

人 事 院 会 議 議 事 録

会 議 日

令和7年7月25日 金曜日

会議の出席者

川本総裁 伊藤人事官 土生人事官
(幹 事) 佐々木事務総長、堀内総括審議官
(説明員) (給与局)
荻野局長、植村次長、森谷給与第一課長、

議 題

官民給与の比較方法の見直し

議事の概要

- 担当局より、官民給与の比較方法の見直しについて別添のとおり説明があった。
- 議題については、三人事官一致で了承された。

官民給与の比較方法の見直し

令和 7 年 7 月 25 日
給 与 局

官民給与の比較に当たっては、一定の企業規模以上の民間給与水準を公務に反映させるとともに、一般的に、同一の役職でも企業規模が大きいほど職務・職責も大きくなることを踏まえ、民間と公務の各役職段階の対応関係に一定の差を設けている。

行政課題が高度に複雑化・多様化する中で、国家公務員の業務の重要性・困難性が高まっていることを踏まえ、より大きな職務・職責を担っている企業を官民比較の対象とすることが適当である。

また、国家公務員の人材確保が危機的な状況にあることを踏まえ、人事行政諮問会議の最終提言においては、比較対象は少なくとも従来の 100 人以上に戻すべきであり、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員は少なくとも 1,000 人以上の企業と比較すべきと提言されている。人事院のアンケート※₁でも、総合職試験等からの採用者の約 8 割が公務の魅力向上や優秀な人材の獲得のためには給与水準の引上げが必要と回答している。さらに、内閣人事局のアンケート※₂でも、特に若年層において、勤務継続に不安がある要因や数年以内の離職意向の要因として、収入が低いことを挙げる者の割合が高くなっている。

これらを踏まえ、以下のとおり見直しを行う。

※1 人事院「令和 6 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」によれば、「公務の魅力向上、優秀な人材の獲得のために必要と考えられる取組」について、「給与水準の引上げ」が 79.8%で最多。

※2 内閣人事局「令和 6 年度 国家公務員の働き方改革職員アンケート」によれば、非管理職職員の 30.8%が勤務継続意向はありつつも勤務継続への不安を有しており、その要因として、30 歳未満では「収入が低い（生活への不安）から」が 42.6%で最多。また、非管理職職員の 9.8%が数年以内の離職意向を有しており、その要因として、30 歳未満の 45.0%が「収入が低い（生活への不安）から」を挙げている。

(1) 比較対象企業規模

現行の比較対象企業規模は、平成 18 年に、より広く民間企業の状況を公務員給与に反映させる観点から、「100 人以上」を「50 人以上」とする見直しを行ったものである。一方で、官民給与の比較に当たっては、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点も必要である。

前述のとおり、行政課題の複雑化・多様化や、今日の厳しい人材獲得競争を前提とす

れば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較することが適当であることから、過去の経緯や民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることを踏まえ、比較対象企業規模を従前の「100 人以上」とする。

なお、これとの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても、企業規模「100 人以上」の民間企業を比較対象とする。

(2) 比較における対応関係

前述のとおり、民間企業と公務の各役職段階の対応関係には一定の差を設けており、本府省職員は、担う業務の特殊性や困難性、業務執行面の類似性や立地条件を考慮し、現在、東京 23 区の企業規模 500 人以上の本店従業員と対応させている。

行政課題が高度に複雑化・多様化する中で、本府省の業務の特殊性や困難性が一層高まっていることに鑑みれば、その職務・職責に照らして、本府省職員との対応関係についても、より規模の大きな民間企業の本店従業員とすることが適当である。

また、公務の人材確保は喫緊の課題であることから、人材獲得上の競合関係にある企業の規模を意識する必要があるほか※3、過去の人事院の研究会においても、例えば 1,000 人以上に引き上げることや、より大規模な企業の本社に限定することが更なる検討課題とされていた※4。

これらのことから、本府省職員については、東京 23 区の企業規模「1,000 人以上」の本店従業員と対応させることとする。

※3 人事院「令和 6 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」によれば、「内定を受けた民間企業の規模のうち、最も大きいもの」について、「1,000 人以上」が 81.5%で最多。

