を受ける職員」となることにより、手当の支給対象となるものであることから、新たに規定する対象職員の範囲に包含されることとなる。

資料

このように、今回の見直しで新たに手当の支給対象として追加しようとする職員は、現在支給対象の代表的なパターンとして法律上に規定されている人事交流等職員を包含するものであるため、人事院規則ではなく、代表例として法律に規定することが適当であると考える。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第19条の３第２項及び第３項［管理職員特別勤務手当］

1　概要

管理職員特別勤務手当に係る支給対象勤務、支給対象時間帯、支給対象職員及び手当額について定めた規定である。

現行制度上、平日深夜に勤務した場合の支給対象時間帯は、午前０時から午前５時までとしているが、令和６年人事院勧告どおり、２時間拡大して午後10時から午前５時までに改正する。

また、現行制度上、平日深夜に勤務した場合の支給対象職員は、俸給の特別調整額適用職員に限定しているが、同勧告どおり、週休日等に勤務した場合と同様に指定職俸給表適用職員及び専門スタッフ職俸給表適用職員（２級以上）等(※)を加える改正を行うとともに、手当額に係る規定を整備するもの。

（※）　任期付職員法第８条第２項及び任期付研究員法第７条第２項の読替規定により、特定任期付職員及び任期付研究員（招へい型）も含む。

2　改正理由・内容

(1) 支給対象時間帯の拡大

俸給の特別調整額適用職員の職務は上司から命じられて行うというよりは、自らの判断に基づいて行うものであり、その超過勤務に対しては超過勤務手当ではなく、基本的に俸給の特別調整額で措置しているが、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要による平日深夜（午前０時～午前５時）の勤務のように、自らの判断で勤務しているとは考えにくく、一律的な官職評価である俸給の特別調整額では措置しきれていないものについては、管理職員特別勤務手当によって措置している。

しかし、平成４年の制度新設時には週休日等のみであった支給対象時間帯を平日深夜（午前０時～午前５時）に拡大した平成27年以降、官民ともにいわゆる働き方改革の取組が進み、社会全体の長時間労働を取り巻く環境は大きく変容してきている。

具体的には、民間労働者について、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等を内容とする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立している。

また、公務においては、職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正する必要があるとして、平成31年４月に超過勤務命令を行うことができる時間の上限について人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において措置を講じる等の取組を行っており、職員の超過勤務を取り巻く環境は変容してきている。

特に平日午後10時以降の勤務については、平成28年度から原則として全職員が対象となったフレックスタイム制において、午後10時以降に正規の勤務

時間を割り振ることはできないものとしている（人事院規則 15—14 第３条第１項第３号）。

さらに、人事院が開催した「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告（令和５年３月）において、当面の勤務間インターバルの確保のため、午後 10 時以降の超過勤務命令を制限すること等を推進することにより勤務間インターバルの確実な確保を目指すべきである旨が述べられており、同報告を踏まえ人事院規則 15—14 の改正を行い、勤務間インターバルに係る努力義務規定を新設している（令和６年４月１日施行）。

このような職員の超過勤務を取り巻く環境の変容を踏まえると、自らの判断に基づいて職務を行う俸給の特別調整額適用職員であっても、午後 10 時以降については、真にやむを得ない他律的な勤務以外の勤務を控えることになる。すなわち、午後 10 時以降の勤務はこれらの職員が自らの判断で業務運営を図る上での裁量が及び難く非常に負担感の大きい勤務に変容している。

したがって、平日午後 10 時から午前０時までの勤務について、俸給の特別調整額で対処できているとは評価できなくなってきたため、管理職員特別勤務手当の平日深夜の支給対象時間帯を午後 10 時以降に拡大する（第２項）。

(2) 支給対象職員の拡大

支給対象時間帯を平日深夜（午前０時～午前５時）に拡大した平成 27 年当時、指定職俸給表適用職員及び専門スタッフ職俸給表適用職員（２級以上）等が平日深夜に管理職員特別勤務手当の支給対象勤務を行うことは、官職の特殊性や職務の性格を踏まえると一般的には考えられなかったことを踏まえ、これらの職員を支給対象職員とはしなかった。

しかしながら、令和５年度に各府省に対して調査を行ったところ、指定職俸給表適用職員及び専門スタッフ職俸給表適用職員（２級以上）等が平日深夜（午後 10 時から午前５時）に勤務を行っている実態があり、１人当たりの勤務回数で比較すると、平日深夜の勤務に係る現行の支給対象職員である俸給の特別調整額適用職員と遜色がなかったため、これらの職員についても俸給の特別調整額適用職員と同様に平日深夜の勤務に係る支給対象職員とする改正を行う（第２項）。

(3) 手当額の整備

新たに平日深夜の勤務に係る支給対象とする職員について、現行制度の週休日等における手当額及び管理監督職員の平日深夜の勤務における手当額を踏まえ、支給対象職員の区分に応じ、指定職俸給表適用職員は管理監督職員の平日深夜の勤務における手当額のうち最高のものに 100 分の 150 を乗じて得た額、専門スタッフ職俸給表適用職員（２級以上）等については、平日深夜の勤務における現行の管理監督職員の手当額と同様に、6,000 円を超えない範囲内

で人事院規則で定める額とする（第３項第２号イ及びロ）。

また、一定の事情がある場合に手当額の割増しをすることとする。具体的には、週休日等における手当額を定める第３項第１号の柱書において規定している、「勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務をした職員」に対する手当額を通常の額に100分の150を乗じた額とする措置を、週休日等の勤務のほか、平日深夜の勤務における手当額についても講じることができるよう、当該規定の位置を第３項の柱書に移動することとする。同時に、「勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務をした職員」の人事院規則への授権範囲を明確化するため、「等」(※)で考慮している事項を書き下し、「勤務に従事する時間を考慮して人事院規則で定める勤務をした職員」及び「指定職俸給表の適用を受ける職員との権衡上必要があると認められるものとして人事院規則で定める職員」に改める。

（※）「時間等」の「等」を考慮して人事院規則で定める勤務
特定任期付職員のうち事務次官、官房長、局長等の官職を占める職員の勤務

（参考）週休日等と平日深夜にまたがって勤務した場合の手当の支給

週休日等と平日深夜にまたがって勤務した場合には第１項と第２項の両方の規定に該当するが、管理職員特別勤務手当は勤務１回に対して支給するものであることから、このような場合における手当の支給に関する規定を人事院規則で定めている。

現行制度においては、平日深夜の支給対象時間帯は午前０時～午前５時であるため、週休日等から平日深夜（例：日曜日から月曜日）にまたがって勤務した場合には第１項と第２項の両方の規定に該当することとなるが、このような場合には第１項の勤務に係る手当のみを支給することとしている（人事院規則９—93（管理職員特別勤務手当）第３条第２項）。なお、第２項よりも第１項の方が、支給対象となる勤務の範囲が広く、手当額も高くなっている。(※)

（※）　支給対象となる勤務の範囲の違い
第１項：臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要による勤務
第２項：臨時又は緊急の必要による勤務
手当額の違い（俸給の特別調整額Ｉ種適用職員が勤務１回を行った場合の例）
第１項：１２，０００円
第２項：　６，０００円

上記(1)の改正（平日深夜の支給対象時間帯を午後10時以降に拡大）により、週休日等から平日深夜（例：日曜日から月曜日）にまたがって勤務した場合に加え、平日深夜から週休日等（例：金曜日から土曜日）にまたがって勤務した場合も第１項と第２項の両方の規定に該当することになるが、このような場合についても、週休日等から平日深夜にまたがって勤務した場合と同様、第１項の勤務に係る手当のみを支給するよう、人事院規則で規定を整備する予定である。

第19条の４第２項［期末手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る期末手当の支給額について定めた規定である。

令和７年度以降における期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の125に、特定管理職員にあっては100分の105に、指定職職員にあっては100分の66.25に改定する。

２　改正理由・内容

(1)　一般職員・特定管理職員

令和６年12月期については、第１条の規定により、期末手当の支給割合を一般職員にあっては100分の127.5、特定管理職員にあっては100分の107.5に改定するが、期末手当は、６月期と12月期のいずれも同じ在職期間（６月間）に応じて支給する手当であること等を踏まえ、従来から６月期と12月期が同じ支給月数となるよう措置してきており、令和７年度以降については、本年増加した0.05月分の期末手当を６月期と12月期に均等に0.025月（100分の2.5）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも一般職員にあっては100分の125、特定管理職員にあっては100分の105とする。

(2)　指定職職員

令和６年12月期については、第１条の規定により、期末手当の支給割合を100分の67.5に改定するが、令和７年度以降については、一般職員・特定管理職員と同様、本年増加した0.025月分の期末手当を６月期と12月期に均等に0.0125月（100分の1.25）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも100分の66.25とする。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	1.225	1.025	2.25	1.225	1.025	2.25	4.5
		改正後	1.225	1.025	2.25	1.275	1.075	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.25	1.05	2.3	1.25	1.05	2.3	4.6
特定管理職員	令和６年度	改正前	1.025	1.225	2.25	1.025	1.225	2.25	4.5
		改正後	1.025	1.225	2.25	1.075	1.275	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.05	1.25	2.3	1.05	1.25	2.3	4.6
指定職職員	令和６年度	改正前	0.65	1.05	1.7	0.65	1.05	1.7	3.4
		改正後	0.65	1.05	1.7	0.675	1.075	1.75	3.45
	令和７年度以降		0.6625	1.0625	1.725	0.6625	1.0625	1.725	3.45

第19条の４第３項［定年前再任用短時間勤務職員の期末手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員に係る期末手当の支給額について定めた規定である。

令和７年度以降における定年前再任用短時間勤務職員の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の70に、特定管理職員にあっては100分の60に改定する。

２　改正理由・内容

令和６年12月期については、第１条の規定により、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当の支給割合を一般職員にあっては100分の71.25、特定管理職員にあっては100分の61.25に改定するが、令和７年度以降については、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員と同様、本年増加した0.025月分の期末手当を６月期と12月期に均等に0.0125月（100分の1.25）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも一般職員にあっては100分の70、特定管理職員にあっては100分の60とする。

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	0.6875	0.4875	1.175	0.6875	0.4875	1.175	2.35
		改正後	0.6875	0.4875	1.175	0.7125	0.5125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.7	0.5	1.2	0.7	0.5	1.2	2.4
特定管理職員	令和６年度	改正前	0.5875	0.5875	1.175	0.5875	0.5875	1.175	2.35
		改正後	0.5875	0.5875	1.175	0.6125	0.6125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.6	0.6	1.2	0.6	0.6	1.2	2.4

第19条の７第２項第１号［勤勉手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る勤勉手当の支給総額について定めた規定である。

令和７年度以降における勤勉手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の105に、特定管理職員にあっては100分の125に、指定職職員にあっては100分の106.25に改定する。

２　改正理由・内容

(1) 一般職員・特定管理職員

令和６年12月期については、第１条の規定により、勤勉手当の支給割合を一般職員にあっては100分の107.5、特定管理職員にあっては100分の127.5に改定するが、勤勉手当は、６月期と12月期のいずれも同じ勤務期間（６月間）を評価して支給する手当であること等を踏まえ、従来から６月期と12月期が同じ支給月数となるよう措置してきており、令和７年度以降については、本年増加した0.05月分の勤勉手当を６月期と12月期に均等に0.025月（100分の2.5）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも一般職員にあっては100分の105、特定管理職員にあっては100分の125とする。

(2) 指定職職員

令和６年12月期については、第１条の規定により、勤勉手当の支給割合を100分の107.5に改定するが、令和７年度以降については、一般職員・特定管理職員と同様、本年増加した0.25月分の勤勉手当を６月期と12月期に均等に0.0125月（100分の1.25）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも100分の106.25とする。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員以外の職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	1.225	1.025	2.25	1.225	1.025	2.25	4.5
		改正後	1.225	1.025	2.25	1.275	1.075	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.25	1.05	2.3	1.25	1.05	2.3	4.6
特定管理職員	令和６年度	改正前	1.025	1.225	2.25	1.025	1.225	2.25	4.5
		改正後	1.025	1.225	2.25	1.075	1.275	2.35	4.6
	令和７年度以降		1.05	1.25	2.3	1.05	1.25	2.3	4.6
指定職職員	令和６年度	改正前	0.65	1.05	1.7	0.65	1.05	1.7	3.4
		改正後	0.65	1.05	1.7	0.675	1.075	1.75	3.45
	令和７年度以降		0.6625	1.0625	1.725	0.6625	1.0625	1.725	3.45

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第19条の７第２項第２号［定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当］

１　概要

定年前再任用短時間勤務職員に係る勤勉手当の支給総額について定めた規定である。

令和７年度以降における定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当の支給割合を、人事院勧告どおり、一般職員にあっては100分の50に、特定管理職員にあっては100分の60に改定する。

２　改正理由・内容

令和６年12月期については、第１条の規定により、定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当の支給割合を一般職員にあっては100分の51.25、特定管理職員にあっては100分の61.25に改定するが、令和７年度以降については、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員と同様、本年増加した0.025月分の勤勉手当を６月期と12月期に均等に0.0125月（100分の1.25）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも一般職員にあっては100分の50、特定管理職員にあっては100分の60とする。

（参考）今回の給与法の改正（令和６年人事院勧告に基づく給与法の改正）による定年前再任用短時間勤務職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

			６月期			12月期			年間支給月数
			期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
一般職員	令和６年度	改正前	0.6875	0.4875	1.175	0.6875	0.4875	1.175	2.35
		改正後	0.6875	0.4875	1.175	0.7125	0.5125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.7	0.5	1.2	0.7	0.5	1.2	2.4
特定管理職員	令和６年度	改正前	0.5875	0.5875	1.175	0.5875	0.5875	1.175	2.35
		改正後	0.5875	0.5875	1.175	0.6125	0.6125	1.225	2.4
	令和７年度以降		0.6	0.6	1.2	0.6	0.6	1.2	2.4

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第19条の８第１項［特定の職員についての適用除外］

１　概要

給与法第11条の２を削除することに伴い、指定職俸給表の適用を受ける職員に対する給与法の規定の適用除外について定める第19条の８第１項について、所要の規定の整理を行うものである。

２　改正理由・内容

指定職俸給表の適用を受ける職員に対しては、第11条の２を含む給与法の一部の規定の適用が除外されている（第19条の８第１項）。

今回の改正（第２条関係）により、第11条の２を削除することに伴い、第19条の８第１項に規定する給与法の適用除外規定から、第11条の２の規定を除く改正を行う。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

第19条の８第３項［特定の職員についての適用除外］

1　概要

定年前再任用短時間勤務職員に対しても、地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給することとするものである。

2　改正理由・内容

(1) 理由

給与法第 19 条の８第３項は、定年前再任用短時間勤務職員を適用除外とする同法の規定を定めた規定である。

定年前再任用短時間勤務職員については、前身となる再任用制度の整理を踏襲し、職務に関連する手当を中心として支給することとした。しかし、近年において、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一層進められてきており、60 歳前の職員と同様に、定年前再任用短時間勤務職員についても、公務上の必要性により転居を伴う異動を行う必要性が高まってい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きている。

こうした状況を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員についても、全国の様々な勤務先で活躍できるようにするとともに、定年前再任用短時間勤務職員の地方への人材の配置を促進するため、異動の円滑化に資する手当を支給することとする。

(2) 今般新たに支給対象とする各手当の趣旨

ア　地域手当の医師特例（給与法第 11 条の５）

民間における医師の給与が、地方においても高いという状況を踏まえ、地方に勤務する医師に支給する地域手当の支給割合を調整し、地方における医師の人材確保等を図る趣旨で設けられた手当である。〔人材配置促進関係〕

イ　地域手当の特別移転官署特例（給与法第 11 条の６）

特別の法律に基づく官署の移転に関する計画等により官署が移転した場合に、移転に伴う職員の給与の急激な減少を緩和し、円滑な人事異動等を図る趣旨で設けられた手当である。〔異動・人材配置促進関係〕

ウ　地域手当の異動保障（給与法第 11 条の７）

人事異動又は勤務官署の移転に伴う地域手当の減少を緩和させることによって、異動等の円滑化を図るために設けられた手当である。〔異動関係〕

エ　研究員調整手当（給与法第 11 条の９）

全国に所在する研究所（給与法第 11 条の３の規定による地域手当の支給割合が 10%以上である研究所等を除く。）に勤務する研究員の人材確保等を

図る趣旨で設けられた手当である。〔人材配置促進関係〕

オ　住居手当（給与法第 11 条の 10）

借家・借間に居住する職員及び配偶者等が借家・借間に居住する単身赴任手当を受給する職員に対して、家賃負担の一部を補填する趣旨で支給される手当である。〔異動関係〕

カ　特地勤務手当（給与法第 13 条の２）

職員が生活の著しく不便な地に所在する官署に勤務する場合における精神的な負担や生活の不便に給与上対処し、このような官署にも職員を配置しやすくするため特に設けられている手当である。〔異動・人材配置促進関係〕

キ　特地勤務手当に準ずる手当（給与法第 14 条）

特地勤務手当が支給される官署等に異動等した職員のうち、異動等に伴って住居を移転せざるを得なくなった職員に、その精神的負担等に給与上対処し、円滑な人事配置を図るため、異動等から一定期間支給する手当である。〔異動・人材配置促進関係〕

(3) 改正内容

以上のとおり、これらの手当の趣旨及び定年前再任用短時間勤務職員を巡る人事管理上の状況の変化を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員について、地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）の支給対象とするため、第 19 条の８第３項を改正する。この際、今回の改正により扶養手当の支給に係る規定（給与法第 11 条の２）を削除することに伴う規定の整理を併せて行い、「、第十一条、第十一条の二、第十一条の五から第十一条の七まで、第十一条の九、第十一条の十、第十三条の二及び第十四条」を「及び第十一条」に改める改正を行うものである。

第19条の９［俸給の特別調整額等の支給方法］

１　概要

給与法第11条第５項を新設するとともに、第11条の２を削除することに伴い、諸手当の支給方法に関し必要な事項について人事院規則に委任する第19条の９について、所要の規定の整備を行うものである。

２　改正理由・内容

給与法に定める諸手当のうち、俸給の特別調整額や扶養手当等、「支給に関し必要な事項」を各手当の根拠条文で人事院規則に委任していない一部の手当については、第19条の９において、その支給方法に関し必要な事項について人事院規則に委任している。

今回の改正（第２条関係）により、扶養手当についても、第11条第５項を新設し、支給に関し必要な事項を人事院規則で定めることとすることに伴い、その支給方法についても今後同項の規定に基づき人事院規則に委任され、第19条の９に扶養手当を列挙する必要がなくなることから、第19条の９の見出し及び本文から「扶養手当」を削る改正を行う。

【第２条関係】［一般職の職員の給与に関する法律の一部改正］

別表第１から別表第10まで［俸給表］

１　概要

令和７年４月１日に実施することとしている給与制度のアップデートの一環として、職務や職責をより重視した俸給体系とするため、人事院勧告どおり俸給表を改正するものである。

