

本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み

令和7年8月
人 事 院

目次

○ 本年の給与勧告のポイント

- ▶ 本年の給与勧告のポイント① 1
- ▶ 本年の給与勧告のポイント② 2
- ▶ 本年の給与勧告のポイント③ 3
- ▶ 本年の給与勧告のポイント④ 4
- ▶ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等 5

○ 給与勧告の仕組み

- ▶ 給与勧告制度の基本的考え方 6
- ▶ 給与勧告の対象職員 7
- ▶ 給与勧告の手順 8
- ▶ 民間給与との比較 9
- ▶ 民間給与との比較方法（較差の算出イメージ） 10
- ▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由） 11
- ▶ 国家公務員モデル給与例 12
- ▶ 給与勧告の実施状況（行政職俸給表（一）） 13

本年の給与勧告のポイント

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「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

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

特地勤務手当等

- 特地勤務手当及び特地勤務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 特地勤務手当等 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年間の支給月数を比較《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
 - 民間の支給状況に見合うよう引上げ
 - 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】

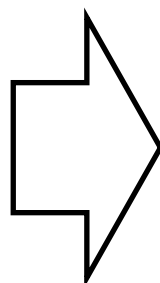
- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の【企業規模1,000人以上】と対応させる

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

本年の給与勧告のポイント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

本年の給与勧告のポイント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

給与勧告の仕組み

給与勧告制度の基本的考え方

労働基本権制約の代償措置

国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

情勢適応の原則（民間準拠）

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があることから、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々¹の経済・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企業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）を基本としています。

精緻な調査に基づく民間給与との比較

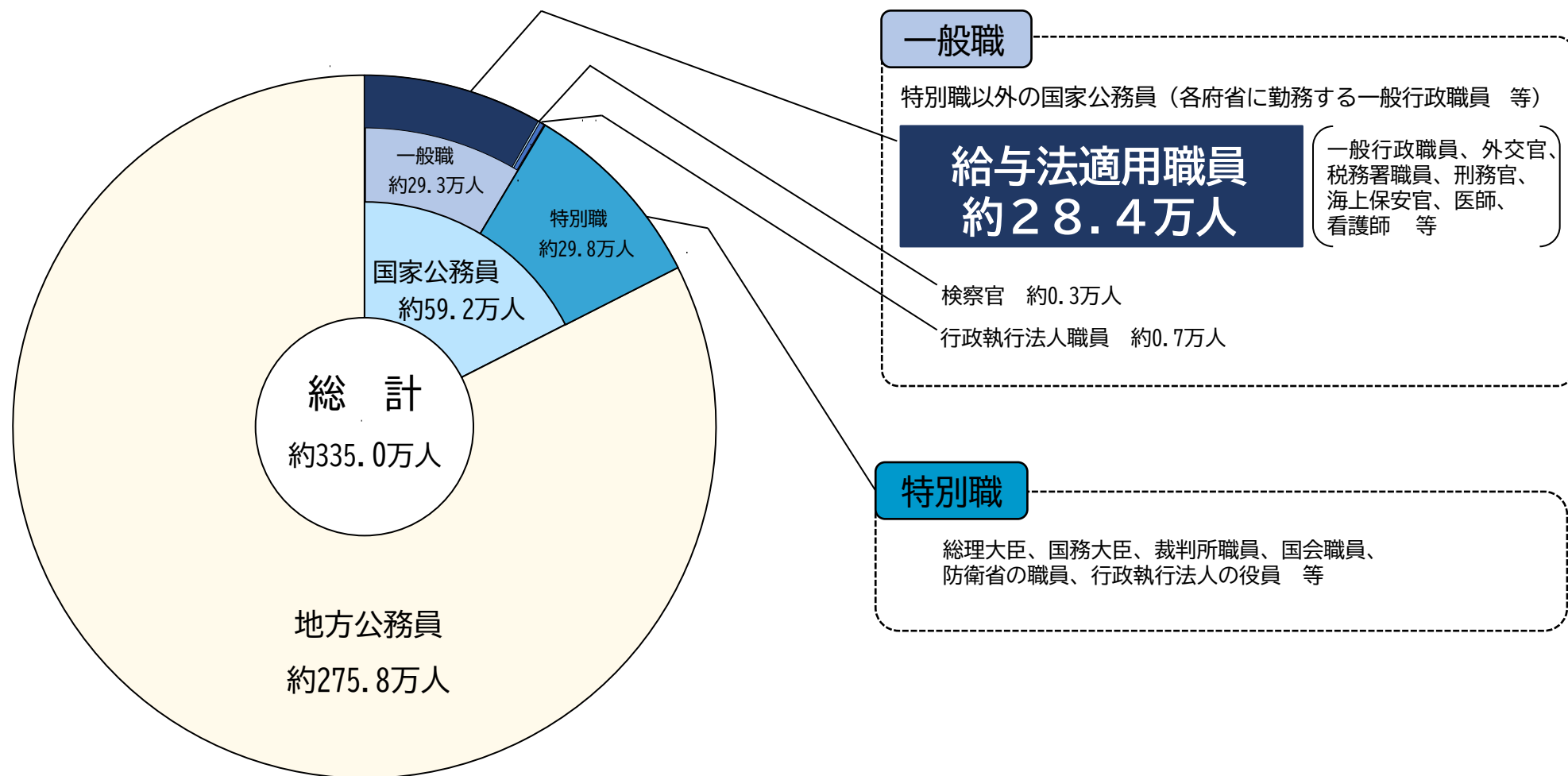
人事院は、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項

