

人事院の給与勧告等の概要

本年の給与勧告のポイント①

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7年4月実施》

民間給与との較差(*) 15,014円 (3.62%) を解消するため次のとおり改定

*いわゆる「ペア」に相当。モデル試算した定期昇給を加えると月収で約5.1%の給与改善

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) 本府省採用の総合職(大卒)は30万円を超える初任給に(301,200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、1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 4.2%、全体 3.3%

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

特勤手当等

- ▶ 特勤手当及び特勤手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止等
※ 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特勤手当等 72円 はね返し分(*) 1,399円 *俸給の改定により諸手当の額が増減する分

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支給月数を比較《令和7年4月実施》

- ▶ 民間の支給割合 4.65月
- ▶ 公務の平均支給月数 現行 4.60月
- ▶ 民間の支給状況に合うよう引上げ
年間4.60月分→4.65月分(+0.05月分)
- ▶ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に
0.025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7年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.275月(現行1.25月)
	勤勉手当	1.05月(支給済み)	1.075月(現行1.05月)
8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月

本年の給与勧告のポイント②

官民給与の比較方法の見直し

【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要

【見直し内容】

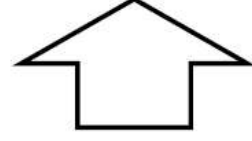
- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、**東京23区本店の【企業規模1,000人以上】**と対応させる

現行

企業規模50人以上と比較

本府省職員

東京23区の企業規模
500人以上の本店事業所
の従業員と対応



見直し後

企業規模**100人**以上と比較

本府省職員

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

本年の給与報告のポイント③

①本府省業務調整手当の見直し 《令和7年4月実施》

- ▶ 本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を次のとおり見直し
 - ・支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、51,800円を支給
 - ・本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ
 - [引上げ額] ・ 課長補佐級 10,000円
 - ・ 係長級以下 2,000円

【本府省業務調整手当の手当額】
 (指定職俸給表及び行政職俸給表(一)の場合)

	職務の級	手当額 (円)	
		現行	見直し後
幹部・ 管理職員	指定職	—	51,800
	行(一) 7級以上	—	51,800
幹部・ 管理職員 以外の職員	行(一) 7級以上	41,800	51,800
	行(一)6級	39,200	49,200
	行(一)5級	37,400	47,400
	行(一)4級	22,100	24,100
	行(一)3級	17,500	19,500
	行(一)2級	8,800	10,800
	行(一)1級	7,200	9,200

②在級期間表の廃止 《令和8年4月実施》

- ▶ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止
 - ※ 在級期間 … 職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求めるもの
- ▶ 関連する初任給制度等の諸制度も見直し

③転勤する職員に対する給与上の措置（特地勤務手当等の見直し）

《(1)、(2)及び②は令和7年4月実施、①は令和8年4月実施》

- ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要
- ▶ この一環として、著しく不便な地に所在する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を次のとおり見直し
 - (1) 特地勤務手当等と他の手当との減額調整の廃止
 - ・ 特地勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
 - ・ 特地勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整の廃止
 - (2) 特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大
 - ・ 特地官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給
- ※ そのほか、①特地官署等の指定の見直し、②特地勤務手当等の額の算定基礎の見直し等を実施
- ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当については、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう調査・検討

本年の給与報告のポイント④

その他

通勤手当

《①(1)及び(3)は令和8年4月実施、①(2)は令和7年4月実施、②は令和8年10月実施》

- ① 自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し
 - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)(現行は「60km以上」)
 - (2) 現行の距離区分についても、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
- ② 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

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

宿日直手当

《令和7年4月実施》

- ▶ 宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定(普通・特別宿日直：+300円 医師当直：+1,500円)

地域手当

《令和8年4月実施》

- ▶ 給与制度のアップデート(令和7年4月～)で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い

《令和8年4月実施》

- ▶ 官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
- ▶ 研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性

- ▶ 人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていく必要
- ▶ 特に政策の企画立案等の業務は、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題
- ▶ 給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組を更に強化する必要
- ▶ 人事行政諮問会議の最終提言で、まずは政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員を対象に、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直す必要性について指摘

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

新たな人事制度の方向性

- ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ
 - ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、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
 - ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し
- ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討

職務・職責をより重視した給与体系

例えば、

- ・ 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成
- ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み
- ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与

勤務時間・任用等

- ・ 時間に縛られない働き方の導入
- ・ メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方

- ▶ 令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告

※ 令和7年においても、職務・職責をより重視した給与を実現し、給与上の各課題に速やかに対処する観点から先行して「本年の給与勧告のポイント②③」の見直しを実施