２　改正理由・内容

(1)　行政職俸給表(一)

係長級～本府省課長補佐級（３級～７級）について、各級の初号（俸給表における各級の１号俸）近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げる。カットする号俸数は、各級における在職状況を踏まえて４号俸から16号俸までとする。

本府省課室長級（８級～10級）について、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消するとともに、現行の号俸を大くくり化する。

なお、係員級（１級・２級）については、給与制度のアップデートの一環として、初任給の引上げを行うこととしているが、本則第１条の改正による本年の官民較差に基づく給与改定で先行して実施することとしている。

(2)　行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に(1)に相当する見直しを行う（指定職俸給表を除く。）。この場合において、本府省課室長級に係る見直しについては、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、公安職俸給表(二)、教育職俸給表(一)、研究職俸給表及び医療職俸給表(一)において実施する。

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

（※）　俸給表の改正方式について

第２条においては、２(1)及び(2)のとおり行政職俸給表(一)３級から７級までの複数の級の初号近辺の号俸カットを行うとともに、当該カットによりそれ以降の号俸の番号が繰り上がること、８級から10級までの号俸の大くくり化を行うこと、同表以外の俸給表についてもこれらに相当する見直しを行うこととしており、その改正は広範囲に及ぶことから、一部改正による改め文の技術的ミスを避ける観点も考慮し、全部改正で対応することとする。

【資料】俸給表の改定内容（給与制度のアップデートにおける改定）

1　概要

民間における初任給の動向や人材確保の困難性を踏まえ、給与面での競争力を更に高めるため、初任給を始めとする若年層の給与水準を引き上げる必要がある。また、民間企業においては、職務や職責に応じた処遇を重視する方向への変化が見られることを踏まえ、公務においても、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職務や職責をより重視した俸給体系とする必要がある。そのため、本年の人事院勧告において給与制度のアップデートの一環として、以下のとおり俸給表の改定を行うこととされた。

2　俸給表の改定

(1) 行政職俸給表(一)

ア　係員級（１級・２級）

一般職試験（大卒程度・高卒者）に係る初任給について、特に地域手当が支給されない地域において民間水準を大きく下回っていることを踏まえ、当該地域における民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれることを考慮し、水準を設定する。また、総合職試験（大卒程度）と一般職試験（大卒程度）に係る初任給の差が縮小している状況を踏まえ、現行の試験制度が導入された当時の一般職試験（大卒程度）に係る初任給との差を参考に総合職試験（大卒程度）に係る初任給を設定する。これにより、初任給の大幅な引上げを図り、採用市場における給与面での競争力向上を実現する。あわせて、俸給表の備考で総合職試験（大卒程度）の初任給に係る別途の額を設ける措置は廃止する。なお、当該引上げ等は本年の官民較差に基づく給与改定において先行して実施することとする。

イ　係長級～本府省課長補佐級（３級～７級）

職務や職責に応じた給与上昇を確保する観点から、俸給水準や昇格メリットの設定を見直すこととする。具体的には、各級の初号（俸給表における各級の１号俸）の俸給月額を引き上げ、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げるため、初号近辺の号俸をカットする。カットする号俸数は、各級における在職状況を踏まえて以下のとおりとする。

初号付近の号俸カット数

	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

ウ　本府省課室長級（８級～10 級）

イと同じく、職務や職責に応じた給与上昇を確保する観点から、近年重

要度が増しているこれらの官職を占める職員の役割の重さに見合った処遇とするため、俸給水準や号俸構成を抜本的に見直し、職務や職責をより重視した俸給体系とする。具体的には、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号俸を大くくり化し、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする。これにより、８級は９号俸、９級及び10級は８号俸で構成されることとなる。

(2) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に(1)に相当する見直しを行う（指定職俸給表については、既に職務に応じた簡素な俸給体系となっていることから今般の見直しは行わない。）。

なお、係員級について、上記の俸給表の備考において別途の額を設ける措置の廃止は、専門行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表（二）の各俸給表で実施する。このほか、行政職俸給表(二)及び海事職俸給表(二)１級において、近年の採用状況を踏まえ、中学卒業後直ちに採用される場合を前提として設定されている号俸をカットする（俸給表の備考において別途の額を設ける措置の廃止のみ本年の官民較差に基づく給与改定において先行して実施する。）。

また、本府省課室長級に係る見直しについては、専門行政職俸給表６級～８級、税務職俸給表８級～10級、公安職俸給表(一)９級～11級、公安職俸給表(二)８級～10級、教育職俸給表(一)４級・５級、研究職俸給表５級・６級及び医療職俸給表(一)４級・５級の各俸給表及び各級において実施する。

【第３条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

第２条［寒冷地手当］

１　概要

民間における同種の手当の支給状況を踏まえ寒冷地手当の額を改正するものである。

２　改正理由・内容

寒冷地手当の手当額については、民間における同種の手当の支給額を踏まえ決定している。

令和６年職種別民間給与実態調査において、民間における同種の手当の支給状況を調査したところ、民間における支給額が、公務を 11.3%上回っていたことから、寒冷地手当の月額について、11.3%引き上げを行う。

（参考）支給額の改定案

地域の区分	世帯等の区分					
	世帯主である職員				その他の職員	
	扶養親族のある職員		その他の世帯主である職員			
	現行	改定案	現行	改定案	現行	改定案
１級地	26,380 円	29,400 円 (+3,020 円)	14,580 円	16,200 円 (+1,620 円)	10,340 円	11,500 円 (+1,160 円)
２級地	23,360 円	26,000 円 (+2,640 円)	13,060 円	14,500 円 (+1,440 円)	8,800 円	9,800 円 (+1,000 円)
３級地	22,540 円	25,100 円 (+2,560 円)	12,860 円	14,300 円 (+1,440 円)	8,600 円	9,600 円 (+1,000 円)
４級地	17,800 円	19,800 円 (+2,000 円)	10,200 円	11,400 円 (+1,200 円)	7,360 円	8,200 円 (+840 円)

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

第１条本則、同条第２号、別表［寒冷地手当］

１　概要

最新の気象データに基づき寒冷地手当の支給地域を改めるとともに、官署指定の場合のみに課せられていた居住地要件の廃止等を行うものである。

２　改正理由・内容

寒冷地手当の支給地域については、気象庁が提供している気象データに基づきその支給地域を定めている。

今般、気象庁から新たな気象データ（1991 年から 2020 年までの 30 年平均値を用いた「メッシュ平年値 2020」）が提供されたことを踏まえ、新たな支給地域を定める。

また、寒冷地手当法第１条第２号に基づき定められた官署に在勤する場合（以下「官署指定」という。）にのみ求めていた居住地要件を廃止する。

加えて、定年前再任用短時間勤務職員の処遇改善のため、同職員に対し、寒冷地手当を支給することができるよう見直しを行う。

(1) 支給地域の見直し（別表）

寒冷地手当については、気象データを以下の指定基準に当てはめて支給地域を定めている。具体的な支給地域については、後掲のとおり。

寒冷地手当の指定基準

地域の区分		指定基準
北海道	１級地	平均気温－7.0℃以下又は最深積雪 150cm 以上の市町村
	２級地	１級地及び３級地以外の市町村
	３級地	平均気温－3.9℃以上かつ最深積雪 65cm 以下の市町村
本州	４級地	下記のいずれかを満たす市町村を指定。 ⓐ　平均気温 0.0℃（氷点）以下かつ最深積雪 15 cm以上の市町村 ⓑ　最深積雪 80 cm以上の市町村

※ 指定基準については現行のものと同様である。

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

（参考）支給地域の変動

地域の区分		支給地域数		主な支給地域
		見直し前	見直し後	
北海道	１級地	79	65（▲14）	旭川市、帯広市
	２級地	81	92（＋11）	札幌市、釧路市
	３級地	19	22（＋３）	函館市、室蘭市
本州	４級地	262	235（▲27）	青森市、盛岡市、山形市
合計		441	414（▲27）	

(2)　官署指定の場合の居住地要件の撤廃（第１条第２号）

１級地から３級地については第１条第１号に基づく地域指定の場合にのみ用いられ、その対象は全て北海道の地域となっている。これらの地域に勤務している職員については、いずれも北海道内の寒冷の地域に居住していることが想定され、このような地域に在勤する職員については、冬期間における暖房費等が大きく増えることを踏まえ、より高い金額において補填することとしている。

一方、４級地については、同条第１号において指定される地域及び官署指定の場合のいずれも存在するが、いずれについても本州に所在する地域又は官署である。本州に所在する地域等についても、寒冷な地域の場合、暖房費等の増加が見込まれることから、寒冷地手当の対象とすることとしてきたが、暖房費については、寒冷の地域に居住する場合において増嵩するものであり、居住地がそれほど寒冷でない地域である場合に寒冷地手当を支給することは、同一の地域に居住し、官署指定されていない他の官署に勤務している職員との均衡上適当でないとの考えから、官署指定の場合については、寒冷地手当法別表に定める地域に居住すること、又は指定された官署から１km 以内に居住することを支給要件として求めてきたところである。

この居住地要件については、寒冷地手当法を改正し、官署指定を設けた平成 16 年の改正時に設けたものであるが、制度を運用していく中で、特に４級地の場合については、スタッドレスタイヤ等の購入等に要する費用の補填という性質が大きくなってきているのではないかと考えられる。実際に、各府省、職員団体双方から、官署が寒冷地にある場合、通勤に伴うスタッドレスタイヤの購入や防寒着の購入などに伴う生計費の増嵩が生じており、同一の官署で働く全ての職員にこのような生計費の増嵩を補填できるよう強く改善を求められているところである。

（※）　寒冷地手当は、冬期間における生計費の増嵩分について補填するものであるが、暖房費に加え、スタッドレスタイヤや防寒着等の購入に伴う生計費の増嵩についても補填の対象としてきた。なお、スタッドレスタイヤ等の購入については、通勤に伴い生じるものであるため、通勤手当において措置されるべきものと整理することも考え

られるが、国家公務員の交通用具使用者に係る通勤手当は、交通機関等利用者に対する通勤手当との均衡上支給されるものであり、その手当額については、様々な交通用具がある中で、交通機関等利用者の場合と異なり、単一の基準により合理的に定めることは容易ではないため、民間企業における通勤手当の支給状況を踏まえて距離段階別定額制により支給することとしている。そのため、通勤手当において、スタッドレスタイヤ等の購入費用を補填の対象としておらず、こうした中においては、それらに要する費用については、寒冷地手当において補填することとしてきたところである。

１級地から３級地のように、勤務地のみならず居住地も基本的に寒冷地であることが想定される場合には、暖房費等を重視することが適当であるが、４級地における寒冷地手当については、その補填の対象が、スタッドレスタイヤや防寒着等に要する費用に重点が変わってきていると考えられ、これらの費用は、官署が寒冷地にある場合に、居住地の所在地にかかわらず生じるものである。このような４級地における寒冷地手当の状況の変化を踏まえると、官署指定の場合については、居住地に着目する必要はなく、在勤地に着目することがより適当であると考えられる。

官署指定の場合の居住地要件を廃止した場合、同一の地域に居住する職員間での不均衡が生じることとなるが、４級地については、地域指定の場合においても、指定されている地域が本州における地域である。そのため、職員が寒冷の地域に居住していることは、１級地から３級地までの地域と比べて高いとは言えず、暖房費を重視していたこれまでの取扱いにおいても、１級地から３級地までと比べ同一の地域に居住する職員との間で不均衡は生じてきたところである。このことを踏まえると、今回、官署指定の場合の居住地要件を廃止することに伴い生じる不均衡の度合いについては、４級地の地域指定の場合と比べて必ずしも高いとはいえないと考えられる。また、職員の配置は官側の都合により決められるものであり、職員による勤務官署の選択が制限される中で、職員の居住地における取扱いの差異をなくし、同一の官署に勤務する職員間における公平性を大きく高めることの意義は大きいと考えられる。

以上のことから、官署指定の場合に定められている居住地要件を撤廃する。

（※）　１級地から３級地について引き続き在勤地主義を採用する理由について

１級地から３級地については、暖房費等を重視するため、職員の在勤地ではなく居住地により支給要件を定めることが考えられる。しかし、１級地から３級地に関しては、全て北海道に所在する地域であるところ、北海道に勤務する職員は道内から通勤することが基本であることから、北海道に勤務する職員の在勤地と居住地は概ね一致していると考えられる。また、職員の居住地に着目することとした場合、職員ごとにその居住地を確認し、手当を支給する必要があり、給与事務が繁雑となる。以上のことから、引き続き１級地から３級地についても居住地ではなく在勤地に基づき寒冷地手当を支給することとする。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員に対する寒冷地手当の支給

国家公務員の再任用制度は平成13年４月から導入されたが、その際、施行前再任用職員の給与制度については、長期継続雇用の枠組みを離れ、年功的な要素を排除し、職務に応じた給与水準となるよう設計することとされ、諸手当に関しては、職務に関する手当及び実費弁償的な手当については支払うこととするものの、長期継続雇用を前提に、ライフステージ等に応じた生計費の変動に給与上対処するための生活関連手当や、主として人材・要員の確保の観点から措置されている手当については、支給しないこととされた。

寒冷地手当については、職員の冬期間における寒冷積雪による暖房用燃料費やスタッドレスタイヤの購入費用等、寒冷の地域で生活することに伴う生計費の増嵩分を補填する趣旨で支給される生活関連手当であることから、上記整理に基づき、施行前再任用職員には寒冷地手当を支給しないこととされ、令和３年の国家公務員法の改正により導入された定年前再任用短時間勤務職員についても、施行前再任用職員と同様に寒冷地手当については支給されないこととされた（定年前再任用短時間勤務職員は第１条の「常時勤務に服する職員」には当たらないと整理されている。）。

再任用制度導入時には、職員の希望に基づいた配置を行っており、寒冷地に施行前再任用職員を配置する場合も職員の希望に沿ったものとなっていたが、近年では、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）を、官側の都合により寒冷地に配置せざるを得ない状況も生じており、このような職員にとっては、寒冷地に配置されたことにより生じる暖房費やスタッドレスタイヤ、防寒着の購入等に伴い生じる生計費は重い負担となってきている。

このように、再任用職員に対して寒冷地手当が支給されないことは、寒冷地に再任用職員を配置するに当たっての支障になっており、これらの状況を改善し、多様な人事配置での活躍を支援するようにするため、定年前再任用短時間勤務職員について、寒冷地手当の支給対象となるよう改正を行う。（その他の異動の円滑化に資する手当についても、寒冷地手当と同様の観点から検討を行い、定年前再任用短時間勤務職員を支給対象とする改正を行うこととしている（給与法第19条の８第３項の改正（第２条関係））

なお、再任用職員のうち暫定再任用職員については、第９条にて定年前再任用短時間勤務職員とみなして寒冷地手当の支給対象とする規定を国公法等一部改正法附則第７条第11項に置く。

（※）　常時勤務に服する職員以外の職員のうち、定年前再任用短時間勤務職員に限って寒冷地手当を支給することとする理由

定年前再任用短時間勤務職員については、その他の臨時的に任用される非常勤職員とは異なり、定年前再任用短時間勤務職員として任用される前から引き続いて任用されるものである。

また、非常勤職員については、一般的には、異動することは想定されないものの、定年前再任用短時間勤務職員については、官側の都合により、寒冷地に異動等することもある。

人材確保がますます厳しくなる中では、公務に関する多様な知識・経験を持つ定年

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

前再任用短時間勤務職員の円滑な人事配置を促進し、また、その活躍を支援することが急務である。

以上のことから、常時勤務に服する職員以外の職員のうち、定年前再任用短時間勤務職員に限って寒冷地手当を支給することとしたところである。

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

見直し後の支給地域

地域の区分		地域
１級地 (65)	北海道	旭川市、帯広市、北見市、夕張市、赤平市、士別市、名寄市、歌志内市、深川市、富良野市、京極町、倶知安町、赤井川村、上砂川町、妹背牛町、秩父別町、北竜町、沼田町、鷹栖町、東神楽町、当麻町、比布町、愛別町、上川町、東川町、美瑛町、上富良野町、中富良野町、南富良野町、占冠村、和寒町、剣淵町、下川町、美深町、音威子府村、中川町、幌加内町、中頓別町、美幌町、津別町、訓子府町、置戸町、佐呂間町、遠軽町、湧別町、滝上町、西興部村、大空町、音更町、士幌町、上士幌町、鹿追町、芽室町、中札内村、更別村、大樹町、幕別町、池田町、豊頃町、本別町、足寄町、陸別町、標茶町、弟子屈町、鶴居村
２級地 (92)		札幌市、小樽市、釧路市、岩見沢市、網走市、留萌市、稚内市、美唄市、芦別市、江別市、紋別市、三笠市、千歳市、滝川市、砂川市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、松前町、福島町、知内町、八雲町、長万部町、今金町、せたな町、島牧村、寿都町、黒松内町、蘭越町、ニセコ町、真狩村、留寿都村、喜茂別町、共和町、岩内町、泊村、神恵内村、積丹町、古平町、仁木町、余市町、南幌町、奈井江町、由仁町、長沼町、栗山町、月形町、浦臼町、新十津川町、雨竜町、増毛町、小平町、苫前町、羽幌町、初山別村、遠別町、天塩町、猿払村、浜頓別町、枝幸町、豊富町、礼文町、利尻町、利尻富士町、幌延町、斜里町、清里町、小清水町、興部町、雄武町、豊浦町、壮瞥町、厚真町、洞爺湖町、安平町、むかわ町、日高町、平取町、新得町、清水町、広尾町、浦幌町、釧路町、厚岸町、浜中町、白糠町、別海町、中標津町、標津町、羅臼町
３級地 (22)		函館市、室蘭市、苫小牧市、根室市、登別市、伊達市、北斗市 木古内町、七飯町、鹿部町、森町、江差町、上ノ国町、厚沢部町、乙部町、奥尻町、白老町、新冠町、浦河町、様似町、え

