

人事院、国家公務員給与を勧告・報告

「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」に回復

○月例給 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

○一時金 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

人事院は、本日8月7日、国家公務員給与に対する勧告・報告を行いました。

主な内容としては、①官民給与比較方法の見直しとして、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げる②月例給においては、官民較差15,014円(3.62%)を解消するため、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③特別給(一時金)においては民間の支給状況に見合うよう引上げ(年間4.60月分→4.65月分)、となっています。

自治労は直ちに“見解”として、月例給等の引上げには一定程度の評価をしているものの「再任用職員の一時的な水準の改善を強く求めてきたにもかかわらず、人事院は制度設計時の考え方を説明するにとどまった。今回見直しがされなかったことは極め

て遺憾であり、引き続きの課題としてさらなる運動の強化が求められる。」と発しました。

今後は特別区人事委員会に対し、特別区人事委員会勧告が我われの生活実態に見合ったものとなるよう取り組みを進め、その勧告の内容を注視しなければなりません。そして勧告内容だけに捉われず、清掃職員として魅力ある賃金・人事制度の確立にむけ、本部・各支部から要求を積み上げる闘う体制を確立しましょう！

添付資料

- ・ 令和7年人事院勧告・報告の概要
- ・ 自治労「見解」
- ・ 連合「談話」
- ・ 人事院総裁「談話」

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】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

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

2025 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給15,014円(3.62%)、一時金を0.05月(期末0.025月・勤勉0.025月、再任用職員含む)引き上げる勧告を行った。俸給表については、大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、すべての級・号俸で2.7%以上の引き上げが行われた。4年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、1991年以来34年ぶりに改定率が3%を超えたことは、2025春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に応えた内容といえる。

2. 2025人勧期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、すべての世代の職員について真に生活改善につながる賃金改定を求め、644,513筆(うち自治労549,022筆)の署名を集約し、組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。

この間の自治労・公務員連絡会の強い要求に応え、課題となっていた中高年層で9,500円以上の引き上げがされたことは評価できる。また、自動車等使用者の通勤手当の改善、駐車場の利用に対する通勤手当の新設についても、組合員の声に人事院が応えたものと受け止める。

一方で、再任用職員の一時金水準の改善を強く求めてきたにもかかわらず、人事院は制度設計時の考え方を説明するにとどまった。今回見直しがされなかったことは極めて遺憾であり、引き続きの課題としてさらなる運動の強化が求められる。

3. 人事行政諮問会議「最終提言」を踏まえた措置については、①官民給与の比較方法の見直しとして、現行50人以上とされている比較企業規模を100人以上とするとともに、較差算出にあたり、本府省職員については東京23区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員と対応させること、②対応関係の見直しによって生じた較差を原資として、ア)本府省業務調整手当について、幹部・管理職員を支給対象に加えるとともに課長補佐級以下の手当額についても引き上げること、イ)較差の一部を俸給表の改定に用いること、③在級期間に係る制度を廃止することなどが示された。

比較企業規模を100人以上に戻すことについては、過去に不当に引き下げられた経緯からすれば当然のことと考えるが、労働基本権の代償措置とされる給与勧告の根幹をなす事項であることから、制度の安定性の観点からも原則的な概念や客観的・合理的な根拠が示されるべきである。また、報告の中では、「より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要」と言及されており、新たな人事制度の方向性によっては地方公務員への影響が出てくる可能性もあるため、今後とも注視していく必要がある。

また、在級期間表の廃止については、目安がなくなることがマイナスの影響とな

る可能性もあることから、自治体の独自性が確保されるよう総務省対策を行う。

4. 衆参で与党過半数割れの状況となり、今後の政治情勢が不透明な中ではあるが、本部は、政府に対し早期の給与法閣議決定を求めるとともに、各自治体における労使交渉を尊重し、国が不当な介入を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。