※4 「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会・報告書」（平成 18 年 7 月）では「本府省職員の職務の特殊性・困難性を考慮すると、これらの者の比較対象となっている『東京 23 区本店・企業規模 500 人以上』を例えば 1,000 人以上に引き上げることについても更に検討していく必要がある」とされている。また、「給与懇話会・14 の意見」（平成 18 年 7 月）では「官民比較に当たって、全体としては小規模企業も対象としつつ、一方では、人材競合関係などにも着目する必要がある。そのような視点から、本府省で企画立案等の業務に従事する国家公務員の比較対象については、現在よりも大規模企業の本社に限定することも考えるべきである」とされている。

以 上

Ⅱ 新時代の人事管理を実現するための具体的施策

2 職務基準の給与制度・運用

(1) 「等級・報酬・評価」の一体的な改革

① 等級・報酬

ii 外部労働市場と比較して見劣りしない報酬水準

○ 外部労働市場を考慮したポストごとの給与水準設定

・ 官民給与比較手法の見直し【全職員を対象／来年度目途】

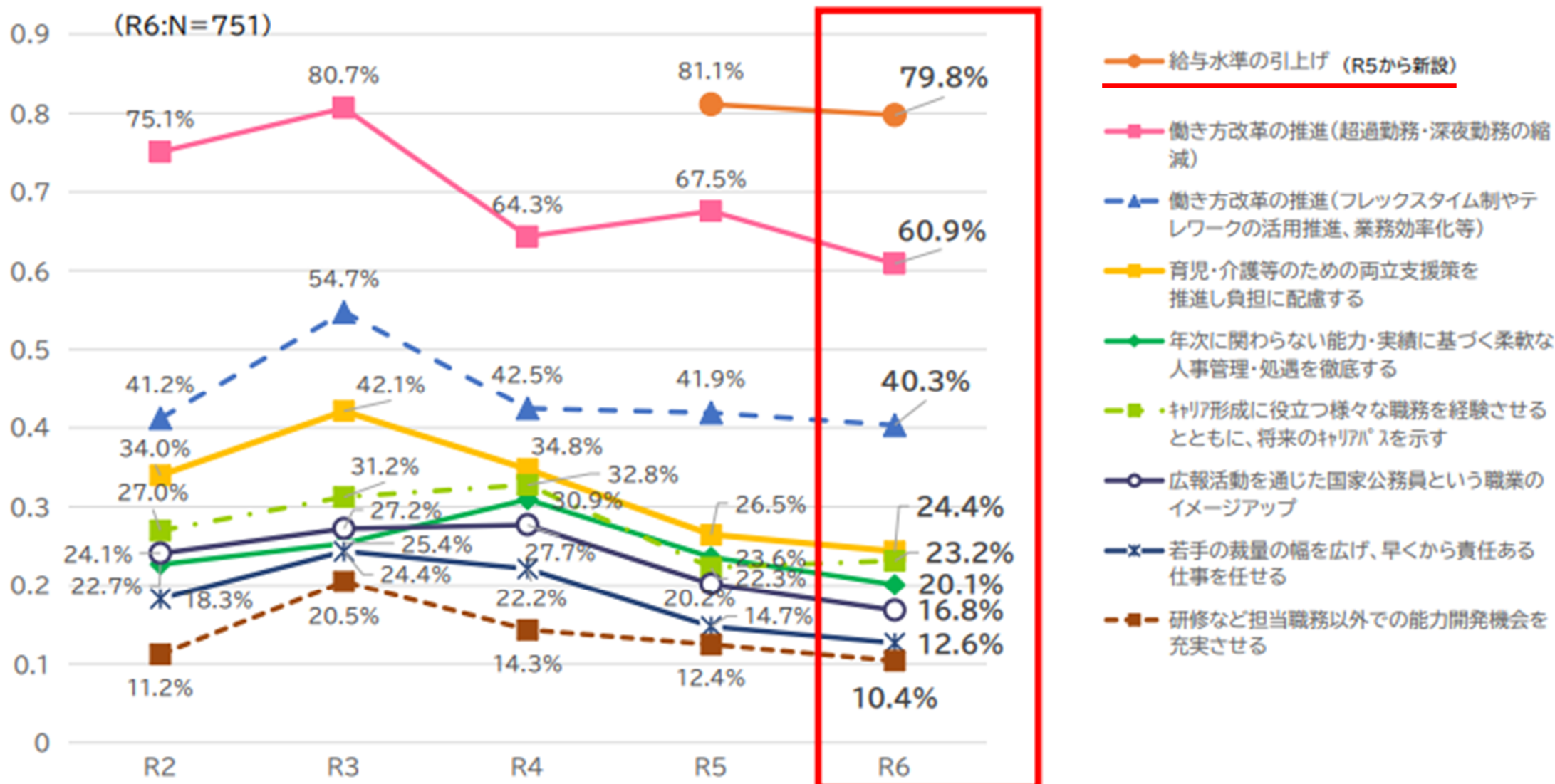
公務全体の人材確保のためには、国家公務員全体の給与水準の在り方、特に現行の官民給与比較手法も見直す必要がある。昨年の公務員人事管理に関する報告でも言及があるように、官民給与の比較対象を見直すべきである。

