

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

（注）本表は令和6年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日（令和7年4月1日予定）現在の地域による。

（注）表中「都道府県と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

見直し後の級地（支給割合）	見直し前の級地（支給割合）	改定幅	令和7年度の地域手当の支給割合（％）
1級地（20％）	1級地（20％）	0	20
2級地（16％）	2級地（16％）	0	16
	3級地（15％）	+1	15
	4級地（12％）	+4	14
	5級地（10％）	+6	14
	6級地（6％）	+10	10
	7級地（3％）	+13	7
	非支給地（0％）	+16	4
3級地（12％）	2級地（16％）	−4	15
	3級地（15％）	−3	14
	4級地（12％）	0	12
	5級地（10％）	+2	11
	6級地（6％）	+6	10
4級地（8％）	非支給地（0％）	+12	4
	4級地（12％）	−4	11
	5級地（10％）	−2	9
	6級地（6％）	+2	7
	7級地（3％）	+5	6
5級地（4％）	非支給地（0％）	+8	4
	6級地（6％）	−2	5
	7級地（3％）	+1	3
	非支給地（0％）	+4	2
非支給地（0％）	7級地（3％）	−3	2

（注）「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

【参考】給与制度のアップデート措置内容一覧

俸給	若年層競争力	職務職責重視	能力実績反映
----	--------	--------	--------

●**新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。**採用市場での競争力のある水準に**令和6年4月実施**

●**係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。**早期昇格時や民間人材等の採用時の給

与を改善
●**本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。**重い役割に見合う処遇を確保
▶ 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、**昇格時に給与が大きく上がる仕組み**に
▶ 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当	地域給与反映
------	--------

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

●**異動保障を2年間から3年間に延長**

●**今後の見直しは現行の10年より短期間で実施**

【見直し後の支給地域】	16都府県+79市		
級地区分	支給割合	支給地域の例（都府県で指定）（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、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	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

今年の給与勧告のポイント

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

【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

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