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

		りも町、新ひだか町
４級地	青森県 (38)	青森市、弘前市、八戸市、黒石市、五所川原市、十和田市、三沢市、むつ市、つがる市、平川市、今別町、蓬田村、外ヶ浜町、鰺ヶ沢町、西目屋村、藤崎町、大鰐町、田舎館村、板柳町、鶴田町、中泊町、野辺地町、七戸町、六戸町、横浜町、東北町、六ヶ所村、おいらせ町、大間町、東通村、風間浦村、佐井村、三戸町、五戸町、田子町、南部町、階上町、新郷村
	岩手県 (28)	盛岡市、大船渡市、花巻市、北上市、久慈市、遠野市、一関市、二戸市、八幡平市、奥州市、滝沢市、雫石町、葛巻町、岩手町、紫波町、矢巾町、西和賀町、金ケ崎町、平泉町、住田町、岩泉町、田野畑村、普代村、軽米町、野田村、九戸村、洋野町、一戸町
	宮城県 （３）	栗原市、大崎市、七ケ宿町
	秋田県 (17)	横手市、大館市、湯沢市、鹿角市、大仙市、北秋田市、仙北市、小坂町、上小阿仁村、藤里町、八峰町、五城目町、八郎潟町、井川町、美郷町、羽後町、東成瀬村
	山形県 (30)	山形市、米沢市、新庄市、寒河江市、上山市、村山市、長井市、天童市、東根市、尾花沢市、南陽市、山辺町、中山町、河北町、西川町、朝日町、大江町、大石田町、金山町、最上町、舟形町、真室川町、大蔵村、鮭川村、戸沢村、高畠町、川西町、小国町、白鷹町、飯豊町
	福島県 (27)	会津若松市、喜多方市、田村市、下郷町、檜枝岐村、只見町、南会津町、北塩原村、西会津町、磐梯町、猪苗代町、会津坂下町、湯川村、柳津町、三島町、金山町、昭和村、会津美里町、西郷村、鮫川村、平田村、古殿町、三春町、小野町、川内村、葛尾村、飯舘村
	群馬県 （９）	沼田市、上野村、長野原町、嬬恋村、草津町、高山村、片品村、川場村、みなかみ町
	新潟県 (15)	長岡市、三条市、小千谷市、十日町市、見附市、糸魚川市、妙高市、佐渡市、魚沼市、南魚沼市、阿賀町、湯沢町、津南町、関川村、粟島浦村
	福井県	勝山市、池田町

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

	（２）	
	山梨県 （８）	富士吉田市、道志村、忍野村、山中湖村、鳴沢村、富士河口湖町、小菅村、丹波山村
	長野県 (53)	松本市、上田市、諏訪市、須坂市、小諸市、大町市、飯山市、茅野市、塩尻市、千曲市、東御市、安曇野市、小海町、川上村、南牧村、南相木村、北相木村、軽井沢町、御代田町、立科町、青木村、長和町、下諏訪町、富士見町、原村、辰野町、平谷村、根羽村、売木村、大鹿村、上松町、木祖村、王滝村、大桑村、木曽町、麻績村、生坂村、山形村、朝日村、筑北村、池田町、松川村、白馬村、小谷村、坂城町、高山村、山ノ内町、木島平村、野沢温泉村、信濃町、小川村、飯綱町、栄村
	岐阜県 （３）	高山市、飛騨市、白川村
	島根県 （１）	飯南町
	岡山県 （１）	新庄村

（※）　見直し後の支給地域の確認方法

・市町村の名称については、総務省においても参照している「市町村要覧編集委員会編『全国市町村要覧［令和５年版］』（第一法規，1993）」に基づき確認した。このうち、他の法令において表記のブレがあった市町村（七ケ宿町、飛騨市）については、当該市町村の法令担当に直接電話で正式な表記を確認した。なお、都道府県以外の地方公共団体の名称は条例で定めることとされている。（地方自治法第３条第３項）

・また、各地域の級地の格付けについても、格付け決定のための元資料と改め文、新旧について３名以上の職員が読み合わせを複数回行い、誤りがないことを確認した。

第５条［防衛省の職員への準用］

寒冷地手当法第５条は防衛省の職員への寒冷地手当法の準用規定である。

現在、一般職の国家公務員も含め、再任用職員には寒冷地手当を支給しないこととされ、同条において読み替えられた寒冷地手当法第１条において、自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 45 条の２第１項の規定により採用された職員（以下「再任用自衛官」という。）に対しても寒冷地手当を支給しないこととされている。

しかし、令和６年人事院勧告において、再任用職員に対して寒冷地手当が適用されることとされ、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和６年法律第　　号。以下「令和６年改正法」という。）の中で寒冷地手当法第１条を改正して、定年前再任用短時間勤務職員に対して当該手当が適用されるように措置している。

再任用自衛官及び自衛隊法第 41 条の２第２項に規定する定年前再任用短時間勤務隊員に対して当該手当が支給されるよう、寒冷地手当法第５条の表について所要の改正を行う。

（※）　再任用自衛官について

再任用自衛官は、再任用であるが常勤職員（フルタイム）という扱いであり、（時限的な類型である暫定再任用職員を除けば）一般職の国家公務員にはない類型であるが、他の類型の再任用の自衛隊員との並びで、再任用自衛官にも寒冷地手当は支給されていなかった。

今般の改正で、一般職の国家公務員についても、再任用職員という体系に含まれる職員全体に寒冷地手当が支給されるようになったことから、それに準じて、再任用の自衛隊員全体（再任用自衛官を含む）にも寒冷地手当を支給することとするものである。

（参考）寒冷地手当法第５条を本則で改正する理由

寒冷地手当法第５条については、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第 109 号）の本則第 27 条で規定する防衛省への準用規定との並びを取り、本則で規定されている。

本条は、防衛庁設置法等の一部を改正する法律（平成 18 年法律 108 号）において本則で改正されていること(※1)、類似の法律において、本則の防衛省職員への準用規定を附則で改正している例はないこと(※2)、この度の一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案第３条において、恒久的な規定である寒冷地手当法第１条及び第２条も本則で改正していることから、第５条も同様に本則で改正することが適当である。

（※１）　防衛庁設置法等の一部を改正する法律（平成 18 年法律 108 号）
【改め文】
（国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和 24 年法律 200 号）の一部改正）

【第４条関係】［国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正］

第十八条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）の一部を次のように改正する。

第五条の見出し中「防衛庁」を「防衛省」に改め、同条中「「内閣総理大臣」を「「防衛大臣」に改め、同条の表第一条の項中「防衛庁の職員の給与等に関する法律」を「防衛省の職員の給与等に関する法律」に改め、同表第一条第一号の項中「防衛庁長官」を「防衛大臣」に改め、同表第二条第一項の項中「内閣総理大臣」を「防衛大臣」に改め、同表第二条第一項の表備考の項中「防衛庁の職員の給与等に関する法律」を「防衛省の職員の給与等に関する法律」に改め、同表第二条第二項の項中「内閣総理大臣」を「防衛大臣」に改め、同表第二条第三項第一号の項中「防衛庁の職員の給与等に関する法律」を「防衛省の職員の給与等に関する法律」に改める。

（※２）　防衛省職員への準用規定が存在する主な法律

- 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）第 27 条
- 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成 11 年法律第 224 号）第 24 条
- 国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成 19 年法律第 45 号）第 10 条
- 国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成 25 年法律第 78 号）第 11 条

第６条第１項及び第２項［給与に関する特例（俸給表）］

１　概要

第１号任期付研究員及び第２号任期付研究員の俸給月額を定めた規定であり、人事院勧告どおりこれらの俸給表を改正するものである。

２　改正理由・内容

第１号任期付研究員俸給表及び第２号任期付研究員俸給表は、行政職俸給表(一)等との均衡を基本に1,000円単位で改定を行っており、本年も同様の考え方により改定を行うこととする。

具体的には、これら任期付研究員俸給表の各号俸の俸給月額に、行政職俸給表(一)の俸給表全体の改定率(3.0%)を乗じて算出された改定額（1,000円単位）を基本として、各号俸について10,000～24,000円の引上げ改定を行うこととする（これら任期付研究員の俸給表が適用される職員の給与が、公務外で培った専門性やそれを活かして従事する業務の困難度等に応じて各号俸に決定されるものであり、勤務成績に応じて昇給・昇格が行われる行政職俸給表(一)等適用職員の給与とは事情が異なること、また、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材を誘致することが課題となっていること等を考慮。）。

第７条第２項［給与法の読替え］

１　概要

任期付研究員に対する給与法の適用に関する読替規定である。

令和６年12月期の任期付研究員の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、100分の170から100分の175に改定する。

２　改正理由・内容

任期付研究員（※１）の期末手当の年間支給月数については、平成15年度以降は、平成14年度における一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.65月）に対する任期付研究員の期末手当の年間支給月数（3.50月）の比率（3.50月／4.65月＝75.3%）を維持するよう、改定を行ってきている。本年、一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が0.10月増加することを踏まえ、任期付研究員の期末手当についても、現行の3.40月から0.05月引き上げて3.45月（※２）とする。

（※１）　任期付研究員に勤勉手当は支給されない。

（※２）　4.60月（一般職員の年間支給月数）×75.3%（平成14年度の比率）＝3.46≒3.45月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、任期付研究員の令和６年12月期の期末手当の支給割合については、100分の175（1.75月）とする。

（なお、令和７年度以降の支給割合については、６月期及び12月期で均等になるよう定めることとする（第６条による改正）。）

（参考）今回の任期付研究員法の改正（令和６年人事院勧告に基づく任期付研究員法の改正）による任期付研究員に係る期末手当の支給月数の改定

（単位：月）

		６月期	12月期	年間支給月数
令和６年度	改正前	1.7	1.7	3.4
	改正後	1.7	1.75	3.45
令和７年度以降		1.725	1.725	3.45

第７条第１項及び第２項［給与法の適用除外、給与法の読替え］

１　概要

(1) 第１項について

任期付研究員に対する給与法の規定の適用除外について定めた規定である。

第２条の規定により給与法第11条の２を削除することに伴い、所要の規定の整理を行うものである。

(2) 第２項について

任期付研究員に対する給与法の適用に関する読替規定である。

令和７年度以降の任期付研究員の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、100分の172.5に改定する。

２　改正理由・内容

(1) 第１項について

第１号任期付研究員及び第２号任期付研究員に対しては、給与法第11条の２を含む給与法の一部の規定の適用が除外されている。

今回の改正（第２条関係）により、給与法第 11 条の２を削除することに伴い、任期付研究員法第７条第１項に規定する給与法の適用除外規定から、給与法第 11 条の２の規定を除く改正を行う。

(2) 第２項について

令和６年12月期については、第５条の規定により、期末手当の支給割合を100分の175に改定するが、令和７年度以降については、本年増加した0.05月分の期末手当を６月期と12月期に均等に0.025月（100分の2.5）ずつ配分し、支給割合を６月期、12月期とも100分の172.5とする。

（参考）今回の任期付研究員法の改正（令和６年人事院勧告に基づく任期付研究員法の改正）による任期付研究員に係る期末手当の支給月数の改定

（単位：月）

		６月期	12月期	年間支給月数
令和６年度	改正前	1.7	1.7	3.4
	改正後	1.7	1.75	3.45
令和７年度以降		1.725	1.725	3.45

第７条第１項［給与に関する特例（俸給表）］

１　概要

特定任期付職員の俸給月額を定めた規定であり、人事院勧告どおり俸給表を改正するものである。

２　改正理由・内容

特定任期付職員俸給表は、行政職俸給表(一)等との均衡を基本に1,000円単位で改定を行っており、本年も同様の考え方により改定を行うこととする。

具体的には、特定任期付職員俸給表の各号俸の俸給月額に、行政職俸給表(一)の俸給表全体の改定率(3.0%)を乗じて算出された改定額（1,000円単位）を基本として、各号俸について 12,000～25,000 円の引上げ改定を行うこととする（これら特定任期付職員の俸給表が適用される職員の給与が、公務外で培った専門性やそれを活かして従事する業務の困難度等に応じて各号俸に決定されるものであり、勤務成績に応じて昇給・昇格が行われる行政職俸給表(一)等適用職員の給与とは事情が異なること、また、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材を誘致することが課題となっていること等を考慮。）。

第８条第２項［給与法の読替え］

１　概要

特定任期付職員に対する給与法の適用に関する読替規定である。

令和６年12月期の特定任期付職員の期末手当の支給割合を、人事院勧告どおり、100分の170から100分の175に改定する。

２　改正理由・内容

特定任期付職員（※1）の期末手当の年間支給月数については、平成15年度以降は、平成14年度における一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.65月）に対する特定任期付職員の期末手当の年間支給月数（3.50月）の比率（3.50月／4.65月＝75.3%）を維持するよう、改定を行ってきている。本年、一般職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が0.10月増加することを踏まえ、特定任期付職員の期末手当についても、現行の3.40月から0.05月引き上げて3.45月（※2）とする。

（※１）特定任期付職員に勤勉手当は支給されない。

（※２）4.60月（一般職員の年間支給月数）×75.3%（平成14年度の比率）＝3.46≒3.45月

その際、令和６年度については、人事院勧告どおり、12月期のみ支給月数を引き上げることとする。

よって、特定任期付職員の令和６年12月期の期末手当の支給割合については、100分の175（1.75月）とする。

〔令和７年度以降については、期末・勤勉手当に改める（第８条による改正）。〕

（参考）今回の任期付職員法の改正（令和６年人事院勧告に基づく任期付職員法の改正）による特定任期付職員に係る期末手当の支給月数の改定

（単位：月）

		６月期	12月期	年間支給月数
令和６年度	改正前	1.7	1.7	3.4
	改正後	1.7	1.75	3.45

第７条［給与に関する特例］、第８条［給与法の適用除外、読替え］及び第９条［特定任期付職員に対する在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の規定の適用］

1　概要

現行制度において、特定任期付職員の特別給は、人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当は支給されず、期末手当のみが支給されることとされており、これとは別途、特に顕著な業績を挙げた場合には特定任期付職員業績手当を支給することができることとなっている。

特定任期付職員の特別給について、人事院勧告どおり、期末手当に加え、勤勉手当を支給することとし、特定任期付職員業績手当を廃止する。

また、第２条の規定により給与法第 11 条の２を削除することに伴い、所要の規定の整理を行う。

2　改正理由

(1) 特定任期付職員業績手当を廃止し、特別給を期末手当及び勤勉手当に改める理由

特定任期付職員は、採用時において有する高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事し、一定の業績を挙げることが期待される職員であるとして、その特別給については、制度制定当時（平成 12 年）から、通常期待される程度の業績については俸給で一体的に評価することとして勤勉手当は適用せず、期末手当のみを支給することとした。これとは別途、採用時に期待されていた業績を超えて、特に顕著な業績を挙げた場合には、俸給月額の１か月分の特定任期付職員業績手当を支給することができるとされた。

その結果、特定任期付職員の給与に勤務成績を反映することができるのは、特定任期付職員業績手当のみとなっているところ、その支給は、採用時に期待されていた業績を超えて、特に顕著な業績を挙げた場合に限られており、かつ、支給時期は年に１回(12 月)のみとなっている(令和５年の支給対象者は４人)。公務全体として能力・実績に基づく人事管理が進められている中、特定任期付職員についても、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額について柔軟にメリハリを付けることができる制度に改めることが適当である。

また、行政課題が複雑・高度化し、特定任期付職員の人数が大幅に増加（平成 13 年：12 名、令和６年：476 名）しているが、こうした人材の民間における給与水準を踏まえると、更に競争力のある年収水準が必要との指摘があるところ、特定任期付職員について、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保のために必要であると考える。

以上を踏まえ、特定任期付職員の特別給について、標準的な業績を挙げた職

員に対する支給月数を維持しつつ、期末手当と勤勉手当に改めるとともに、特定任期付職員業績手当を廃止するものである。

なお、先述のとおり、特定任期付職員制度制定時に、通常期待される業績は俸給で一体的に評価すると整理して俸給水準が設定されたことを踏まえると、今般、人事評価の結果等に応じた勤勉手当を支給することに伴って、俸給水準を調整することも考えられるところである。

これについて、今回の改正は、人材確保の観点から、通常期待される業績を前提とした場合の年収水準を維持しつつ、勤務成績の反映により民間との間で競争力のある年収水準を可能とすることが大きな目的であるところ、

○　平成 12 年の制度制定以後に行われた俸給の改定等において特定任期付職員の俸給月額は「通常期待される業績を評価した部分」も含めて一体としてその水準の改定がなされてきており、現在の俸給月額のうち当該部分が必ずしも明らかではないこと

○　今回新設する勤勉手当は、期末手当と同じく特別給の一種であり、新設に当たっては、標準的な業績の場合の特別給の水準を維持しながら期末手当及び勤勉手当の配分を調整することが適当であると考えられること

を踏まえ、俸給水準の調整は行わないこととしている。

(2) 期末手当及び勤勉手当の支給月数

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう、年間で期末手当 1.90 月、勤勉手当 1.75 月とする。また、６月期と 12 月期の支給月数が均等になるよう定め、６月期、12 月期とも期末手当は 100 分の 95（0.95 月）、勤勉手当は 100 分の 87.5（0.875 月）とする。

（※）　勤勉手当について、法律で定める支給割合は特定任期付職員に係る勤勉手当の支給総額であり、各職員の支給額は勤勉手当基礎額に人事院規則で定める基準に従って定める割合（期間率及び成績率を乗じて得た割合）を乗じて得た額である。

特定任期付職員に適用する勤勉手当の成績率を新たに人事院規則で定めることとなるが、「優秀」100 分の 87.5（0.875 月）以上 100 分の 262.5（2.625 月）以下、「良好（標準）」100 分の 77.5（0.775 月）及び「良好でない」（100 分の 71（0.71 月）以下）とすることを予定している。これにより、年間の期末手当及び勤勉手当の合計は、「優秀」の場合は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準が可能となり、「良好（標準）」の場合は見直し前の期末手当と同水準となる。

なお、特定任期付職員は、高度の専門的な知識経験等が特に必要とされる業務に従事し、一定の業績を挙げることが期待される職員であることに変わりはなく、引き続き特別の俸給表を適用することとしており、期末手当及び勤勉手当の支給月数もその特性を踏まえ、引き続き一般職員の支給月数とは異なる月

数設定としている。

(3) 勤勉手当の総額について（特定任期付職員のみで管理）

給与法における勤勉手当の額の規定は、一定の区分された職員に係る勤勉手当の総額について定めることとしており、給与法第 19 条の７第２項では、一般の職員（一般職員及び特定管理職員）、指定職俸給表の適用を受ける職員及び定年前再任用短時間勤務職員の３種類の職員に区分し、それぞれで総額管理を行うこととしている。

特定任期付職員は、高度専門職群として特別の俸給表を適用するなど通常の職員とは異なる給与体系が適用されていることを踏まえ、勤勉手当においても他の職員とは別立てで総額管理を行うものとする。

３　改正内容

特定任期付職員に勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止すること、また、期末手当及び勤勉手当の支給割合を定めること等に伴い、以下の条項を改正する。

(1) 現行の第７条第４項

特に顕著な業績を挙げた特定任期付職員に対し、特定任期付職員業績手当を支給することができることを定めた規定である。

特定任期付職員業績手当を廃止するため、現行の第７条第４項を削る。

(2) 現行の第７条第５項

特定任期付職員の号俸又は俸給月額の決定及び特定任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならないことを定めた規定である。

現行の第７条第４項を削ることに伴い、現行の同条第５項を第４項に繰り上げるとともに、特定任期付職員業績手当に係る部分を削るなど所要の改正を行う。

(3) 第８条第１項

給与法の規定のうち、特定任期付職員に適用しない規定を定めた規定である。

特定任期付職員に勤勉手当を支給することに伴い、勤勉手当の規定である第 19 条の７を削る。

また、第２条の規定により給与法第 11 条の２を削除することに伴い、当該部分を削る。

(4) 第８条第２項

特定任期付職員に対する給与法の適用に関する読替え規定であり、上記２

(2)のとおり、特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合は一般職員とは異なる支給割合となるため、引き続き読替え規定が必要となる。