具体的には、現在50人以上とされている官民給与の比較対象となる企業規模について、少なくとも従前の100人以上に戻すべきである。特に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員については、その業務の困難性や特殊性、採用において競合する企業規模などを詳細に分析・評価した上で、それらの職務と類似する職責を担う民間企業の職種・職位を特定し、より実質的な比較が可能となる手法を構築すべきであり、それに向けて、少なくとも1,000人以上の企業と比較すべきである。

（注）下線・太字は給与局追加

【参考】総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート①

- 総合職試験等からの採用者の約8割が、公務の魅力向上、優秀な人材の獲得のため、「給与水準の引上げ」が必要と考えている



【参考】国家公務員の働き方改革職員アンケート

- 国家公務員に優秀な人材を継続的に確保することなどを目的として、内閣人事局が実施したアンケートでは、若年層において、勤務継続への不安や離職意向の要因として「収入が低い」ことを挙げる者が多い

【設問】勤務を継続したいが、継続に不安がある職員
(非管理職職員の30.8%が該当)

要因	全体 (N=15,987)			30歳未満 (N=4,327)		
	全体	男性 (N=10,711)	女性 (N=5,063)	全体	男性 (N=2,503)	女性 (N=1,778)
能力・スキルを蓄積できている実感が ないから	39.0	38.6	39.8	39.2	39.3	38.9
仕事以外の活動とのバランスがとれない から	36.2	36.6	35.2	37.4	39.0	35.2
育児や介護との両立が困難だから	35.2	30.3	45.8	33.0	29.1	38.4
収入が低い（生活への不安）から	32.5	36.8	23.6	42.6	47.7	35.4
自身の心身の健康面での不安がある から	30.7	30.1	31.7	26.3	24.4	28.6
転勤が多く単身赴任を余儀なくされる ことが多いから	30.5	32.7	25.9	33.8	35.8	31.0
自分にとって違う仕事に合っている・し てみたいと思うから	30.0	29.7	30.7	36.7	35.4	38.5
成長できている実感がなく（困難な課 題・業務にチャレンジできていない）から	27.1	27.5	26.3	29.9	30.6	28.6
職場の人間関係での不安があるから	25.9	26.5	24.2	24.9	25.0	24.6
仕事自体に興味を持っていないから	19.5	21.0	16.3	20.6	21.6	19.0
所属組織のミッションに共感できない から	18.0	20.4	12.9	14.0	16.5	10.3

【設問】数年以内の離職意向を有する職員
(非管理職職員の9.8%が該当)