この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適應するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約59.2万人と、地方公務員約275.8万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約28.4万人です。



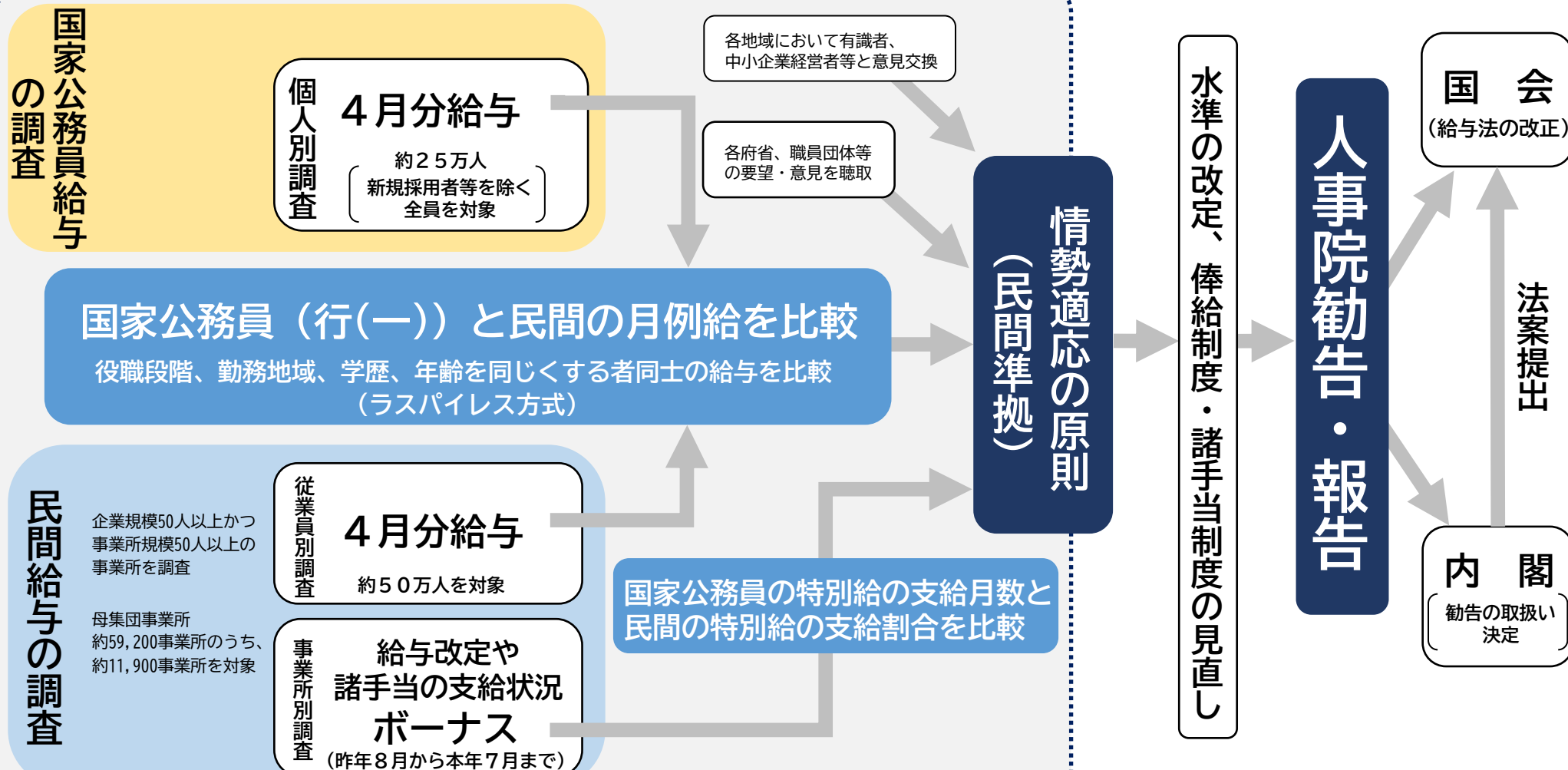
（注1）国家公務員の数令和7年度末予算定員等による。

（注2）地方公務員数は総務省「令和6年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

（注3）人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

給与勧告の手順

- 人事院は、国家公務員の給与水準を決定するため、常勤の国家公務員と常勤の民間従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
- また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



民間給与との比較

比較対象

○常勤の国家公務員[行政職俸給表(一)]と、
企業規模100人以上の民間事業所の常勤従業員[事務・技術関係職種]
の給与水準を比較

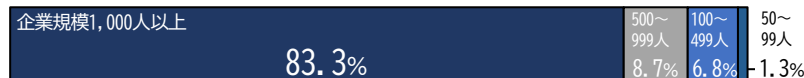
※ 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、
業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区の企業規模1,000人以上の
本店従業員と対応

比較対象は民営事業所全体の無期雇用者数の過半数をカバー



※事業所母集団データベース「令和3年次フレーム(確報)」(総務省統計局)を基に人事院集計

<参考> 総合職試験等からの新規採用者が内定を受けた民間企業の規模



※「令和7年度 総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート」(人事院)

比較方法

○単純平均では、給与水準の高低が適切に判断できないため、
給与水準に影響する要素が同じ者同士での比較が必要

<一般的に給与水準に影響する主要要素>

役職段階

勤務地域

学歴

年齢

<単純平均が適当でない例>