特定任期付職員に勤勉手当を支給することに伴い、勤勉手当に係る読替規定を追加する。

令和６年12月期の期末手当については、第７条の規定により、期末手当の支給割合を100分の175に改定するが、令和７年度以降については、期末手当及び勤勉手当に改め、６月期、12月期とも期末手当は100分の95（0.95月）、勤勉手当は100分の87.5（0.875月）とする。

（参考）今回の任期付職員法の改正（令和６年人事院勧告に基づく任期付職員法の改正）による特定任期付職員に係る期末・勤勉手当の支給月数の改定

（単位：月）

		６月期			12月期			年間支給月数
		期末	勤勉	計	期末	勤勉	計	
令和６年度	改正前	1.7	－	1.7	1.7	－	1.7	3.4
	改正後	1.7	－	1.7	1.75	－	1.75	3.45
令和７年度以降		0.95	0.875	1.825	0.95	0.875	1.825	3.65

(5) 第９条

特定任期付職員に対して、在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和二十七年法律第九十三号。以下「名称位置給与法」という。）の適用について所要の読替を定めた規定である。

特定任期付職員業績手当を廃止するため、勤勉手当に係る規定を勤勉手当及び特定任期付職員業績手当と読み替える部分の文言を削除する。

【第９条関係】［国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正］

附則第７条［暫定再任用職員の諸手当］

１　概要

国公法等一部改正法附則第７条第７項において、暫定再任用職員の給与について適用除外とする規定を列挙している。地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当の支給対象に暫定再任用職員を追加する。

また、暫定再任用短時間勤務職員を寒冷地手当の支給対象とする。

２　改正理由・内容

(1) 附則第７条第７項の改正

暫定再任用職員についても、定年前再任用短時間勤務職員と同様の事情（給与法第 19 条の８第３項の改正（第２条関係）参照）にあることから、異動等の円滑化に資する手当の支給対象に加えることとする。また、今回の改正により、扶養手当の支給に係る給与法第 11 条の２を削除することに伴い、所要の規定の整理を行う。

そのため、国公法等一部改正法附則第７条第７項中「附則第二十四条の規定による改正後の国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号。附則第十二条第五項において「新寒冷地手当法」という。）の規定並びに」を削り、「、第十一条、第十一条の二、第十一条の五から第十一条の七まで、第十一条の九、第十一条の十、第十三条の二並びに第十四条」を「並びに第十一条」に改める改正を行う。

(2) 附則第７条第 11 項の追加

今回の見直しにおいては、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員も含めた再任用職員に対し、寒冷地手当を含む異動の円滑化に資する手当を支給することとした。

そのため、寒冷地手当法第１条を改正し、定年前再任用短時間勤務職員を支給対象職員として明示することとしたほか、暫定再任用職員を寒冷地手当法の適用除外としていた国公法等一部改正法附則第７条を改正することとした。

これにより、フルタイムで勤務する暫定再任用職員については、寒冷地手当法第１条の「常時勤務に服する職員」として、寒冷地手当法の対象となるが、暫定再任用短時間勤務職員については、「常時勤務に服する職員」に当たらないため、特段の措置を行わない場合、寒冷地手当の支給対象から外れることとなってしまう。

以上のことから、暫定再任用短時間勤務職員については、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、寒冷地手当法第１条の規定を適用することとする。

（※）　国公法等一部改正法附則において規定することとした理由

【第９条関係】［国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正］

暫定再任用短時間勤務職員に対する措置については、今回の改正に伴い必要となるものであることから、新たに追加した附則第７条第 11 項については、本法の附則に規定することも考えられる。

しかし、同項の措置は、本法による寒冷地手当法等の改正に伴い必要となる激変緩和等のための措置ではなく、暫定再任用短時間制度が存続する限り必要となる措置であることから、暫定再任用短時間勤務職員に関し包括的に定めを置いている国公法等一部改正法附則第７条に規定することがより適当と考えられるため、同条に新たな項を立てて規定することとした。なお、同様に暫定再任用短時間勤務職員を定年前再任用短時間勤務職員とみなすこととしている項を改正するのではなく、新たに第 11 項を立てることとしたのは、第 10 項において、同条第１項から第９項までに定めるものほか、再任用短時間勤務職員に関し必要な事項は人事院規則で定められることとしているが、寒冷地手当に関し必要な事項は、寒冷地手当法第３条第１項の規定により内閣総理大臣が定めることとされており、人事院規則で定めることが出来ないためである。

附則第 12 条［暫定再任用隊員の諸手当］

国公法等一部改正法附則第 12 条第５項においては、同法附則第８条第４項に規定する暫定再任用隊員の給与について適用除外とする規定を列挙している。

令和６年人事院勧告において、再任用職員に対して適用される手当の範囲が拡大されることとなり、令和６年改正法の中で国公法等一部改正法附則第７条を改正して、同法附則第３条第４項に規定する暫定再任用職員に対して地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当が適用されるように措置している。また、暫定再任用短時間勤務職員についても、国公法等一部改正法附則第７条に新たに第 11 項を追加し、定年前再任用短時間勤務職員とみなして寒冷地手当法第１条の規定を適用することとしている。

防衛省の職員においても、同様の取扱いとするために、国公法等改正法附則第 12 条を改正して暫定再任用隊員に対してこれらの手当が適用されるように措置する。

また、暫定再任用短時間勤務隊員についても、一般職の国家公務員と同様に、定年前再任用短時間勤務隊員とみなし、寒冷地手当法第５条において準用する同法第１条の規定を適用することとする。

（参考）国公法等一部改正法附則第 12 条を本則で改正する理由

国公法等一部改正法附則第７条において、地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当の支給対象に暫定再任用職員を追加する改正を行うところ、防衛省の職員においても同様の取扱いとすることから、同条と並びを取り、本則において改正を行うこととする。

【附則関係】

3　附則

附則第１条［施行期日等］

１　概要

この法律は、公布の日から施行するものである。ただし、第２条、第４条、第６条、第８条及び第９条の規定並びに附則第４条から第 12 条まで及び第 14 条から第 20 条までの規定は、令和７年４月１日から施行するものである。

第１条の規定による改正後の給与法の規定、第３条の規定による改正後の寒冷地手当法の規定、第５条の規定による改正後の任期付研究員法の規定及び第７条の規定による改正後の任期付職員法の規定は、令和６年４月における民間給与との較差を解消するものであるため、同月１日から適用するものである。

２　改正理由・内容

［公布の日に施行］

附則第１条　施行期日等

附則第２条　適用日における特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え

附則第３条　給与の内払

附則第 13 条　その他の経過措置の人事院規則等への委任

［公布日に施行・令和６年４月における民間給与との較差解消のため、令和６年４月１日に適用］

第１条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正

○　初任給調整手当の改正

○　令和６年度 12 月期の期末・勤勉手当の支給割合の改正

○　委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当の改正

○　俸給表の改定

第３条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正

○　支給額の改定

第５条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正

○　俸給表の改定

○　令和６年度 12 月期の期末・勤勉手当の支給割合の改正

第７条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正

○　特定任期付職員の俸給表の改定

○　令和６年度 12 月期の期末・勤勉手当の支給割合の改正

［令和７年４月１日に施行］

第２条　一般職の職員の給与に関する法律の一部改正

【附則関係】

○　昇給制度の改正
○　扶養手当の改正
○　地域手当の改正
○　住居手当の改正
○　通勤手当の改正
○　単身赴任手当の改正
○　管理職員特別勤務手当の改正
○　令和７年度以降の期末・勤勉手当の支給割合の改正
○　特定の職員についての適用除外の改正
○　俸給の特別調整額等の支給方法の改正
○　俸給表の改定

第４条　国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正
○　支給対象職員及び支給地域の改正
○　防衛省の職員への準用

第６条　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の一部改正
○　給与法の適用除外等の改正
○　令和７年度以降の任期付研究員に係る期末手当の支給割合の改正

第８条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の一部改正
○　給与に関する特例の改正
○　給与法の適用除外等の改正
○　令和７年度以降の特定任期付職員に係る期末・勤勉手当の支給割合の改正
○　特定任期付職員業績手当の廃止に伴う、特定任期付職員に対する名称位置給与法の適用に係る読替規定の改正

第９条　国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正
○　暫定再任用職員についての給与法等の適用除外の改正
○　暫定再任用隊員についての給与法等の適用除外の改正

附則第４条　号俸の切替え
附則第５条　切替日前の異動者の号俸の調整
附則第６条　令和８年３月31日までの間における扶養手当に関する経過措置
附則第７条　令和 10 年３月 31 日までの間における地域手当に関する経過措置
附則第８条　切替日前に異動等した職員等の地域手当に関する経過措置
附則第９条　通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置
附則第 10 条　再任用職員への特地勤務手当に準ずる手当に関する経過措置
附則第 11 条　寒冷地手当に関する経過措置
附則第 12 条　防衛省の職員への準用
附則第 14 条　地方自治法及び市町村立学校職員給与負担法の一部改正

【附則関係】

附則第15条　在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正
附則第16条　令和８年３月31日までの間における在勤基本手当の月額の調整
附則第17条　令和８年３月31日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置
附則第18条　へき地教育振興法の一部改正
附則第19条　国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正
附則第20条　地方公務員法の一部を改正する法律の一部改正

資料

【資料】令和６年４月１日に遡及して適用する規定の考え方について

１　今回の給与法の改正においては、俸給月額について、令和６年４月１日に遡って引上げを行うとともに、俸給を算定基礎とする地域手当、広域異動手当、期末・勤勉手当、超過勤務手当等についても、俸給月額の引上げを反映する形で４月に遡及して改定することとしている。

なお、期末・勤勉手当については、再計算等の事務的な負担を考慮して支給済みの６月期の支給割合は改定せず、本年度分については全て 12 月期の支給割合を引き上げることにより対応することとする。

２　このような内容の遡及適用に関し、附則における具体的な規定ぶりは、改正内容及び適用時期が本年と同様である平成 29 年改正法等の前例(※)に倣うこととする。

すなわち、附則第１条第１項で第１条の規定を全て公布の日に施行することとし、附則第１条第２項で、第１条の規定による改正後の給与法の規定は令和６年４月１日から適用する旨を規定する。

また、以上のように遡及適用することとした場合、改正前の規定に基づく既支給分の給与を返納させ、新たな規定に基づき支給し直すことは、事務が非常に煩瑣であり現実的でないことから、第１条の規定による改正前の給与法の規定に基づく既支給分の給与は、同改正後の給与法の規定による給与の内払とみなす規定を確認的に設けることとする。

（※）　俸給月額等の改定と同様に期末・勤勉手当の改定についても本年４月１日に遡及適用することとする規定ぶりは、平成 27 年人事院勧告を受けた平成 28 年改正法や平成 29 年の人事院勧告を受けた平成 29 年改正法に倣ったものである。なお、当該両年度において、４月１日に遡及適用することとしたのは、勧告当年度における民間給与との較差を解消するためのものであるため、期末・勤勉手当を含めて第１条（当年度に係る改正）による改正後の給与法全体を４月１日に遡及適用させた上で、６月期と 12 月期の支給月数を書き分け、当年度の改正内容を分かりやすくしたものであり、本年も同様の考えの下で、第１条全体を本年４月１日に遡及適用させることとしている。

資料

（参考）改正後の給与法の規定の一部を遡及適用させる場合の規定例

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第七十七号）

附　則

（施行期日等）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条、第四条及び第六条並びに附則第三条及び第五条から第七条までの規定は、平成三十年四月一日から施行する。

２　第一条の規定による改正後の一般職の職員の給与に関する法律（次条及び附則第三条第一項において「改正後の給与法」という。）の規定、第三条の規定による改正後の一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（次条及び同項において「改正後の任期付研究員法」という。）の規定及び第五条の規定による改正後の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（次条及び同項において「改正後の任期付職員法」という。）の規定は、平成二十九年四月一日から適用する。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第一号）

附　則

（施行期日等）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条、第三条、第五条及び第七条並びに附則第五条及び第六条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

２　第一条の規定による改正後の一般職の職員の給与に関する法律（以下「改正後の給与法」という。）の規定、第四条の規定による改正後の一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（附則第三条において「改正後の任期付研究員法」という。）の規定及び第六条の規定による改正後の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（以下「改正後の任期付職員法」という。）の規定は、平成二十七年四月一日から適用する。

附則第１条及び第３条の構造イメージ

・管区機関係長級（行（一）３級２８号俸）
・期末手当の支給割合：（改定前）1.225月分（改定後）６月期　1.225月分　／　12月期　1.275月分　（令和７年度以降　1.25月分）
・勤勉手当の成績率（良好）：（改定前）0.985　（改定後）６月期　0.985 ／ 12月期　1.035　（令和７年度以降　1.01）
・地域手当３％地域から３％地域へ広域異動（300km超：10%。ただし、地域手当との併給調整のため７％）

（単位：円）

給与法の規定	４月 第１条の規定による改正前	公布日（施行日） 【附則第１条第１項】 第１条の規定による改正後
別表第一　行政職俸給表（第６条関係） イ　行政職俸給表（一）	俸給月額 (278,700) 278,700	俸給月額 **(291,100)【改正】** 291,100
第11条の３ 地域手当 （俸給×支給割合）	地域手当 （３％） 8,361	地域手当 （３％） 8,733
第11条の８ 広域異動手当 （俸給×支給割合）	広域異動手当 （７％） 19,509	広域異動手当 （７％） 20,377
第19条の４ 期末手当 （期末手当基礎額※１×期別支給割合×在職期間別割合）	期末手当（６月期） （1.225月分） 394,325	期末手当（６月期） （1.225月分） 411,869
	期末手当（12月期） （1.225月分） 394,325	期末手当（12月期） **（1.275月分）【改正】** 428,680
第19条の７ 勤勉手当 （勤勉手当基礎額※１×期間率×成績率）	勤勉手当（６月期） （0.985月分） 317,069	勤勉手当（６月期） （0.985月分） 331,176
	勤勉手当（12月期） （0.985月分） 317,069	勤勉手当（12月期） **（1.035月分）【改正】** 347,987

4月1日に
遡及適用
【附則第1条第2項】

内払とみなす
【附則第３条】

給与の支払い

適用

令和６年４月１日に遡及適用の場合も、同年６月期の期別支給割合・成績率は変わらない。

※１　俸給月額＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額（３級５％）
※２　俸給に連動する手当のうち主なものを記載。

【附則関係】

附則第２条［適用日における特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え］

１　概要

令和６年４月１日（適用日）の前日において、特定任期付職員俸給表の適用を受ける職員のうち最高号俸を超える俸給月額を受けていた職員の適用日における俸給月額は、改正後の特定任期付職員俸給表に定める俸給月額及び給与法別表第 11 に規定する指定職俸給表８号俸の額との権衡を考慮して人事院規則で定める(※)こととするものである。

（※）　「人事院規則で定める」事項について
対象職員の具体的な俸給月額が規定される予定。

２　改正理由・内容

本則第７条で特定任期付職員の俸給表が改定されているが、同表の適用を受ける職員のうち令和６年４月１日（適用日）前に最高号俸を超える俸給月額（いわゆる枠外俸給月額）に決定された職員の俸給月額は、枠外俸給月額の決定時に改正後の任期付職員法が遡及適用されないため、そのままでは俸給月額の改定が行われないことから、これら職員についても俸給表に定める号俸を受けていた職員との均衡上俸給月額の改定を行うことが必要である（具体的な額は人事院規則で規定される予定）。

（※１）　なお、特定任期付職員と同様に枠外俸給月額の仕組みが設けられている第１号任期付研究員については、適用日時点において枠外俸給月額を受ける職員が存在しないため、枠外俸給月額の切替えに関し規定する必要はない。

（※２）　本年の勧告では、特定任期付職員俸給表の最高号俸（７号俸）及び６号俸を改定するため最高号俸を超える俸給月額の切替えを措置する。

（※３）　特定任期付職員の俸給月額については、枠外俸給月額に決定された者も含めてその任期中は採用時に決定された号俸（枠外俸給月額）によることとすることを基本としている。この点、適用日前に採用され、新たに枠外俸給月額に決定された特定任期付職員については、同日以降に枠外俸給月額に決定された特定任期付職員とは異なり、採用日時点には俸給表改定の遡及適用が及ばないため、採用時に決定された枠外俸給月額の決定をやり直すことができないことから、本条を設けて、適用日に枠外俸給月額の切替えを行い、今般の俸給表改定の効果が及ぶように措置している。なお、令和５年勧告の際の一部改正法などにおいて同様の規定を設けているところ。

（※４）　他方、適用日以降に採用され、新たに枠外俸給月額に決定された特定任期付職員については、遡及適用された改正後の任期付職員法に基づいて枠外俸給月額の決定をそれぞれやり直すこととなるため、法律上、枠外俸給月額の切替えに関し規定する必要はない。

（参考）令和５年改正法の例

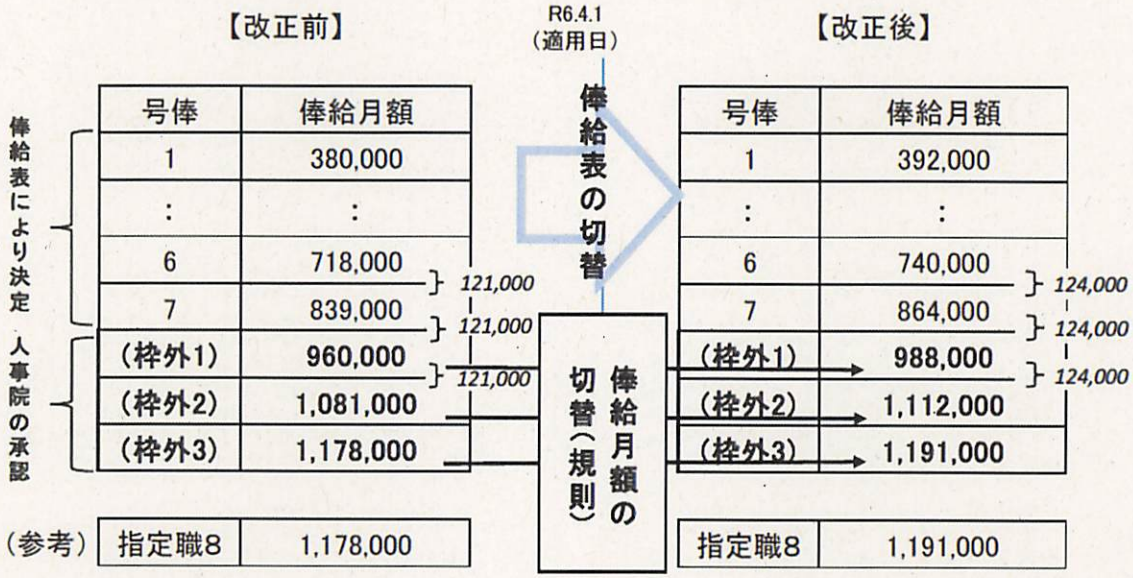
○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和五年法律第七十三号）