県・政令市等においては人事委員会対策を強化し、賃金水準の十分な引き上げと公民較差の月例給・手当への適切な配分を求めていく。あわせて、県本部は市町村課交渉を行い、県内自治体の労使自治の尊重を確認するとともに、不当な介入を行わないよう求め、統一闘争をけん引していく必要がある。

単組は、国の動向に関わらず主体的に交渉・協議を進め、早期の労使自主決着、会計年度任用職員を含むすべての職員の遡及改定と年内差額支給を実現しなければならない。

5. 2025 賃金確定闘争は、2026 春闘へと賃上げのバトンを確実に渡す役割も担っている。加えて、公務・公共サービス労働者を含めたすべての労働者の賃上げの継続は、もはや社会的要請である。

3%を超える引き上げ勧告を前に、財政や経営状況を口実に人勧完全実施を明言しない当局姿勢も想定されるが、賃上げの「巡航速度」を落とすことや民間の仲間の懸命な闘いの成果を僅かでも損なうことは許されない。すべての自治体単組、公共民間単組で人勧完全実施と単組独自の賃金改善を実現するため、自治労は今次2025 賃金確定闘争を全力で推進するものである。

2025年8月7日
全日本自治団体労働組合

2025年8月7日

2025年人事院勧告に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. 政府と国会は、勧告どおり給与改定すべき

人事院は本日、政府ならびに国会に対して、2025年の国家公務員給与改定について、月例給を15,014円(3.62%)引き上げ、一時金の支給月数を年間4.65月(昨年比0.05月増)とすることを勧告した。民間における初任給の動向や、公務における人材確保が喫緊の課題であることなどを踏まえ、初任給を引き上げるとともに、30代後半までの若年層に重点をおきつつ、そのほかの世代の職員については改定率を逡減させつつも、昨年を大幅に上回る引き上げを行うとしている。

本勧告は、若年層・中堅層・高齢層のバランスに配慮し、公務職場で働くすべての職員の労苦に応えるものであり、政府と国会は、勧告どおり給与改定を実施すべきである。また、各府省は、非常勤職員の給与についても、非常勤職員の給与に関する指針に沿って、常勤職員の給与改定に準じ、適切に支給すべきである。

2. 公務員給与に対する社会的な理解が広くはかられるよう説明責任を果たすべき

本年の勧告にあたっては、人事行政諮問会議の最終提言を踏まえ、官民給与の比較方法の見直しが行われているが、人事院は、公務員給与に対する社会的な理解が広くはかられるよう、客観的・合理的な理由を明確化した上で、積極的に説明責任を果たすべきである。

3. 地方自治体はすべての職員を対象に人事院勧告同様の給与引き上げを

今後、人事委員会が置かれている地方自治体においては、地方公務員の給与にかかる勧告が行われるが、人事院勧告を踏まえ、すべての職員を対象に同様の引き上げ勧告がなされること、あわせて、会計年度任用職員についても、常勤職員の給与改定に準じて、適切に支給されることを求める。加えて、地方自治体に対しては、地方自治の本旨にもとづき条例改正に向けて労使交渉が尊重されることを求める。

4. 連合はより質の高い公共サービスに資する公務員制度改革に取り組む

人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、公務員の労働基本権の回復と自律的労使関係制度の早期の確立が求められる。連合は、国民の安全・安心な暮らしを守る、より質の高い公共サービスの維持・発展に向け、ILOをはじめ関係する組織と連携しながら、民主的な公務員制度改革の実現をめざしていく。

以上

人事院総裁談話

令和7年8月7日

国家公務員は、国民の安全・安心な暮らしを守り、広い視野や使命感を持って国家を支える唯一無二の仕事をしています。

社会経済や国際情勢が激しく変化する中、世界に誇れる社会を作り、未来につなげていくためには、公務組織が、多様で優秀な人材が働きたいと思える「選ばれる場所」である必要があります。人事院はこれまで、採用試験の見直し、柔軟な働き方の推進、給与制度のアップデートといった人事制度のあらゆる面から改革を実施してきました。その成果として、総合職試験教養区分や一般職試験の申込者数が増加するなど、明るい兆しが見られます。