A社	平均給与額 30万円	ベテラン社員 1人 (給与40万円)	若手社員 1人 (給与20万円)
B社	平均給与額 20万円	若手社員 2人 (給与20万円)	

会社全体：A社>B社 ⇔ 若手社員：A社=B社

⇒ A社はベテラン社員がいるため、平均給与額が高く見える

○国と民間で人員構成が異なるため、
国の人員構成を基準（ラスパイレス方式）

<比較の具体例>

年齢	民間 (係員・東京23区・大卒)		国 (係員・東京23区・大卒)	
	人数		人数	
22・23	300	⇒ 250	250	
24・25	250	⇒ 300	300	
26・27	270	⇒ 260	260	
：	：	：	：	

役職を対応させる

揃える

民間給与との比較方法（較差の算出イメージ）

○ 国と民間の常勤職員※₁について、主な給与決定要素※₂を揃えて給与水準を比較※₃

※₁ 国は一般的な行政事務を行っている行政職俸給表(一)適用職員、民間は事務・技術関係職種の従業員（企業規模100人以上の事業所）

※₂ 役職【係員～部長等】、勤務地域【地域手当1級地（東京23区）～5級地、非支給地】、学歴【大卒、短大卒、高卒、中卒】、年齢【2歳ごと】

※₃ 民間と国では人員構成が異なるため、基準とする国の人員構成によって加重平均（ラスパイレス方式）

民間・国共通

役職・勤務地域・学歴ごとにグループを作り、
同じグループ同士で民間と国をペアにする

（その際、業務執行面の類似性、立地条件の共通性等を踏まえ、
本府省職員のグループは、東京23区の企業規模1,000人以上の
本店従業員のグループとペアにする）

各グループについて年齢別の平均給与を算出

民間

課長・東京23区・大卒 グループ		
...		
課長代理・東京23区・大卒 グループ		
...		
↓		
係員・東京23区・大卒 グループ		
年齢	平均給与 ×	人数
...	...	...
22・23	000,000 ×	250
24・25	000,000 ×	300
26・27	000,000 ×	260
...	...	...
グループごとの給与総額：		000,000,000
（【平均給与×人数】の合計）		

ペア

国

課長・東京23区・大卒 グループ		
...		
課長補佐・東京23区・大卒 グループ		
...		
↓		
係員・東京23区・大卒 グループ		
年齢	平均給与 ×	人数
...	...	...
22・23	000,000 ×	250
24・25	000,000 ×	300
26・27	000,000 ×	260
...	...	...
グループごとの給与総額：		000,000,000
（【平均給与×人数】の合計）		



