

令和6年2月14日
日本年金機構

日本年金機構役員報酬規程の改正について（案）

1. 改正の趣旨

令和5年人事院勧告を踏まえ、「一般職の職員の給与に関する法律」の一部改正が行われたところであり、日本年金機構の役員の報酬についても、国の指定職等の取扱いに準じた日本年金機構役員報酬規程（規程第41号）（以下「役員報酬規程」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

(1) 常勤役員の本俸月額

指定職俸給表の改定額に準じて、役員報酬規程本則に定める及び附則の本俸について、以下の通り引上げを実施。

○ 役員報酬規程本則に定める本俸の月額

役職	改正後	現行	(参考)
理事長	1,110,000円	1,107,000円	指定職7号俸
副理事長	898,000円	895,000円	指定職4号俸
(理事長が特に認める場合)	968,000円	965,000円	指定職5号俸
理事	820,000円	818,000円	指定職3号俸
(理事長が特に認める場合)	898,000円	895,000円	指定職4号俸
(理事長が経験を勘案して定める場合)	763,000円	761,000円	指定職2号俸
監事	708,000円	706,000円	指定職1号俸

※ 第2回社会保障審議会日本年金機構評価部会（平成21年12月21日）において、年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員報酬を減額する特例が規定されている。

○ 役員報酬規程附則に定める本俸の月額（実際の支給額）

役職	改正後	現行
理事長	952,000円	949,000円
副理事長	807,000円	804,000円
(理事長が特に認める場合)	870,000円	867,000円
理事	770,000円	768,000円
(理事長が特に認める場合)	843,000円	840,000円
(理事長が経験を勘案して定める場合)	717,000円	715,000円
監事	665,000円	663,000円

(2) 常勤役員の賞与支給可能総額の月数変更

指定職俸給表の適用を受ける職員と同様の引上げを実施。

年間 3.30 月 → 3.40 月 (0.10 月分引上げ)

(3) 非常勤役員手当

国の委員、顧問、参与等の手当の改定額に準じて、勤務 1 日当たりの手当額の引上げを実施。

日額 34,200 円 → 34,300 円 (100 円の引上げ改定)

3. 改正・施行予定日

令和 6 年 3 月 1 日

※ 2. (1) 及び (3) は、令和 5 年 4 月 1 日に遡及実施し、令和 5 年 4 月分から令和 6 年 2 月分の差額を令和 6 年 3 月に支給予定。また、2. (2) は、令和 5 年 12 月期賞与から遡及実施し、支給済賞与との差額相当額を令和 6 年 3 月に支給予定。

○ 日本年金機構法（平成十九年法律第九号）

（役員の報酬等）

第二十一条 役員に対する報酬及び退職手当（以下この条において「報酬等」という。）は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない。

2 機構は、役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間事業の役員の報酬等、機構の業務の実績、第三十四条第二項第四号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、第二項の規定による届出があったときは、その届出に係る報酬等の支給の基準を社会保障審議会に通知するものとする。

5 社会保障審議会は、前項の規定による通知を受けたときは、その通知に係る報酬等の支給の基準が社会一般の情勢に適合したものであるかどうかについて、厚生労働大臣に対し、意見を申し出ることができる。

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（令和5年法律第73号）の概要

- 人事院は8月7日、一般職の国家公務員の給与改定及びフレックスタイム制の更なる柔軟化について、国会及び内閣に対し勧告
- 政府は、人事院勧告どおりの実施を閣議決定

概要

1. 給与改定

①月例給 【令和5年4月から改定】

民間給与との較差3,869円を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定（平均改定率1.1%）（初任給については、大卒11,000円、高卒12,000円の引上げ）

指定職職員（本省の部長、審議官級以上）については、2,000～3,000円の引上げ改定

②特別給（ボーナス） 【令和5年12月期から改定】

一般の職員 年間4.40月分 → 4.50月分（0.10月分引上げ）

指定職職員 年間3.30月分 → 3.40月分（0.10月分引上げ）

③在宅勤務等手当の新設 【令和6年4月から実施】

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当（月額3,000円）を新設

2. フレックスタイム制の更なる柔軟化 【令和7年4月から実施】

一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。

（注）現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの

3. 施行期日

1. は公布の日（令和5年11月24日）。ただし、一部の規定は令和6年4月1日
2. は令和7年4月1日

本年の給与勧告のポイント ~過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ~

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

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

I 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おり、代償措置としての人事院勧告(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
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、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)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業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、初任給を次のとおり引上げ
 ◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
 (平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 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

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に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5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225 月	1.225 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- 手当額は月額3,000円
- 令和6年4月1日から実施
- 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

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

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

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

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

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

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)