

令和7年2月6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6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	<u>1,122,000円</u>	1,110,000円	指定職7号俸
副理事長	<u>908,000円</u>	898,000円	指定職4号俸
（理事長が特に認める場合）	<u>979,000円</u>	968,000円	指定職5号俸
理事	<u>829,000円</u>	820,000円	指定職3号俸
（理事長が特に認める場合）	<u>908,000円</u>	898,000円	指定職4号俸
（理事長が経験を勘案して定める場合）	<u>772,000円</u>	763,000円	指定職2号俸
監事	<u>716,000円</u>	708,000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	<u>964,000円</u>	952,000円
副理事長	<u>817,000円</u>	807,000円
（理事長が特に認める場合）	<u>881,000円</u>	870,000円
理事	<u>779,000円</u>	770,000円
（理事長が特に認める場合）	<u>853,000円</u>	843,000円
（理事長が経験を勘案して定める場合）	<u>726,000円</u>	717,000円
監事	<u>673,000円</u>	665,000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 3.40 月 → 3.45 月 (0.05 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 34,300 円 → 34,700 円 (400 円の引上げ改定)

3. 改正・施行予定日

令和 7 年 3 月 1 日

※ 2. (1) 及び (3) は、令和 6 年 4 月 1 日に遡及実施し、令和 6 年 4 月分から令和 7 年 2 月分の差額を令和 7 年 3 月に支給予定。また、2. (2) は、令和 6 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 7 年 3 月に支給予定。

○ 日本年金機構法（平成十九年法律第百九号）

（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6年法律第72号)の概要

法律の概要

令和6年8月の人事院勧告を踏まえ、一般職の職員の給与について、俸給月額及びボーナス並びに各種手当等を改定。

改定の内容

1. 月例給の改定【令和6年4月から改定】

- ①一般の職員については、民間給与との較差11,183円(2.76%)を解消するため、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
 - 【総合職(大卒)】200,700円 → 230,000円(+29,300円・14.6%)
 - 【一般職(大卒)】196,200円 → 220,000円(+23,800円・12.1%)
 - 【一般職(高卒)】166,600円 → 188,000円(+21,400円・12.8%)
- ②指定職職員(本省の部長、審議官級以上)については、行政職俸給表(一)10級の平均改定率(1.1%)と同程度の引上げ改定

2. 特別給(ボーナス)の改定【令和6年12月期から改定】

- ①一般の職員 年間4.50月分 → 4.60月分(0.10月分引上げ)
- ②指定職職員 年間3.40月分 → 3.45月分(0.05月分引上げ)

3. 寒冷地手当の改定【①は令和6年4月から、②は令和7年4月から改定】

- ①支給額の見直し
- ②支給地域の見直し

4. その他の改定【令和7年4月から改定】

- ①俸給 職務や職責をより重視した俸給体系を導入
- ②地域手当 級地区分の段階数及び支給割合の見直し
- ③通勤手当 通勤手当の支給限度額の見直し
- ④扶養手当 配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の増額
- ⑤その他 再任用職員に支給する手当の拡大等

※ 寒冷地手当、地域手当及び扶養手当の見直しは段階的に実施

施行期日

法律の公布の日(一部の規定は令和7年4月1日)

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

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 –

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

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 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

● 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])

● 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 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

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、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

俸給 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大