

令 和 8 年 2 月 2 5 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 7 年 人 事 院 勸 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 4 1 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 に 定 め る 本 俸 の 月 額

役 職	改 正 後	現 行	(参 考)
理 事 長	<u>1,153,000 円</u>	1,122,000 円	指 定 職 7 号 俸
副 理 事 長	<u>933,000 円</u>	908,000 円	指 定 職 4 号 俸
(理 事 長 が 特 に 認 め る 場 合)	<u>1,006,000 円</u>	979,000 円	指 定 職 5 号 俸
理 事	<u>852,000 円</u>	829,000 円	指 定 職 3 号 俸
(理 事 長 が 特 に 認 め る 場 合)	<u>933,000 円</u>	908,000 円	指 定 職 4 号 俸
(理 事 長 が 経 験 を 勘 案 し て 定 め る 場 合)	<u>794,000 円</u>	772,000 円	指 定 職 2 号 俸
監 事	<u>736,000 円</u>	716,000 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>995,000 円</u>	964,000 円
副 理 事 長	<u>842,000 円</u>	817,000 円
(理 事 長 が 特 に 認 め る 場 合)	<u>908,000 円</u>	881,000 円
理 事	<u>802,000 円</u>	779,000 円
(理 事 長 が 特 に 認 め る 場 合)	<u>878,000 円</u>	853,000 円
(理 事 長 が 経 験 を 勘 案 し て 定 め る 場 合)	<u>748,000 円</u>	726,000 円
監 事	<u>693,000 円</u>	673,000 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 3.45 月 → 3.50 月 (0.05 月分引上げ)

(3) 企画調整手当

指定職俸給表の適用を受ける本府省の職員に「本府省業務調整手当」が新たに支給されることから、常勤役員に企画調整手当を新設。なお、金額は正規職員と同様に、国の水準の 6 割程度。

月額 31,000 円

(4) 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 34,700 円 → 35,700 円 (1,000 円の引上げ改定)

3. 改正・施行予定日

令和 8 年 3 月 1 日

※ 前記 2 の (1) (3) 及び (4) は、令和 7 年 4 月 1 日に遡及実施し、令和 7 年 4 月分から令和 8 年 2 月分の差額を令和 8 年 3 月に支給予定。また、(2) は、令和 7 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 8 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7年法律第89号)の概要

法律の概要

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の改定を行う。

改定の内容

1. 月例給の改定【令和7年4月から改定】(第1条)

- ①一般の職員については、民間給与との較差15,014円(3.62%)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

【総合職(大卒)】230,000円 → 242,000円(+12,000円・5.2%)

【一般職(大卒)】220,000円 → 232,000円(+12,000円・5.5%)

【一般職(高卒)】188,000円 → 200,300円(+12,300円・6.5%)

- 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(2.8%)と同程度の引上げ改定

【参考：官民給与の比較方法を見直し、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に、本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ】

2. 特別給(ボーナス)の改定【令和7年12月期から改定】(第1条、第2条)

- ①一般の職員 年間4.60月分 → 4.65月分(0.05月分引上げ)

- ②指定職職員 年間3.45月分 → 3.50月分(0.05月分引上げ)

3. その他の改定等【①②は令和7年4月、③④は令和8年4月から改定】

- ①本府省業務調整手当 : 支給対象職員の拡大及び

手当額の上限割合の改定(第1条)

- ②特地勤務手当に準ずる手当 : 支給対象職員の拡大(第1条)

- ③第二種初任給調整手当 : 地域別最低賃金に相当する額を下回らない月例給与水準を確保するための手当を措置(第2条)

- ④通勤手当 : 駐車場等を利用する職員への駐車場等に係る通勤手当の支給(第2条)

等

施行期日

法律の公布の日(一部の規定は令和8年4月1日)

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、**新たな人事制度の構築**に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- 採用市場での競争力確保のため、**官民給与の比較対象を見直し**
- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い**本府省業務調整手当を拡充**
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、**在級期間に係る制度を廃止**

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の**超過勤務最小化**に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- 自己実現や社会貢献につながるような**兼業制度(自営兼業)の見直し**

【R8年度から施行】

- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための**無給休暇の導入**

【R8年度に措置内容を報告】

- 国家公務員の「**能力一覧**」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験における**CBT(オンライン試験)の導入**

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- インターンシップ**を活用した**早期選考**の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- 柔軟な**アルムナイ採用**のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➔ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

[令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和7年4月実施】

俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%[+12,000円]) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%[+12,000円])
【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%[+12,300円])
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%
※ 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5.1%の給与改善
- 本府省業務調整手当
 - 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
 - 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ
- 特地勤務手当等
 - 著しく不便な地に所在する官署(特地官署等)に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
 - 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

[直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較]

✓ 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特地勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、
- ④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置