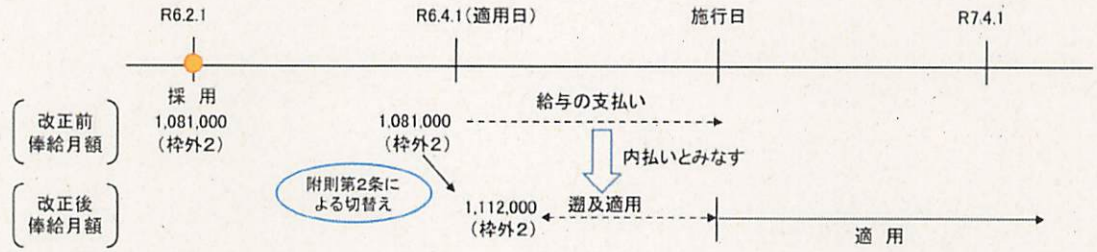
附　則

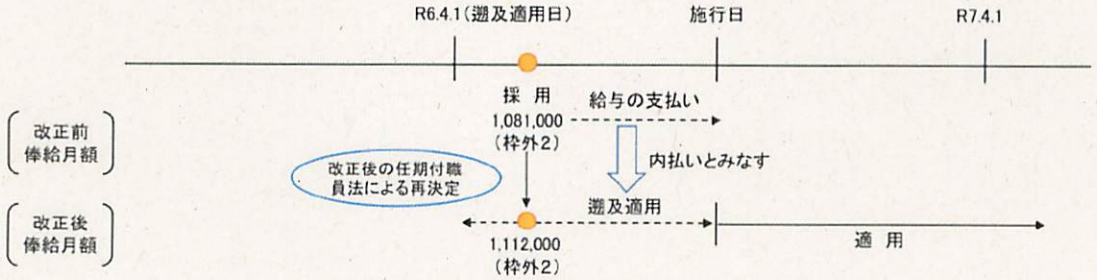
【附則関係】

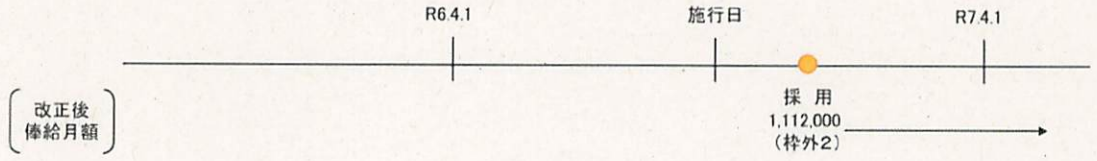
（特定任期付職員に係る最高の号俸を超える俸給月額の切替え）

第二条　令和五年四月一日（以下この条において「切替日」という。）の前日において任期付職員法第七条第三項の規定による俸給月額を受けていた職員の切替日における俸給月額は、改正後の任期付職員法第七条第一項に規定する俸給表に掲げる号俸の俸給月額及び改正後の給与法別表第十一に規定する指定職俸給表八号俸の額との権衡を考慮して人事院規則で定める。









【附則関係】

附則第３条［給与の内払］

１　概要

改正後の法が令和６年４月１日に遡及適用になるため、改正前の給与法等の規定に基づいて支給された給与については、これを改正後の給与法等の規定による給与の内払とみなすものである。

２　改正理由・内容

改正後の給与法等が過去に遡及して適用されることにより俸給月額等が遡って改定されることとの関係で、従来から附則に給与の内払のみなしに関する規定が設けられてきたところである。この規定は、観念的には、旧法下の給与について返納させ、改めて新法下の給与を支給するという手続が必要となることに関し、新法下の給与と旧法下の給与の差額を支給すれば足りることとするものであり、このように取り扱うのは遡って給与改定することの趣旨を踏まえれば当然であることを確認的に規定したものである。

（参考）令和５年改正法の例

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和五年法律第七十三号）

附　則

（給与の内払）

第三条　改正後の給与法、改正後の任期付研究員法又は改正後の任期付職員法の規定を適用する場合には、第一条の規定による改正前の給与法、第四条の規定による改正前の任期付研究員法又は第六条の規定による改正前の任期付職員法の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の給与法、改正後の任期付研究員法又は改正後の任期付職員法の規定による給与の内払とみなす。

【附則関係】

附則第４条［号俸の切替え］

１　概要

給与法別表第１から別表第10までの俸給表について、切替日（令和７年４月１日）に新たな俸給表に切り替えることとしていることに伴い、同日の前日から引き続き在職する職員のうち切替日において号俸を切り替えるべき職員について、新たな号俸に切り替えるための切替表を定めるものである。

２　改正理由・内容

行政職俸給表(一)については、３級から７級までの初号近辺の号俸をカットして、早期に昇格した場合及び中途採用された場合の最低の俸給月額を引き上げるとともに、８級以上について、号俸を大くくり化して、各級の職責の違いをより明確に給与に反映し、管理職としての役割やその貢献に相応しい俸給水準を確保することとしている。

これに伴い、切替日の前日から引き続き在職する職員のうち、号俸カット及び大くくり化の対象となる各級に在職する者の切替日以降の新たな号俸について、切替日の前日に受けていた号俸の同額又は直近上位の額の号俸に切り替えることを基本とする号俸の切替表を附則別表イとして規定することとする。

また、行政職俸給表(一)以外の給与法別表第２から別表第 10 までの俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本として、新たな号俸に切り替えることとしていることから、同様の切替えを行うため、併せて附則別表ロからタまでとして規定することとする。

（※）　平成 17 年改正法においても、職務の級の統合や号俸の４分割を実施することに伴い、切替日（平成 18 年４月１日）の前日から引き続き在職する者の職務の級及び号俸を切り替えることとしたが、今回の改正と同様に別表形式により対応している。

【附則関係】

＜切替表のイメージ＞

附則別表　号俸の切替表（附則第４条関係）

イ　行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の新号俸

旧号俸	職務の級							
	３級	４級	５級	６級	７級	８級	９級	10級
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1
・ ・	・ ・	・ ・	・ ・	・ ・	・ ・	・ ・	・ ・	・ ・

（※）　行政職俸給表(一)では、１級及び２級の号俸カットを実施しない。

【附則関係】

附則第５条［切替日前の異動者の号俸調整］

１　概要

切替日前に昇格等があった職員の号俸について、その昇格等を切替日に行ったものとした場合との権衡上必要な限度において、必要な調整を行うことができるものとするものである。

２　改正理由・内容

俸給表の切替えに伴う人事院規則（昇格時号俸対応表等）の改正により、切替日前後で昇格時の号俸決定に変更が生じることから、切替日前に昇格等があった職員のうち、その昇格等を切替日に行ったとした場合の号俸が切替日に現に受けている号俸よりも有利になる職員については、切替日以後の昇格等をした職員との号俸の逆転を防止するため、その有利となる号俸を限度として、その者の号俸を調整することを可能とする必要があることから、そのために必要な規定を置くものである。

（※１）　職務の級を異にして異動した場合等の号俸決定方法は人事院規則に委任されており（給与法第８条第５項）、俸給表の切替えに伴う人事院規則で定める昇格時号俸対応表の改正に伴い必要となる経過措置は、基本的には人事院規則で措置することとしている。一方、俸給表の切替日前に決定済みの号俸を切替日において調整するには法律上の根拠が必要となるため、本条を設けるものである。

（※２）　規定ぶりについて、「人事院規則の定めるところにより」とはせず「人事院の定めるところにより」としているのは、本条の規定に基づく切替日前の異動者の号俸調整については過去から人事院規則ではなく、人事院が発出する通達において定めることとしているためである。

（※３）　規定中の「当該異動又は当該準ずるもの」のうち、「当該準ずるもの」の指す、「職務の級を異にする異動に準ずるもの」とは、人事交流による採用等を指している。

【附則関係】

（参考）

切替日前の異動者の号俸の調整

切替日以後の昇格者との逆転防止のため、調整が必要となる例

（行政職俸給表（一）7級から8級への昇格）

切替日前に昇格した場合（旧法適用）

5.10.1　6.1.1（昇給日）　7.4.1（切替日）

行（一）7の30　昇格 8の18　昇給 8の21　8の1

行（一）昇格時号俸対応表（旧）

旧7級	旧8級
・・・	・・・
29	17
30	18
31	19
・・・	・・・

行（一）切替表

旧8級	新8級
・・・	・・・
20	1
21	1
22	1
・・・	・・・

切替日に昇格したものとする場合（新法適用）

5.10.1　6.1.1（昇給日）　7.4.1（切替日）

行（一）7の30　昇給 7の33　昇格 8の3

行（一）切替表

旧7級	新7級
・・・	・・・
32	16
33	17
34	18
・・・	・・・

行（一）昇格時号俸対応表（新）

新7級	新8級
・・・	・・・
16	2
17	3
18	3
・・・	・・・

【附則関係】

附則第６条［令和８年３月 31 日までの間における扶養手当に関する経過措置］

１　概要

令和６年人事院勧告どおり、給与法第 11 条の改正（本則第２条関係）による配偶者に係る扶養手当の廃止等については、廃止による受給者への影響をできるだけ少なくする観点から２年をかけて実施することとし、令和８年３月 31 日までの間における扶養手当の手当額についての経過措置を定めるものである。

２　改正理由・内容

(1) 改正理由

今回、扶養手当については、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあること等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、その原資を用いて、子に係る扶養手当額の引上げを行うこととしている。

これらの見直しについては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、２年をかけて実施することとしており、各年度における具体的な手当額は、以下のとおりとするよう勧告されている。

（単位：円）

扶養親族 ＼ 年度		令和６年度	令和７年度	令和８年度
配偶者	行政職俸給表(一)７級以下	6,500	3,000	(支給しない)
	行政職俸給表(一)８級	3,500	(支給しない)	(支給しない)
子		10,000	11,500	13,000

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

このため、本則第２条による改正後の給与法第 11 条の読替規定を設け、令和８年３月 31 日までの扶養手当の手当額についての経過措置を定めることとする。

(2) 内容

令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間においては、配偶者に係る手当額を 3,000 円、子に係る手当額（給与法第 11 条第４項の規定により加算される前の額）を１人当たり 11,500 円とする。ただし、配偶者に係る手当は、行政職俸給表(一)８級以上の職員及び職務の級がこれに相当するもの

【附則関係】

として人事院規則で定める職員（改正前の給与法第 11 条第１項に規定する行(一)九級以上職員等及び同条第３項に規定する行(一)八級職員等に該当する職員）には、支給しないこととする。

具体的には、第 11 条第１項ただし書、同条第２項及び第３項の規定について、必要な読替えを行う。

【附則関係】

附則第７条［令和 10 年３月 31 日までの間における地域手当に関する経過措置］

1　概要

本則第２条の改正による地域手当の見直し（給与法第 11 条の３）については、令和７年度から段階的に実施することとし、令和７年４月１日から令和 10 年３月 31 日までの間の地域手当の級地区分及び支給割合について、支給割合については 100 分の 20 を超えない範囲内で、人事院規則で定めることとするもの。

2　改正理由・内容

(1) 令和 10 年３月 31 日までの間における地域手当に関する経過措置

地域手当の見直しについては、他の給与制度のアップデートに関する事項と同様に、令和７年４月１日から実施することとしているが、今般の見直しにおいては、これまでの見直しとは異なり、地域手当の支給割合が現行の支給割合と比べて最大で４ポイント引き下げられる地域が存在する。

地域手当を一度に引き下げることとした場合には、このような地域に在勤する職員の生活への影響等が大きいことから、地域手当の支給割合の引下げは段階的に実施し、令和 10 年４月に完成させることとしている。

支給割合を段階的に引き下げることに伴い、支給割合の引上げについて、原資の関係上、一度に全てを実施することは難しいことから、こちらも段階的に実施することとし、配分可能な原資の状況を考慮しつつ、令和９年４月までに完成させることを予定している。

そのため、当該期間における地域手当の月額は、第２条の規定による改正後の給与法第 11 条の３第２項及び第３項の規定にかかわらず、俸給等の月額の合計に、人事院規則で定める地域手当の級地の区分に応じて、100 分の 20 を超えない範囲で人事院規則で定める割合を乗じて得た額とする。また、この場合の各地域の級地については人事院規則で定めることとする。（第１項）

この際、人事院規則で級地区分等を定めることについては、新たな地域手当制度への円滑な移行のための措置であることを明示し、また、級地区分等を人事院規則で定めるに当たっては、級地区分等の変更に伴う職員の生活への影響及び当該変更に必要な原資を考慮して、段階的な変更が行われなければならないことを規定することとする。（第２項）

また、令和７年４月１日から令和 10 年３月 31 日までの間については、改正後の給与法第 11 条の３第２項及び第３項ではなく、本附則第７条第１項が適用されることに伴う各種の読替えを行う。（第３項）

【附則関係】

(2) 切替日から令和10年３月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合を人事院規則に委任することについて

今般、附則第７条第１項では、切替日から令和10年３月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合について人事院規則に委任することとしている。

① 過去の取扱いについて

地域手当の前身となる調整手当は、３区分しかなかったが、平成17年の地域手当導入時に６級地制とし、制度を大幅に変更した。この際も、今般と同様に段階的な実施を行うこととし、段階的な実施期間中の支給割合については、以下の規定を給与法改正法附則におき、人事院規則に委任している。

◎ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十三号）（抄）

附　則

（平成二十二年三月三十一日までの間における給与法の適用に関する特例）

第十三条　平成二十二年三月三十一日までの間における次の表の上欄に掲げる 給与法の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

（略）	（略）	（略）
第十一条の三第二項第一号	百分の十八	百分の十八を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
第十一条の三第二項第二号	百分の十五	百分の十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
第十一条の三第二項第三号	百分の十二	百分の十二を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
第十一条の三第二項第四号	百分の十	百分の十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
第十一条の三第二項第五号	百分の六	百分の六を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
第十一条の三第二項第六号	百分の三	百分の三を超えない範囲内で人事院規則で定める割合
（略）	（略）	（略）

この際、実際に人事院規則で定められた割合は、第11条の３第２項各号に対応した６パターンの支給割合ではなく、当初は10パターンの支給割合及びそれぞれの割合に対応した支給地域を規定する附則別表が定められ、その後、平成21年度まで毎年この附則別表を人事院規則の改正により改めたが、この際、どの支給割合がどの級地区分に対応するものなのかは附則別表では規定されていなかった。

【附則関係】

そのため、地域手当の級地を人事院規則で定めるとしている給与法第11条の３第３項の規定との関係が不明確な状態であった。

（参考：平成17年当時の人事院規則の規定）
人事院規則九—四九（地域手当）
附　則
第四条　平成二十二年三月三十一日までの間における給与法第十一条の三第二　号各号の人事院規則で定める割合は、附則別表第二のとおりとする。

附則別表第二（附則第四条関係）

支給割合	支給地域等
百分の十三	東京都のうち 特別区
百分の十一	東京都のうち 八王子市　（以下略）
百分の十	東京都のうち 三鷹市　（以下略）
百分の七	埼玉県のうち さいたま市　（以下略）
百分の六	神奈川県のうち 三浦郡葉山町　（以下略）
百分の五	埼玉県のうち 和光市　（以下略）
百分の四	宮城県のうち 仙台市　（以下略）
百分の三	北海道のうち 札幌市　（以下略）
百分の二	茨城県のうち 水戸市　（以下略）
百分の一	宮城県のうち 名取市　（以下略）

前回地域手当の改正が行われた平成26年においては、支給割合の引上げとともに級地区分を１つ増やし、７級地制に変更し、平成17年と同様の経過措置規定が置かれた。この際も、人事院規則では、当初14パターンの支給割合及びこれに対応した支給地域を規定する附則別表を置いたが、経過措置期間中はそれぞれの支給割合がどの級地区分に該当するのかについては規定されなかった。

以上のことから、これまでも段階的実施期間中については、人事院規則に支給割合について委任を行っているものの実質的には暫定的な級地区分の創設に近

いことを行っていたといえる。今回の改正に当たり、平成17年及び平成26年と同様に支給割合のみを人事院規則に委任した場合には、これと同様の問題が生じうるため、同様の規定を置くことは適当ではないと考えられる。

② 段階的実施期間中の級地区分及び支給割合を人事院規則に規定することの合理性

地域手当については、１つの級地区分に１つの支給割合を割り当てることとしていることから、必要となる級地区分の数は必要となる支給割合に依存することとなる。そのため、段階的実施期間中においては、級地区分及び支給割合を同じ数だけ定める必要がある。

この際、必要となる支給割合を踏まえ、本法附則において暫定の級地区分及び支給割合を全て定めることも考えられる。

たしかに令和７年度における支給割合については、本年の人事院勧告で定められているところであるが、令和８年度及び令和９年度において必要となる支給割合については、現時点では決まっていない。また、令和８年度以降の支給割合は必ずしも毎年整数値の支給割合となるわけではないことから、令和９年度までの支給割合を見越してあらかじめ全て本法附則に規定することは現実的ではない。

また、仮に令和７年度の暫定的な級地区分及び支給割合のみを規定することとした場合においては、段階的実施期間中は、毎年４月に支給割合を変更する必要があり、これに対応するためには、毎年法改正を行う必要が生じるが、人事院勧告に基づく俸給等の改定は、官民較差が生じている場合にのみ行われるものであることから、必ずしも毎年給与法の改正が行われるとは限らない。よって、俸給等の改正がない場合には、本法附則のみのための法案を提出する必要が生じてしまうが、そのような法案を提出することは困難であると考えられる。

加えて、今般の段階的な実施は、支給割合の引上げのみならず、引下げも含むものであり、支給割合が現行よりも引き下がる地域については、毎年１％ずつ引き下げを行うこととしている。そのため、仮に給与法の改正が行われる場合であっても、改正が常会にずれ込み、法案の成立が年度をまたぐような事態が生じてしまった場合には、通常は不利益な改正を遡及することは出来ないため、引下げについては法案が成立した年の４月１日から遡及して実施することは困難であるため、段階的な実施のスケジュールが後ろ倒しとなり、予定どおり行えなくなる懸念もある。

以上のことを踏まえ、法律に規定する級地区分及び支給割合への円滑な移行のための段階的な実施期間中においては、支給割合を機動的に変更出来るようにし、国会日程に左右されることなく、移行を着実に実施していくため、当該期間中の暫定級地及び支給割合については人事院規則で定めることとすることが合理的である。