民間のみ

各グループについて年齢別の人数を国の人数に
置き換える

民間・国共通

全グループの給与総額を合計して国の総人数で
割り、1人当たりの給与額を算出

民間と国の1人当たりの給与額を比較し、
その差が「較差」となる

（全グループの給与総額 ÷ 国の総人数）
民間の1人当たり給与額
429,494円（a）

（全グループの給与総額 ÷ 国の総人数）
国の1人当たり給与額
414,480円（b）

= 令和7年の較差
（a） - （b）
15,014円（3.62%）

民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、国と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事院勧告における国家公務員給与と民間給与との比較においては、国と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②勤務地域、③学歴、④年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする国家公務員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

< 「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～ >

役職 段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
部長	500,000 円	5 人	520,000 円	3 人
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計 (単純平均)	270,000	100	257,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②勤務地域、③学歴、④年齢についても、条件を揃えて国家公務員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

役職段階別では全ての階層で
A社が2万円低いが、単純な平均
ではA社が1.3万円高い
その理由は両社の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる
影響が除去された
この数値で比較
(A社の方が2万円低い)

役職 段階	B社（人員構成をA社に置換え）	
	平均給与額	人員
部長	520,000 円	5 人
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計 (ラスパイレス方式)	290,000	100

国家公務員モデル給与例

俸給表	組織	役 職 段 階	年 齢	勸 告 前		勸 告 後		年間給与額の差
				月 額	年 間 給 与	月 額	年 間 給 与	
行政職俸給表(一)	地方機関	係 員	1 8 歳 (一般職試験(高卒)初任給)	188,000	3,106,000	200,300	3,319,000	213,000
			2 2 歳 (一般職試験(大卒)初任給)	220,000	3,634,000	232,000	3,844,000	210,000
		係 長	3 5 歳	291,100	4,875,000	301,600	5,066,000	191,000
			4 0 歳	310,400	5,198,000	320,600	5,386,000	188,000
		課 長	5 0 歳	419,300	6,886,000	429,800	7,085,000	199,000
	本府省	係 員	2 2 歳 (総合職試験(大卒)初任給)	284,800	4,665,000	301,200	4,942,000	277,000
		係 長	2 8 歳	340,660	5,622,000	355,860	5,884,000	262,000
		課 長 補 佐	3 5 歳	465,440	7,801,000	489,360	8,186,000	385,000
		室 長	4 0 歳	596,160	9,978,000	662,840	10,896,000	918,000
		課 長	5 0 歳	788,280	13,482,000	857,720	14,473,000	991,000
	全 体 平 均		—	414,480	6,880,000	429,494	7,143,000	263,000
俸指 給定職 表	本府省	局 長	—	1,089,600	18,185,000	1,171,400	19,386,000	1,201,000
		事 務 次 官	—	1,429,200	23,853,000	1,520,600	25,239,000	1,386,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、地域手当（地方機関：非支給、本府省：20%）、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)

○ 本府省係員：本府省業務調整手当(勸告前8,800円、勸告後10,800円)

○ 本府省係長：本府省業務調整手当(勸告前17,500円、勸告後19,500円)

○ 本府省課長補佐：本府省業務調整手当(勸告前39,200円、勸告後49,200円)
- 本府省室長：俸給の特別調整額(88,500円)及び本府省業務調整手当(勸告前非支給、勸告後51,800円)

○ 本府省課長：俸給の特別調整額(130,300円)及び本府省業務調整手当(勸告前非支給、勸告後51,800円)

○ 本府省局長・事務次官：本府省業務調整手当(勸告前非支給、勸告後51,800円)

給与勧告の実施状況（行政職俸給表(一)）

	月例給		特別給（ボーナス）		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	官民較差率・額		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成27年	0.36%	1,469円	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	708円	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	631円	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	655円	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	387円	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	-	-	4.45月	△ 0.05月	△ 2.1万円	△ 0.3%
令和3年	-	-	4.30月	△ 0.15月	△ 6.2万円	△ 0.9%
令和4年	0.23%	921円	4.40月	0.10月	5.5万円	0.8%
令和5年	0.96%	3,869円	4.50月	0.10月	10.5万円	1.6%
令和6年	2.76%	11,183円	4.60月	0.10月	22.8万円	3.4%
令和7年	3.62%	15,014円	4.65月	0.05月	26.3万円	3.8%