しかし、今後も激しい人材獲得競争が続く中で優秀な人材を確保するためには、改革を一過性のものにとどめることなく、新たなフェーズに進める必要があります。

人事院は、職員一人一人を大切な人的資本として捉え、その成長と挑戦を支えるための人材マネジメント改革に、スピード感を持って取り組みます。次の4つのポイントがその柱です。

まず第一に、「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」を実現します。本年5月には、職員が日々の仕事に取り組む上で求められる行動を規範としてまとめた「国家公務員行動規範」を策定しました。職員が行動規範を意思決定のベースとすることにより、自己を規律し、イノベーティブな行動につながるよう、行動規範の職員への浸透を目指します。また、「公務のブランディング」として、公務の魅力を整理した上で、府省横断チームを中心に公務一丸となって、公務内への浸透と公務外への発信に一体的に取り組みます。

次に、優秀な人材をこれからも確保・定着させていくため、「実力本位で活躍できる公務」を実現します。特に、政策の企画立案や高度な調整等を担う職員を対象に、人材の獲得・リテンションに資する、新たな人事制度を検討します。また、給与体系を、年功的なものから、職務・職責をより重視した新たな制度へと転換を図ります。まずは令和7年度から、官民給与を比較する際の対象企業規模の引上げ、本府省の幹部・管理職員への手当の拡充、昇格に一定の期間を求める仕組み（在級期間表）の廃止などを先行して実施します。

そして、「働きやすさと成長が両立する公務」を実現します。長時間労働の是正、とりわけ月100時間などの上限を超える超過勤務の最小化に向けて、個々の職場の実情をくみ取った縮減策を示し、調査・指導の更なる強化を不退転の決意で進めます。また、職員の自己実現につながる自営兼業を可能とするとともに、職員の様々な事情に応じた無給の休暇の新設を検討します。カスタマー・ハラスメント対策や、職員の健康と安全を守る環境整備も進めます。加えて、職員の主体的な学びと成長を支援するため、国家公務員に求められる、すなわち公務職場で獲得できる能力をわかりやすく示すなど、職員のキャリア形成を後押しします。

さらに、「採用プロセスのアップデート」として、採用の仕組みを包括的に見直し、「誰もが挑戦できる開かれた公務」を実現します。受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図るため、CBT方式の採用試験を段階的に導入します。民間のWebテストの活用も視野に、まずは経験者採用試験での実現を目指します。また、インターンシップの採用選考における一層の活用、アルムナイ採用も含めた経験者採用制度の整備、技術系人材の確保に特化した採用ルート of 構築などの取組を進め、人材確保の裾野を更に広げます。

本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与の改定について勧告を行いました。

本年は、民間企業の賃上げの状況等を反映して、昨年を上回る高水準のベースアップとしました。全体では平均15,014円(3.62%)引き上げ、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員には、昨年を大幅に上回る引上げ改定を行います。これにより、本府省採用の総合職大卒は30万円を超える初任給となります。また、特別給は0.05月分引き上げ、年間4.65月分とします。

本年の勧告は、官民給与の比較対象の見直しもあり、俸給を引き上げ、諸手当の改善を行うものです。これらの見直しが優秀な人材の確保と職員のモチベーション向上につながり、これまで以上に、一人一人の国家公務員が、高いパフォーマンスを発揮することを期待します。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民の皆さんにおかれては、新たな時代にふさわしい人材マネジメントに向けた改革の必要性に、深い御理解をいただければと存じます。

最後に、国民の生活と安全を守るため、全国各地で日々誠実に職務に取り組まれている国家公務員の皆さんに、心から敬意を表します。皆さんの不断の努力が、この国の未来を形づくる原動力です。ますますの御活躍を祈念いたします。