③　人事院規則に委任することの許容性

今般の人事院規則への委任については、あくまでも経過措置期間中における限定的なものにとどまるものである。

これまでは上記（１）のとおり、段階的実施期間中は、各級地の支給割合について、上限を設けて人事院規則に委任していたが、前述のとおり、従前の方法は必ずしも適当であったとはいえない。そのため、今般は、段階的実施期間中は、支給割合のみならず、級地区分についても人事院規則に委任することで従前の問題点を改善することとしたが、この際、人事院規則に委任した際に、白紙委任とならないよう、附則第７条第２項において、人事院規則で暫定級地等を定めるに当たって強い限定をかけている。

すなわち、人事院規則で暫定級地等を定めるに当たっては、新たな級地区分等への円滑な移行のためのものであることを踏まえ、職員の生活への影響及び必要な原資を考慮しつつ、級地区分等の段階的な変更が行われるようにしなければならない旨規定している。

そのため、支給割合の引下げを行うに当たっては、本年の人事院勧告においても示されたとおり、職員への生活への影響への考慮から、年に１％ずつの引下げにとどめるとともに、引上げについては、改正に要する原資を考慮して行うこととなり、人事院規則において恣意的に支給割合を定めることはできない。

以上を踏まえると、法律に規定される新たな級地区分等への円滑な移行のための段階的実施期間中に限り、附則第７条第２項の限定の下で級地区分等を定めることを人事院規則に委任することは許容されるものと考える。

（参考）令和７年度における級地区分及び支給割合（予定）

級地区分	支給割合
暫定１級地	20%
暫定２級地	16%
暫定３級地	15%
暫定４級地	14%
暫定５級地	12%
暫定６級地	11%
暫定７級地	10%

級地区分	支給割合
暫定８級地	９％
暫定９級地	７％
暫定 10 級地	６％
暫定 11 級地	５％
暫定 12 級地	４％
暫定 13 級地	３％
暫定 14 級地	２％

【附則関係】

附則第８条［切替日前に異動等した職員等の地域手当に関する経過措置］

1　概要

令和７年３月 31 日までに異動等した職員についての異動保障については、従前の通り２年とするための所要の読替えを行う。

また、附則第７条の規定により地域手当の見直しを段階的に実施する期間である令和７年４月１日から令和 10 年３月 31 日までの間に異動等した職員に対する給与法第 11 条の７の規定の適用について、所要の読替えを行う。

2　改正理由・内容

(1) 切替日前に異動等した職員等の異動保障（第１項）

今回の改正により、異動保障の期間が、３年に延長されることとなり、当該改正については、令和７年４月１日から施行されることとなる。

この際、特段の制限を設けない場合には、同日から３年以内に異動等した職員も全て異動保障の対象となり、令和７年４月１日（切替日）時点ですでに現行の規定による異動保障の支給期間を終えた者（異動等の日から２年を経過した者）についても、令和７年４月１日以降、異動等の日から３年を経過する日までの間、再度異動保障が支給されることとなる。

しかし、今回の改正による異動保障の延長措置は、より一層勤務地を異にする異動を伴う職員の人事配置の円滑化を図るものであり、すでに異動等している者については、異動等が行われているため、異動等の際に保障されていた期間以上を保障することとしても、異動等を円滑化させる効果は大きいとは言えず、また、すでに行われた異動等についても異動保障を延長することとなると制度が複雑化し、給与事務が非常に煩雑になることが想定される。

上記の事情及び本改正に必要な原資の状況を踏まえ、異動保障を３年に延長する改正については、当該改正の施行日である令和７年４月１日以降に異動等した職員についてのみ対象とすることとし、同年３月 31 日以前に異動等した職員については、従前と同様に、異動保障の支給期間が、異動等の日から２年を経過する日までとなるよう、改正後の給与法第 11 条の７に必要な読み替えを行った上で適用することとする。

この際、異動等する前に在勤していた地域等の地域手当の支給割合が、附則第７条の規定が適用されることにより、従前より低い割合に改定された場合については、当該地域に引き続き在勤する職員との権衡を考慮し、変更された割合を基に異動保障を支給することとするための読み替えも併せて行う。

(2) 切替日から令和 10 年３月 31 日までの間に異動等した職員の異動保障（第２項）

令和 10 年３月 31 日までの間については、附則第７条第１項の規定により、給与法第 11 条の３第２項の規定にかかわらず、人事院規則で定められた級地の区

分等に基づき地域手当が支給されることとなる。

このため、切替日から同日までに異動等した職員の異動保障については、附則第７条第１項による地域手当を算出基礎とする必要があることから、必要な読替えを行う。

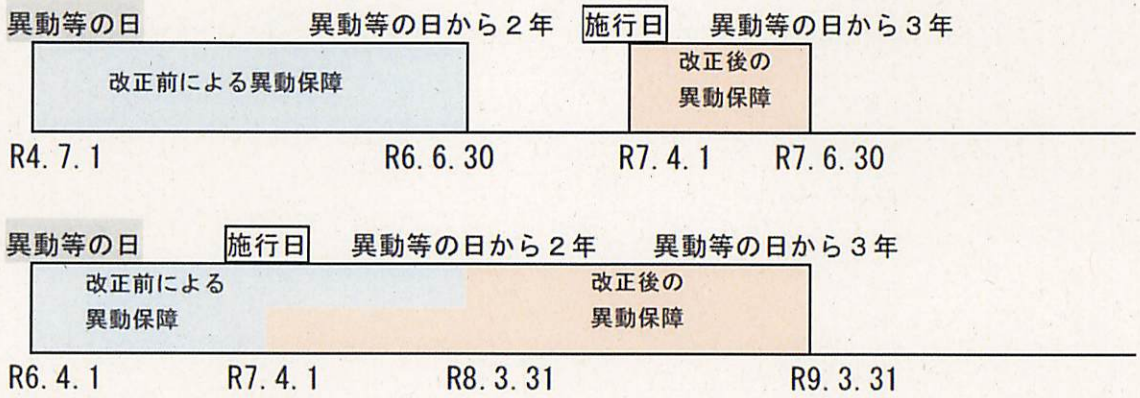
（※）　給与法第 11 条の３第２項各号の改正によって異動等前の支給割合が改定される場合の経過措置について

今回の改正において給与法第 11 条の７第１項第１号を改正し、異動等の後に人事院規則において級地の変更等があり、異動前の地域の支給割合が引き上げとなった場合には、異動等の日の前日の当該地域の支給割合に基づき異動保障を支給することを明確化し、給与法第 11 条の３第２項各号の改正によって異動等前の支給割合が改定される場合の経過措置については、附則において第 11 条の７の読替規定を置くこととした。

今回の見直しにおいては、給与法第 11 条の３第２項各号の改正はあるものの、附則第７条の規定により、全ての支給地域が令和７年４月１日から令和 10 年３月 31 日までの間、人事院規則で定める級地（「暫定●級地」とすることを想定。）に指定されることとなる予定である。

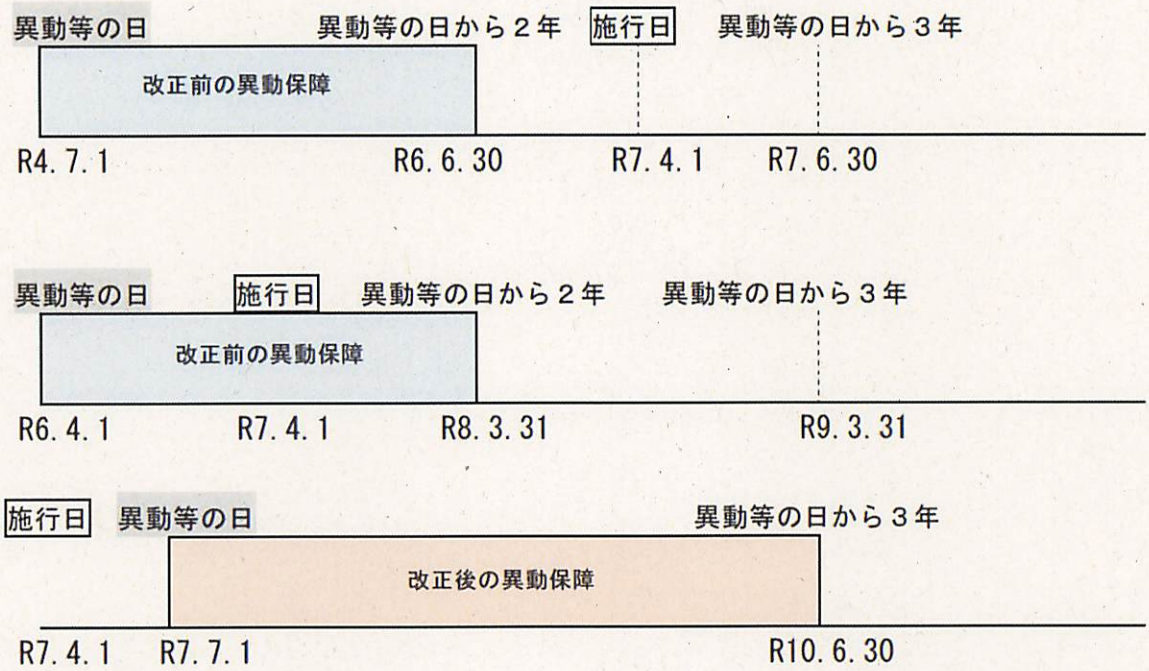
そのため、現行の級地区分から暫定級地への変更については、本条第１項により、給与法第 11 条の７第１項第１号を読み替え、「令和６年改正法附則第７条第１項の人事院規則で定める級地の区分、同項の人事院規則で定める割合若しくは同項後段の人事院規則で定める級地の変更」とし、また、暫定級地から見直し後の級地区分への変更についても、本条第２項により、給与法第 11 条の７第１項第１号を読み替え、「令和６年改正法附則第７条第１項の人事院規則で定める級地の区分、同項の人事院規則で定める割合若しくは同項後段の人事院規則で定める級地の変更」とすることでそれぞれ措置している。

（参考１）異動保障の支給期間（経過措置を置かない場合）

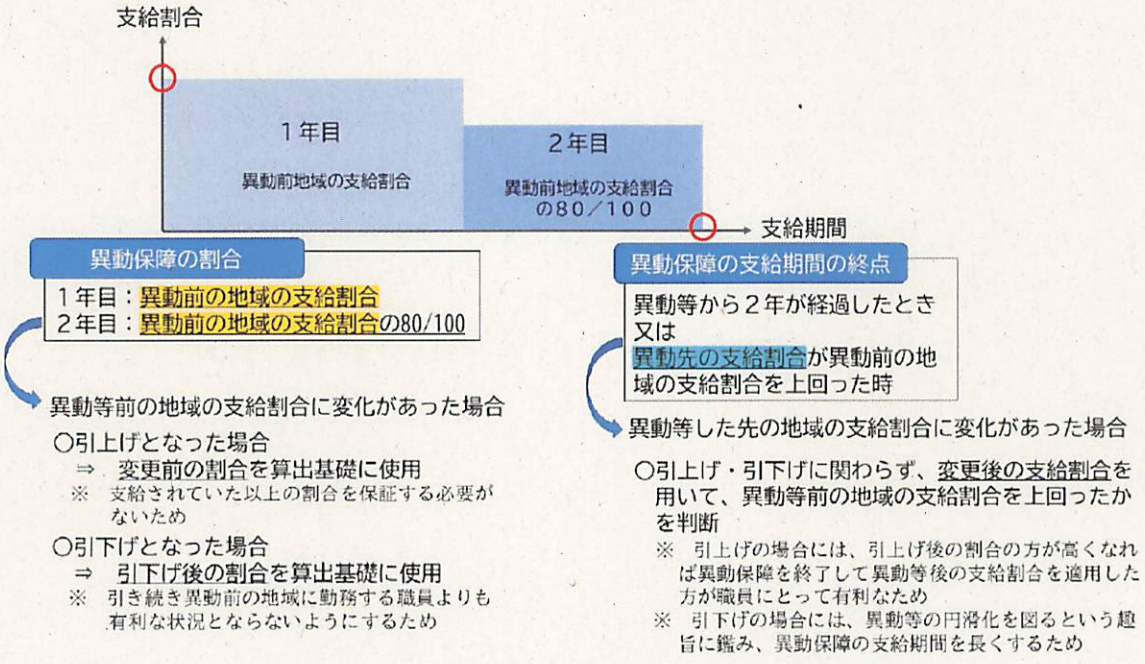


【附則関係】

（参考２）異動保障の支給期間（経過措置を置いた場合）



（参考３）附則第８条による給与法第 11 条の７読替えの効果



【附則関係】

附則第９条［通勤手当及び単身赴任手当に関する経過措置］

１　概要

給与法第12条第４項（通勤手当の新幹線鉄道等に係る特例の権衡上の措置）及び第12条の２第３項（単身赴任手当の権衡上の措置）の改正（第２条関係）に伴い、これらの規定の施行日（令和７年４月１日）前に改正前のこれらの規定の適用を受けている職員のうち、施行日以降には支給対象として読み込めなくなってしまう者を引き続きこれら手当の支給対象とするとともに、施行日前に改正後のこれらの規定の要件を満たした職員を手当の支給対象とするもの。

２　改正理由・内容

改正後の第12条第４項及び第12条の２第３項において、「新たに俸給表の適用を受ける職員」となった者を、新たに通勤手当の新幹線鉄道等に係る特例及び単身赴任手当の支給対象に含むよう規定したことにより、施行日（令和７年４月１日）以降に「新たに俸給表の適用を受ける職員」となり、これらの項に定める要件を満たす職員には新幹線鉄道等に係る特例の適用や、単身赴任手当の支給がなされることになる。

他方で、この改正を行うことで、改正前のこれらの項の規定により「検察官であつた者又は行政執行法人職員等であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員」となつた者として新幹線鉄道等に係る特例及び単身赴任手当の要件を満たし、これら手当を支給されている職員については、施行日以降は当該特例の適用及び単身赴任手当の支給ができないこととなってしまう。また、施行日前において新たに俸給表の適用を受ける職員となり、その時点から施行日まで引き続き改正後のこれらの項に定める要件を満たしたまま在職している職員についても、施行日後にこれらの規定の適用を受けることとなる職員との権衡上、改正後のこれらの項を適用することが適当と考える。

このため、これらの職員に対しても新幹線鉄道等に係る特例の適用及び単身赴任手当の支給ができるよう、施行日前において新たに俸給表の適用を受ける職員となった者に対しても、改正後の給与法第12条第４項及び第12条の２第３項の規定を適用するための経過措置を規定することとする。(※)

（※）　附則第９条では、経過措置の対象を「切替日前に新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」と規定している。これは、施行日前において一般職の国家公務員として新規に採用等された者を、採用時期等の限定を付さずに対象とする趣旨である。

このため、結果的には、施行日時点で在職する常勤の一般職国家公務員は全て対象となるものの、改正後の給与法第12条第４項及び第12条の２第３項の適用に係る経過措置であることを明確化するため、これらの規定における対象職員である「新たに俸給表の適用を受ける職員となつた者」という文言を踏まえ、対象職員を「切替日前に新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」と規定するものである。

【附則関係】

なお、改正後の給与法第12条第４項及び第12条の２第３項において規定する「新たに俸給表の適用を受ける職員となつた者」の「新たに」という文言については、給与法第８条第４項等で使用されている規定ぶりであり、今回の措置が採用等の時点であることを明確にするために必要な規定ぶりと考える。

【附則関係】

附則第10条［再任用職員の特地勤務手当に準ずる手当に関する経過措置］

1　概要

給与法第19条の８第３項及び国家公務員法等の一部を改正する法律附則第７条を改正して、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）に対して特地勤務手当に準ずる手当を支給する措置について、令和７年４月１日以降の異動等についてのみ適用するもの。

2　改正理由・内容

今回の給与法第19条の８の改正により、再任用職員に対する特地勤務手当に準ずる手当を含む各種手当の適用除外規定がなくなることにより、当該手当が再任用職員に支給されることとなる。

この際、異動を支給要件としている給与法11条の７に基づく改正後の地域手当の異動保障については、附則第８条第１項により、令和７年４月１日以降の異動等した者についてのみ適用することとし、また、同年３月31日以前に異動した職員についての同条の読替え規定は再任用職員に対して適用しないこととすることで、同日以前に異動した再任用職員については、同条は適用されないこととしている。これにより、再任用職員については、同年４月１日以降に異動等した者から異動保障が支給されることとなる。

しかし、同様に異動等が支給要件となっている特地勤務手当に準ずる手当について、特段の制限を設けない場合には、令和７年３月31日以前に異動等をし、これに伴って住居を移転した再任用職員に対しても支給されることとなり、異動等を支給要件とする手当間で不均衡が生じてしまう。

異動等を要件とする手当間での均衡を保つため、再任用職員に対する特地勤務手当に準ずる手当について定めた給与法第14条の規定は令和７年４月１日以後に異動等した職員についてのみ適用する旨規定する。

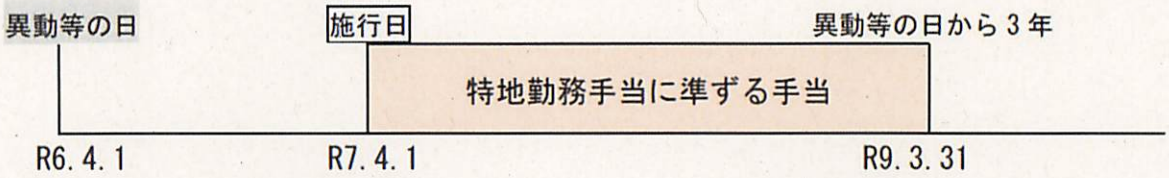
（※）　今回の給与法第19条の８第３項の改正により再任用職員に対して支給されることとなる他の手当について適用日規定を設ける必要がない理由について

今回の給与法第19条の８第３項の改正により、再任用職員に対しては、地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）が支給されることとなる。

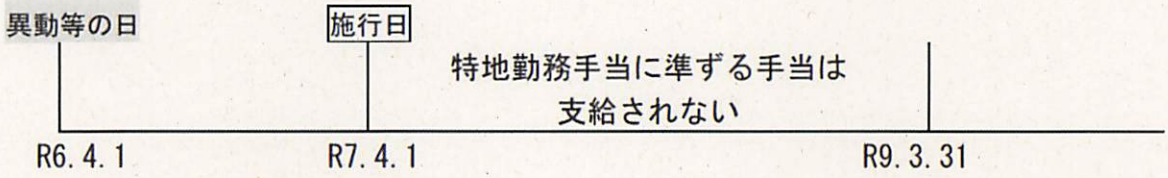
異動等を要件とする地域手当の異動保障及び特地勤務手当に準ずる手当以外の手当については、同項の改正の施行日である令和７年４月１日以降に支給要件を満たしていれば手当が支給されることは明確であり、また、異動保障や特地勤務手当に準ずる手当のように適用日に関しての調整は不要であることから、適用日に関する規定を設ける必要はない。

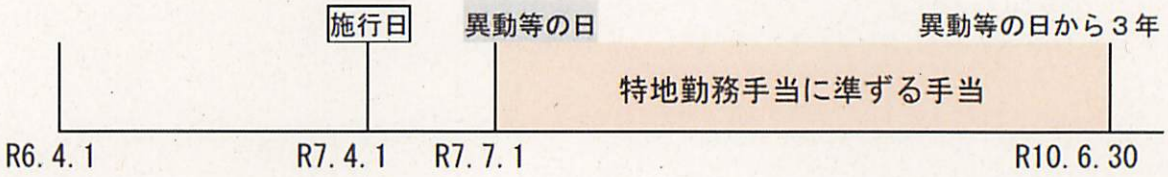
【附則関係】

（参考１）特地勤務手当に準ずる手当の支給期間（経過措置を置かない場合）



（参考２）異動保障の支給期間（経過措置を置いた場合）





【附則関係】

附則第11条［寒冷地手当に関する経過措置］

1　概要

第４条の規定による寒冷地手当法の改正に伴い、寒冷地手当の支給対象地域から外れることとなる地域に引き続き在勤する職員に対し、令和９年３月までの間、一定の額を減じた寒冷地手当を支給することとするもの。なお、平成 26 年改正時においても同様の措置を講じている。

2　改正理由・内容

今回の見直しに伴い、本州において、指定解除となる地域が多く、これにより、多くの者が支給対象地域・官署から外れる見込みである。

今般の見直しにより支給対象から外れる地域・官署に令和７年４月以降も引き続き勤務する職員について、同月以降寒冷地手当を一切支給しないこととすると、その生活への影響が大きいことから、激変緩和のための措置として、令和９年３月までの間、これらの職員については一定額を減じた寒冷地手当を支給することとする。

(1) 用語の定義（第１項）

ア　旧寒冷地等在勤等職員

旧寒冷地等在勤等職員は、今回の改正前において寒冷地手当の支給対象となっていた地域等に在勤する職員を指すものであり、具体的には、以下のいずれかに該当する職員とする。

①　改正前の寒冷地手当法別表に定める地域に在勤する職員

②　令和７年３月 31 日において寒冷地手当法第１条第２号の規定に基づき内閣総理大臣が定めていた官署に在勤し、かつ、旧寒冷地又は同日において同号の規定に基づき内閣総理大臣が定めていた区域に居住する職員

イ　新寒冷地等在勤等職員

新寒冷地等在勤等職員は、今回の改正後において寒冷地手当の支給対象となった地域等に在勤する職員を指すものであり、具体的には、寒冷地手当法第１条各号に掲げるいずれかの職員とする。

ウ　特定旧寒冷地等在勤等職員

特定旧寒冷地等在勤等職員は、今回の見直しによって、本州において寒冷地手当が支給されなくなる地域等に在勤する職員を指すものであり、具体的には、旧寒冷地等在勤等職員であって、新寒冷地等在勤等職員でない職員とする。

エ　継続特定旧寒冷地等在勤等職員

基準日において特定旧寒冷地等在勤等職員である者のうち、令和７年３月 31 日から当該基準日の前日までの間、引き続き特定旧寒冷地等在勤等職員であった者とする。なお、再任用職員については、令和７年３月 31 日に常勤の

一般職員であった者に限る。

オ　みなし寒冷地手当額

みなし寒冷地手当額は、継続特定旧寒冷地等在勤等職員が、４級地に在勤しているとみなした場合に支給される寒冷地手当額である。４級地としているのは、今回の改正により非支給地となるのは本州（旧４級地）のみであり、経過措置の対象である継続特定旧寒冷地等在勤等職員は、本州に在勤している職員に限られるためである。

なお、継続特定旧寒冷地等在勤等職員の世帯等の区分が経過措置期間中に変更があった場合、寒冷地手当額が引き上がることになり得る。しかし、本条により継続特定旧寒冷地等在勤等職員については、寒冷地手当額を段階的に引き下げていることを踏まえると、経過措置期間中に寒冷地手当額が上がることは不適当であるため、世帯等の区分に変更があった場合には、そのうち寒冷地手当の額が最も少なくなる区分を適用することとしている（平成 16 年及び同 26 年の改正においても同様に措置。）。

(2) 経過措置（第２項）

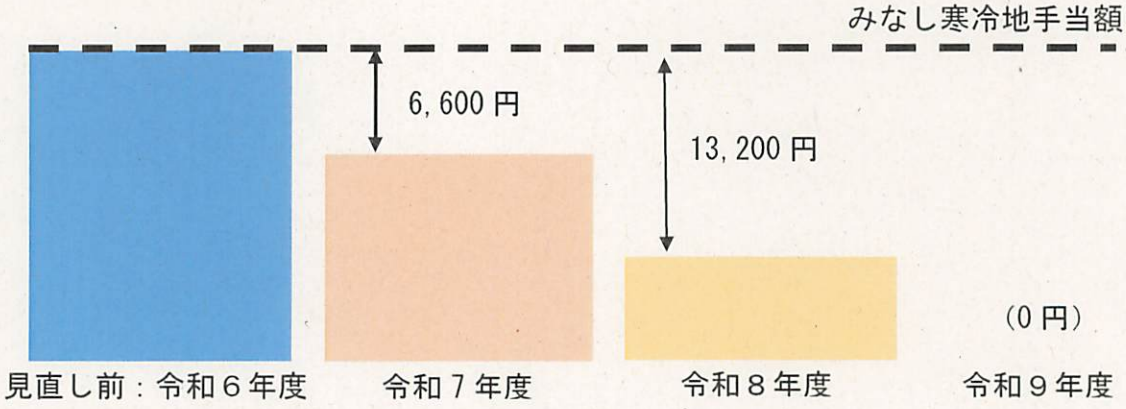
経過措置の期間は令和７年度及び令和８年度の２年間とし、この際、特定旧寒冷地等在勤等職員に対しては、以下のとおり、寒冷地手当を支給する。

① 令和７年 11 月から令和８年３月まで

みなし寒冷地手当額が 6,600 円を超える場合には、みなし寒冷地手当額から 6,600 円を減じた額

② 令和８年 11 月から令和９年３月まで

みなし寒冷地手当額が 13,200 円を超える場合には、みなし寒冷地手当額から 13,200 円を減じた額



なお、年度ごとに 6,600 円ずつ減額することとしているのは、４級地の寒冷地手当の月額が最大で 19,800 円であることを踏まえ、３年で３分の１ずつ寒冷地手当額を段階的に引き下げるためである。

【附則関係】

（※）　再任用職員の取扱い

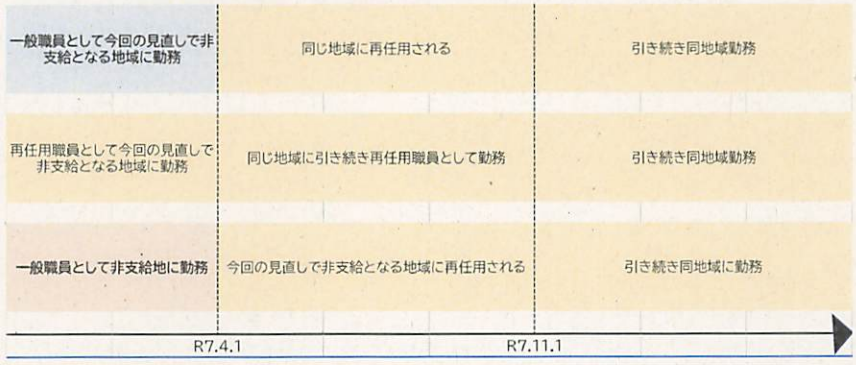
今回の改正により、再任用職員に対して、寒冷地手当が支給されることとなる。

この際、特定旧寒冷地等在勤等職員である再任用職員を本項に基づく寒冷地手当の支給対象とするのかについて検討が必要となるが、令和７年３月 31 日以前に特定旧寒冷地等在勤等職員であった再任用職員については、これまで寒冷地手当が支給されていなかったため、このような者については、今般の改正に伴う激変緩和の措置を行う必要がない。

一方、同日時点で一般職員として特定旧寒冷地等在勤等職員であった者が、令和７年４月１日以降に引き続き同地域に再任用された場合等については、これまで寒冷地手当を受給していた職員であることから、一般職員として勤務し続けた場合と同様に、生活への影響が大きく、激変緩和のための措置を設けることが求められる。

以上のことから、本項に基づく経過措置については、令和７年３月 31 日以前に一般職員として特定旧寒冷地等在勤等職員であった者が、同年４月１日に再任用職員として特定旧寒冷地等在勤等職員となった場合についてのみ適用することとする。

（参考）再任用職員への経過措置の適用関係



経過措置の適用の有無
適用
適用せず
適用せず

(3) 休職者等への寒冷地手当の特例等の準用

寒冷地手当法第２条第３項は、休職者等についての寒冷地手当の支給額の特例について定めるものであり、同条第４項は、寒冷地手当が支給されていた職員が休職した場合又は職員が休職から復帰した場合の支給額について定めたものである。

附則第 11 条第２項に基づき寒冷地手当が支給される職員についても、寒冷地手当の支給対象職員との均衡上、寒冷地手当法第２条第３項及び第４項の規定を適用することが適当であることから、これらの規定を準用することとなる。

(4) 権衡職員（第４項及び第５項）

第２項の規定により寒冷地手当を支給される職員との権衡を考慮して、以下の職員に対して寒冷地手当を支給する。

【附則関係】

ア　令和７年４月１日以降に改正前の寒冷地手当法による支給地域から異動してきた者等（第４項）

第２項の経過措置は、今回の見直しにより寒冷地手当の支給対象地域等から外れる地域等に引き続き勤務する者に対して適用されるものであるが、令和７年３月 31 日以前に、改正前の寒冷地手当法により寒冷地手当が支給される地域等に勤務していた者が、令和７年４月１日以降に今般の見直しにより寒冷地手当の支給対象から外れることとなった地域に異動してきた場合等については、第２項により寒冷地手当を支給される職員との権衡を考慮して、同項に準じて寒冷地手当を支給することとする。

イ　検察官又は行政執行法人の職員（第５項）

検察官又は行政執行法人の職員であった職員が給与法の適用を受ける職員となった場合において、検察官等であった期間を給与法の適用を受ける職員であったとした場合に第２項から第４項までの要件を満たす場合には、第２項に準じて寒冷地手当を支給することとする。

(5) 寒冷地手当の支給日等に関する規定の読替え（第６項）

附則第 11 条第２項から第５項までの規定により寒冷地手当を支給する場合についても、寒冷地手当法の規定により寒冷地手当を支給する場合と同様に、内閣総理大臣が支給日、支給方法等を定めることとするよう、読替えを行う。

(6) 人事院勧告に関する規定（第７項）

寒冷地手当法第３条第２項により、内閣総理大臣は、寒冷地手当の支給に関する定めをするに当たっては、人事院の勧告に基づかなければならないこととされていることから、同様に、附則第 12 条第４項及び第５項の権衡職員に関する具体的な規定についても、人事院勧告に基づかなければならないものとする。

（※）　人事院が勧告を行うことについて個別の規定を置く必要がない理由について

第７項は内閣総理大臣が規定を整備するに当たっては、人事院勧告に基づかなければならない旨を規定しており、人事院が内閣総理大臣に勧告をすることが出来る旨を直接定めたものではない。

しかし、寒冷地手当法第３条第２項も同様の規定となっており、これまでも同項の勧告について、同項に基づいて人事院は内閣総理大臣に勧告をすることが当然に出来ることと解してきている。なお、人事院は国家公務員法第３条第２項により、給与その他の勤務条件の改善に関する勧告に関する事務をつかさどることとされている。

以上のことから、今回の改正においても、個別に人事院が勧告を行うことについての規定を設けずとも、第７項を根拠に勧告を行うことができるものと考えている（平成 26 年改正時においても同様の考えから、人事院が勧告を行うことが出来る旨の規定を個別に設けていない。）。

【附則関係】

なお、寒冷地手当法第４条は人事院が勧告を行うことが出来る旨を定めているが、これは、寒冷地手当法の改正に係る人事院勧告に関する規定であり、第３条第２項の内閣総理大臣が定める事項に係る人事院勧告に関する権限を定めたものではない。

【附則関係】

附則第 12 条［防衛省の職員への準用］

令和６年改正法附則第 11 条においては、当該手当の支給対象地域から外される地域に引き続き在勤する職員に対して激変緩和措置を講じている。

防衛省の職員に対しても、同様に当該手当の激変緩和措置を講じるため、防衛省職員への準用規定である寒冷地手当法第５条(※)を踏まえ、附則第 11 条に対する所要の読替えを行う。

（※）　例えば、寒冷地手当法第５条において、

○　防衛省職員は、給与法附則第６項の規定の適用を受けないことから、準用する規定から「寒冷地手当法第２条第３項第２号」を除いていること

○　船舶に乗り組む防衛省職員に対する寒冷地手当法上の「地域」には、当該船舶の定係港を有する地域を含むこととしていること

としており、附則第 12 条についても同様の取扱いとしている。

【附則関係】

附則第13条［その他の経過措置の人事院規則等への委任］

附則第２条から附則第 12 条に定めるもののほか、令和６年改正法の施行に関し必要な経過措置は、

○　人事院の所掌する事項については、人事院規則

○　人事院の所掌する事項以外の事項については、政令

で定めることとするものである。

（※）　「人事院の所掌する事項以外の事項」については、第３条及び第４条（寒冷地手当法の改正）関係を想定している。

附則第14条［地方自治法及び市町村立学校職員給与負担法の一部改正］

（地方自治法の一部改正）

1　概要

地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第２項において、地方公務員に支給できる手当を列挙している。任期付職員法の改正により、国家公務員において「特定任期付職員業績手当」が廃止されることに伴い、同項から「特定任期付職員業績手当」を削るもの。

2　改正理由・内容

地方公務員の給与は、地公法第24条第２項により、国家公務員の給与等を考慮して定められなければならないとされている（均衡の原則）。

今回、任期付職員法の改正により、「特定任期付職員業績手当」が廃止されるところ、現在、地方自治法第204条第２項に「特定任期付職員業績手当」が列挙されており、国家公務員の給与制度との均衡から、地方公務員の給与制度においても「特定任期付職員業績手当」を廃止するものである。

3　附則での改正について

これまでも、給与法の改正により、国家公務員の手当の創設・廃止を行う際には、給与法の一部改正法の附則で地方自治法を改正し、地方公務員の手当の創設・廃止を行っているため、今回の改正においても給与法の一部改正法の附則で地方自治法の改正を行う。

（参考）給与法の一部改正法の附則で地方自治法を改正した例

- 平成９年法律第112号　（期末特別手当の創設）
- 平成17年法律第113号　（調整手当の廃止、地域手当の創設）
- 平成21年法律第41号　（期末特別手当の廃止）
- 令和５年法律第73号　（在宅勤務等手当の創設）

（市町村立学校職員給与負担法の一部改正）

1　概要

任期付職員法第７条第４項が削除され、特定任期付職員に対して支給することができるとされている特定任期付職員業績手当が廃止される。これに伴い、地方自治法第204条第２項に規定される普通地方公共団体の職員に対し支給できる手当の種類から特定任期付職員業績手当が削除されることを踏まえ、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号。以下「給与負担法」という。）を改正し、都道府県が負担すべき市（指定都市を除き、特別区を含む。以下同じ。）町村立の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程及び特別支援学校（以下「小中学

校等」という。）の教職員に対して支給される手当の種類から特定任期付職員業績手当を削除する。

2　改正理由・内容

(1) 任期付職員法の改正の具体的内容

特定任期付職員業績手当を廃止するため、特定任期付職員業績手当の支給根拠となっている任期付職員法第７条第４項を削除する。

(2) 市町村立学校職員給与負担法の一部改正について

ア　現行規定の整理

給与負担法第１条は、小中学校等の教職員のうち、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和 33 年法律第 116 号。）等に基づき都道府県が定める教職員定数に基づき配置される者の給与は、都道府県が負担することを規定している（この都道府県による給与負担の対象となる教職員を「県費負担教職員」という。）。

給与負担法第１条においては、都道府県が定める教職員定数に基づき配置される者のうち、常勤の職員及び地公法第 22 条の４第１項に規定する短時間勤務の職を占める者に対し支給される手当が列挙されている。列挙されている手当は、地方自治法第 204 条第２項において、普通地方公共団体がその職員に対して支給することができると規定している手当のうち、小中学校等の教職員に対して支給されることが想定される手当となっている（このため、農林漁業普及指導手当など、小中学校等の教職員に対して支給されることは想定されない手当については、列挙されていない。）。

イ　改正の必要性

任期付職員法の改正に伴い、地方自治法第 204 条第２項が改正され、普通地方公共団体がその職員に対して支給することができると規定している手当から特定任期付職員業績手当が削除される。これにより、県費負担教職員に対しても特定任期付職員業績手当が支給されることがなくなり、都道府県が当該手当を負担することもなくなるため、給与負担法第１条から特定任期付職員業績手当を削ることとする。

ウ　改正の具体的内容

第１条中「、特定任期付職員業績手当」を削る。

【附則関係】［在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正］、［令和８年３月 31 日までの間における在勤基本手当の月額の調整］、［令和８年３月 31 日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置］

附則第 15 条［在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正］、附則第 16 条［令和８年３月 31 日までの間における在勤基本手当の月額の調整］、附則第 17 条［令和８年３月 31 日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置］

1　概要

改正前の給与法第 11 条第２項第１号に規定する配偶者に係る扶養手当が廃止されたことに伴い、名称位置給与法を改正する。

また、改正後の給与法において配偶者に係る扶養手当の廃止に係る経過措置が設けられたことに伴い、名称位置給与法の経過措置を設ける。

2　改正理由・内容

(1) 名称位置給与法の概要

名称位置給与法は、在外公館の名称及び位置について定めると共に、在外公館に勤務する外務公務員（以下「在外職員」という。）の給与について定めている。

(2) 附則第 15 条について

改正前の名称位置給与法第 10 条第２項は、給与法における配偶者に係る扶養手当の減額調整に伴い設けられた規定である（それ以前にこのような調整規定は存在していない）。同項では、在勤基本手当の月額は、同条第１項に規定する範囲内において、かつ、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、外務省令で定めるところにより、必要な調整を行うことができるとされていた。本規定を受け、在勤基本手当の月額の調整に関する規則（令和３年外務省令第５号）において、行政職俸給表(一)８級以上の在外職員の在勤基本手当の月額を減額調整することにより、当該在外職員の在勤手当（在勤基本手当、配偶者手当及び館長代理手当の減額される額の合計）は、国内で勤務する行政職俸給表(一)８級以上の職員の配偶者に係る扶養手当が減額される額に相当する額が減額されることとなっていた。

また、名称位置給与法第６条第４項に規定する配偶者手当は、配偶者を在勤地に伴う場合の経費増加に対して支給され、配偶者に係る扶養手当と趣旨が重なる部分があることから、これまで改正前の名称位置給与法第 15 条の規定により、配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当は、配偶者に係る分は支給しないこととされていた。

今般、給与法の改正により配偶者に係る扶養手当が廃止され、今後は在勤基本手当の月額の調整が必要になる事態（職務の級により手当額の調整が必要になる事態）は想定されないため、附則第 15 条の規定により、改正前の名称位置給与法

第10条第２項及び第15条の規定を削除することとした。ただし、在外公館勤務の際には、外交官の家族の就労等を認めない赴任地が存在する他、法規制や言語の違い等により配偶者の赴任地での就労が困難である等の事情も存在する。日本国内とは異なる在外公館勤務に特有の事情・必要性を踏まえ、配偶者手当は存続させることとした。

なお、在勤手当は名称位置給与法第４条第１項の規定により、一般職給与法等の規定にかかわらず「毎月１回その給与の月額をその月の下旬に支給する」としており、俸給や扶養手当等が人事院規則で定める日に支給すると規定されていることに対する特例となっている。今般、一般職給与法の改正により扶養手当の支給に関する人事院規則への委任規定が同法の第19条の９から第11条第５項へ変更されたため、名称位置給与法第４条第１項の規定もこれに合わせて改正を行うものである。

(3) 附則第16条及び第17条について

また、給与法の改正により附則第６条に経過措置が設けられ、令和７年４月１日から令和８年３月31日までの間、配偶者に係る扶養手当は行政職俸給表(一)７級以下の職員に対しては3,000円支給され、行政職俸給表(一)８級以上の職員に対しては支給しないと定められていることから、当該経過措置が適用される間は、これまでと同様の趣旨の在勤基本手当の月額の調整が行われ、配偶者に係る扶養手当が支給されないよう、附則第16条及び附則第17条を規定するものである。

なお、附則第16条を受けて外務省令で規定予定の在勤基本手当の月額調整等の内容は以下のとおり。

対象職員：扶養親族である配偶者を同伴する行政職俸給表(一)８級以上の在外職員

調整内容：令和７年４月１日から令和８年３月31日までの間、対象職員の在勤手当の支給月額が3,000円減額となるよう、在勤基本手当を調整する。具体的には次のとおり。

【在勤基本手当から減じる額】

館長代理手当なし：2,500円　　館長代理手当あり：2,272円

（※）　在勤基本手当から上記の額を減じることにより、在勤基本手当を計算の基礎とする館長代理手当や配偶者手当が減額となり、在勤手当が合計3,000円の減額となる。

（参考）名称位置給与法を附則で改正する理由

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成21年法律第86号。以下「平成21年改正法」という。）及び一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第136号。以下「平成16年改正法」という。）について

は、他省庁所管の法律の改正との並びを取り、下記(1)、(2)の例において附則で改正されていることから、今回も同様に附則で改正する。また、特に名称位置給与法第 15 条の削除及びそれに係る経過措置については、以下の理由から令和６年改正法の附則で規定する。

○　配偶者に係る扶養手当は、給与法の本則からは削除されるのに、名称位置給与法では関連規定を本則に残したままとするのは、扱いが不均衡となる。

○　また、名称位置給与法第 15 条を削る改正関係のみを１年遅らせて、名称位置給与法第４条は今回改正するとなると、同じ給与法の改正に伴うハネ改正でありながら、経過措置が付くか否かで、今回の束ね法案に入れるか否かの扱いが異なるのは、不均衡となる。

○　本則で規定を削除しつつ、附則で経過措置を置く例としては、例えば、令和６年改正法第２条において配偶者に係る扶養手当の規定を本則から削除し、附則第６条で経過措置を置いているものが挙げられる。

(1) 平成 21 年改正法附則

平成 21 年改正法では、附則において、以下の法律が改正されている。

○　地方自治法等の一部改正（附則第３条）

○　地方自治法の一部改正等に伴う経過措置（附則第４条）

○　在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正（附則第５条）(※1)

○　国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法等の一部改正（附則第６条）

○　法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律の一部改正に伴う経過措置（附則第７条）

○　国会職員の育児休業等に関する法律等の一部改正（附則第８条）

○　地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う経過措置（附則第９条）

○　国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（附則第 10 条）

○　一般職の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部改正（附則第 11 条、12 条）

○　防衛省の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律の一部改正（附則第 13 条）

○　被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部改正（附則第 14 条）

○　防衛省設置法等の一部を改正する法律の一部改正（附則第 15 条）

○　国家公務員法等の一部を改正する法律の一部改正（附則第 16 条）

（※１）　平成 21 年改正法附則第５条

【改め文】

第五条　在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和二十七年法律第九十三号）の一部を次のように改正する。

【附則関係】［在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正］、［令和８年３月31日までの間における在勤基本手当の月額の調整］、［令和８年３月31日までの間における配偶者手当を受ける在外職員の扶養手当に関する経過措置］

第二条第一項中「、期末特別手当」を削り、同条第三項中「、勤勉手当及び期末特別手当」を「及び勤勉手当」に改める。
第三条中「、勤勉手当及び期末特別手当」を「及び勤勉手当」に改める。
第四条第一項中「、勤勉手当及び期末特別手当」を「及び勤勉手当」に、「第十九条の十」を「第十九条の九」に改める。

(2) 平成16年改正法附則

平成16年改正法では、附則において、以下の法律が改正されている。

- ○ 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律の一部改正（附則第19条、第20条）
- ○ 国会議員の選挙等の執行経費の基準に関する法律の一部改正（附則第21条）
- ○ 国家公務員災害補償法の一部改正（附則第22条）
- ○ 裁判所職員臨時措置法の一部改正（附則第23条）
- ○ 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律の一部改正（附則第24条）(※2)
- ○ 国家公務員倫理法の一部改正（附則第25条）
- ○ 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律の一部改正（附則第26条）

（※２） 平成16年改正法附則第24条
【改め文】
第二十四条　在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和二十七年法律第九十三号）の一部を次のように改正する。
第四条第一項中「第十九条の十一」を「第十九条の十」に改める。

附則第18条［へき地教育振興法の一部改正］、附則第20条［地方公務員法の一部を改正する法律の一部改正］

1　概要

現在国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員は特地勤務手当の支給対象から除いており、へき地手当については、その支給対象者等に関して特地勤務手当と同様の取扱いをするという整理の下、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員である教職員を支給対象から除いている。

今般の人事院勧告を受けた給与法の改正により、国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員に対し特地勤務手当が支給されるようになることを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員の教職員についてもへき地手当の支給対象とする（へき地教育振興法の一部改正）。

また、今般の人事院勧告を受けた国公法等一部改正法の改正により、国家公務員の暫定再任用職員に対し特地勤務手当が支給されるようになることを踏まえ、暫定再任用職員の教職員についてもへき地手当の支給対象とする（地公法一部改正法の一部改正）。

2　改正理由・内容

(1) 給与法及び国公法等一部改正法の改正の具体的内容

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を特地勤務手当の支給対象とするため、特地勤務手当の支給対象から定年前再任用短時間勤務職員を除くことを定めている給与法第19条の8第3項、及び同手当の支給対象から暫定再任用職員を除くことを定めている国公法等一部改正法附則第7条第7項を改める。

(2) へき地教育振興法の一部改正について

ア　現行規定の整理

へき地教育振興法は、へき地学校等に優秀な人材を確保し、へき地における教育の水準の向上を図るため、都道府県及び指定都市が、へき地学校等に勤務する教職員に対し、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当（以下「へき地手当等」という。）を支給しなければならないこと等を定めている。

へき地手当等は、地方公務員である公立小中学校等の教職員に対し支給するものであるが、離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署における人員の確保のため、当該官署に勤務する国家公務員に対し支給される特地勤務手当と支給の趣旨・目的を同じくする手当であるため、支給対象等について同様の取扱いをしてきたところである。具体的には、定年延長に伴い定年前再任用短時間勤務職員が制度化された際にも、国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員が特地勤務手当の支給対象から除かれていたことを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員の教職員をへき地手当の支給対象から除いている（へ

き地教育振興法第５条の２第１項）。

イ　改正の必要性

令和６年人事院勧告を踏まえ、給与法が改正され、定年前再任用短時間勤務職員が特地勤務手当の支給対象となる。国家公務員との権衡の観点及び(1)で述べたこれまでの取扱いを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員である教職員をへき地手当等の支給対象とする必要がある。

また、へき地教育振興法第５条の２第１項において、へき地手当の支給対象から除かれている教職員は、

①地公法第 22 条の４第１項若しくは第 22 条の５第１項若しくは第２項の規定により採用された再任用職員

②地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第 110 号）第 18 条第１項の規定により採用された短時間勤務職員

③地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成 14 年法律第 48 号）第５条の規定により採用された短時間勤務職員

であり、これら①～③を総称して「再任用教職員等」との略称が置かれ、へき地教育振興法第５条の３第１項において用いられているところ、本改正により①が削除されるため、当該略称を改める必要がある。

ウ　改正の具体的内容

第５条の２第１項中「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条の四第一項若しくは第二十二条の五第一項若しくは第二項、」を削り、「再任用教職員等」を「短時間勤務教職員」に改める。

第５条の３第１項中「再任用教職員等」を「短時間勤務教職員」に改める。

(3) 地公法一部改正法の一部改正について

ア　現行規定の整理

特地勤務手当の支給対象から暫定再任用職員が除かれていたことを踏まえ、暫定再任用職員の教職員をへき地手当の支給対象から除いている（地公法一部改正法附則第９条第２項）。

イ　改正の必要性

令和６年人事院勧告を踏まえ、国公法等一部改正法が改正され、暫定再任用職員が特地勤務手当の支給対象となる。これに伴い、暫定再任用職員である教職員をへき地手当等の支給対象とする必要がある。

ウ　改正の具体的内容

地公法一部改正法附則第９条第２項を削り、第３項を第２項とし、第４項から第６項を１項ずつ繰り上げ、同条第７項中「、暫定再任用職員」の下に「（附則第四条第一項若しくは第二項、第五条第一項から第四項まで、第六条第一項若しくは第二項又は第七条第一項から第四項までの規定により採用された職員をいう。以下この項において同じ。）」を加え、同項を同条第６項とする。

（※）　なお、今回削除する地公法一部改正法附則第９条第２項には、へき地教育振興法

の法令番号が記載されているが、地公法一部改正法附則第 14 条は令和５年４月１日に既に施行されており、へき地教育振興法本体に溶け込んでいるため、法令番号追加の改正は行わないこととする。

３　施行期日

給与法及び国公法等一部改正法において、特地勤務手当の支給対象から定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を除外する規定を削除する改正が令和７年４月１日に施行されることと合わせ、へき地教育振興法及び地公法一部改正法の改正についても同日から施行するものとする。

附則第19条［国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正］

1　概要

給与法第19条の８を改正し、定年前再任用短時間勤務職員に対して地域手当の特例（医師特例、特別移転官署特例及び異動保障）、研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給することとすることに伴い、任期付短時間勤務職員に対する給与法の規定の適用に係る読替規定について、所要の規定の整理を行うものである。

2　改正理由・内容

任期付短時間勤務職員については、給与法第19条の８第３項の規定の適用について、国家育休法第24条の規定により読み替えて適用することとされている。今回の改正（第２条関係）により、給与法第19条の８第３項中「、第十一条、第十一条の二、第十一条の五から第十一条の七まで、第十一条の九、第十一条の十、第十三条の二、第十四条」を「及び第十一条」に改め、また、給与法第11条の２を削除することから、これらに伴う規定の整理を行う必要がある。

そのため、国家育休法第24条の表第19条の８第３項の項中欄中「、第十一条、第十一条の二、第十一条の五から第十一条の七まで、第十一条の九、第十一条の十、第十三条の二、第十四条」を「及び第十一条」に改め、同項下欄中「、第十一条の二」を削る改正を行う。（なお、定年前再任用短時間勤務職員に対して住居手当を支給することとしたものの、任期付短時間勤務職員については現行どおり住居手当を支給しないことから、中欄（読替前）から第11条の10を削るものの、下欄（読替後）からは同条を削る改正は行わない。）

【資料】港湾法等の規定を改正しない理由について

港湾法（昭和25年法律第218号）第43条の29第３項、民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（平成11年法律第117号）第78条第３項、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成16年法律第121号）第10条第２項（以下「港湾法等の規定」という。）については、「国派遣職員」や「弁護士職務従事職員であった者」を、給与法第11条の７第３項に規定する「行政執行法人職員等」とみなした上で、給与法の以下の規定を適用する旨が規定されている。

○　第11条の７第３項
○　第11条の８第３項
○　第12条第４項
○　第12条の２第３項
○　第14条第２項

このうち、給与法第12条第４項及び第12条の２第３項の規定については、本則第２条において「検察官であつた者又は行政執行法人職員等であつた者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となつた者」が、「新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」に改められることから、上記「国派遣職員」や「弁護士職務従事職員であった者」（以下「国派遣職員等」という。）を「行政執行法人職員等」とみなさなくとも当該規定を適用することができることとなり、これら規定の適用に係る上記みなし規定は不要となる。

このため、当該みなし規定の対象から給与法第12条第４項及び第12条の２第３項を削る改正を要するとも考えられる。

しかし、港湾法等の規定は、国派遣職員等が、地域手当に係る規定である給与法第11条の７第３項に規定される行政執行法人職員等であった者とみなされたことにより、給与法に規定されている各種手当の適用を受けることができるという構造であるところ、給与法第12条第４項及び第12条の２第３項の適用に当たっては、改正後は国派遣職員等を行政執行法人職員等であった者とみなさずとも「新たに俸給表の適用を受ける職員となった者」として適用を受けられ得るが、他の手当と同様に国派遣職員等を行政執行法人職員等であった者とみなすことで各種手当に係る給与法の規定の適用を受けることができるという構造を引き続き維持することが適当であり、改正は不要である。

なお、国有林野の有する公益的機能の維持管理を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律（平成24年法律42号）附則第25条、独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第67号）附則第４条においても、「旧給与特例法適用職員であった者」や、「特定独立行政法人の職員であった者」を「行政執行法人職員等であった者」とみなすという経過措置を講じている。この経過措置は、これらの改正法の施行日以前に、「旧給与特例法適用職員」や「特定独立行政法人職員」から引

き続き「俸給表の適用を受ける職員」となったことにより、新幹線鉄道等に係る通勤手当又は単身赴任手当を支給されている職員について、現行の給与法第 12 条第４項及び第 12 条の２第３項の要件に該当するようにみなすことで、引き続き手当の適用対象としているものである。現在、これら経過措置の対象となっている職員は、本改正法の施行日以後は、附則第９条の適用により、引き続き手当を支給されることとなる。このため、今回の改正に伴い、これら経過措置規定の改正は不要である。

【理由関係】

4　理由

理由について

これまで、人事院勧告を受けて、給与法等について、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」において改正がされた場合の「理由」は、勧告の名称を説明し、次にその改正内容を給与法の条文の順に説明する構造としている。

今回は、人事院勧告を受けて、

○　俸給月額、初任給調整手当、期末手当及び勤勉手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定等
○　昇給の制度の改定
○　配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る扶養手当の増額
○　地域手当の級地区分及び支給割合の見直し並びに異動保障の延長
○　交通機関等に係る通勤手当支給限度額の見直し
○　採用時からの新幹線通勤手当特例の適用及び橋特例の廃止
○　採用時からの単身赴任手当の支給
○　管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員の拡大
○　定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員への地域手当の特例の適用並びに研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当の支給
○　特定任期付職員業績手当の廃止及び特定任期付職員への勤勉手当の支給
○　寒冷地手当の支給月額及び支給地域の改定

等を行うことから、これらを並列に説明することとする。

具体的には、以下のとおり。

理　由

人事院の国会及び内閣に対する令和六年八月八日付けの職員の給与の改定に関する勧告に鑑み、一般職の国家公務員について、俸給月額、初任給調整手当、期末手当及び勤勉手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定、昇給の制度の改定、配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る扶養手当の増額、地域手当の級地区分及び支給割合の見直し並びに異動保障の延長、交通機関等に係る通勤手当支給限度額の見直し、採用時からの新幹線通勤手当特例の適用及び橋特例の廃止、採用時からの単身赴任手当の支給、管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員の拡大、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員への地域手当の特例の適用並びに研究員調整手当、住居手当及び特地勤務手当の支給、特定任期付職員業績手当の廃止及び特定任期付職員への勤勉手当の支給並びに寒冷地手当の支給月額及び支給地域の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

【理由関係】

（参考）理由において、「等」を付すことについて

・「非常勤の委員、顧問、参与等」における「等」には、人事院が指定するこれらに準ずる職にある者が含まれる。
・「交通機関等」における「等」には、有料の道路が含まれる。
・「行う等の必要がある」については、令和６年の人事院勧告を受けた改正内容における特地勤務手当に準ずる手当の再任用職員への支給や地域手当の改定に係る特例等の設定、扶養手当の支給に関し必要な事項を人事院規則に委任する規定の新設、再任用の教員等に対するへき地手当の支給等を明記せずに読み込ませるために、「等」を付すこととする。

【理由関係】

過去の理由の例

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和４年法律第81号）

理　由

人事院の国会及び内閣に対する令和四年八月八日付けの職員の給与の改定に関する勧告に鑑み、一般職の国家公務員の俸給月額及び勤勉手当の額の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成 26 年法律第105号）

理　由

人事院の国会及び内閣に対する平成二十六年八月七日付けの職員の給与改定に関する勧告に鑑み、一般職の国家公務員の俸給月額、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当及び勤勉手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定並びに地域手当の級地の区分及び支給割合並びに広域異動手当の支給割合の改定を行うとともに、管理職員特別勤務手当の支給要件である勤務の範囲を広げ、再任用職員について単身赴任手当を支給することとし、あわせて、寒冷地手当の支給地域の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成 22 年法律第53号）

理　由

人事院の国会及び内閣に対する平成二十二年八月十日付けの職員の給与の改定に関する勧告にかんがみ、一般職の国家公務員の俸給月額、期末手当及び勤勉手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定を行うとともに、五十五歳を超える職員に対する俸給月額の支給に当たって当分の間その一定割合を減ずる措置を講ずる等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成 17 年法律第113号）

理　由

人事院の国会及び内閣に対する平成十七年八月十五日付けの給与改定に関する勧告にかんがみ、一般職の国家公務員の俸給月額、初任給調整手当、扶養手当、勤勉手当及び期末特別手当並びに非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当の額の改定、昇給の制度の改定並びに地域手当の新設及び調整

手当の廃止を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

(※)　本年の改正については、給与勧告を受けての改正内容が多岐にわたった平成17年度を参考にし、改正内容に関して並列して述べる形をとっている。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第136号）

理　由

人事院の国会及び内閣に対する平成十六年八月六日付けの給与改定に関する勧告にかんがみ、一般職の国家公務員の教育職俸給表及び指定職俸給表の改定等を行い、あわせて、寒冷地手当について、支給地域、支給額等その制度の改定を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。