要因	全体 (N=5,105)			30歳未満 (N=1,623)		
	全体	男性 (N=3,546)	女性 (N=1,409)	全体	男性 (N=1,011)	女性 (N=576)
自分にとって違う仕事に合っている・し てみたいと思うから	49.9	48.6	53.2	59.7	58.2	62.7
能力・スキルを蓄積できている実感が ないから	45.8	45.3	46.7	49.5	49.8	49.1
仕事自体に興味を持っていないから	39.9	41.0	36.3	42.6	43.1	41.3
仕事以外の活動とのバランスがとれない から	38.2	37.5	39.5	38.3	40.9	34.4
成長できている実感がなく（困難な課 題・業務にチャレンジできていない）から	35.8	36.0	35.6	39.0	39.8	38.4
収入が低い（生活への不安）から	33.8	36.7	25.6	45.0	50.6	35.6
所属組織のミッションに共感できない から	32.1	34.1	26.5	28.4	30.5	25.0
自身の心身の健康面での不安がある から	31.8	29.6	36.3	31.1	29.3	34.0
職場の人間関係での不安があるから	28.2	27.7	29.0	30.6	29.6	32.5
育児や介護との両立が困難だから	28.0	26.5	31.8	26.1	26.5	25.7
転勤が多く単身赴任を余儀なくされる ことが多いから	27.7	29.8	22.0	32.3	36.3	26.2

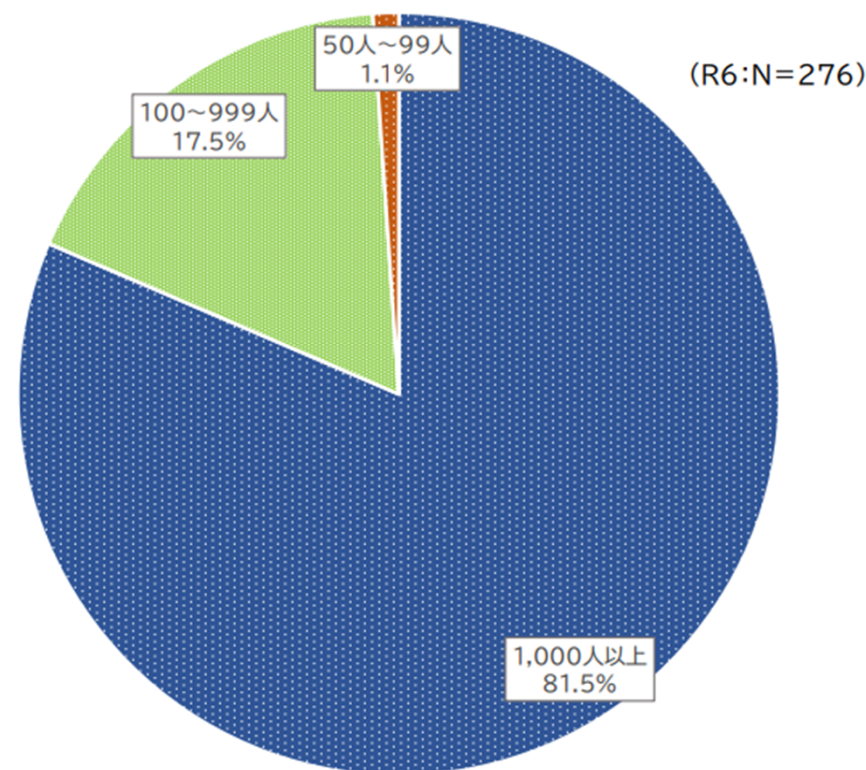
【参考】総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート②

- 総合職試験等からの採用者のうち、民間企業との併願者は、約8割が規模1,000人以上の企業から内定を受けており、採用上の競合関係にある
- 人事行政諮問会議の最終提言において、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員は、「1,000人以上の企業と比較すべき」と指摘

(問)

内定を受けた民間企業の規模のうち、
最も大きいもの

➡ 民間企業に内定を受けた者の81.5%が、
企業規模は「1,000人以上」と回答



【参考】平成18年の人事院の研究会

官民給与の比較方法の在り方に関する研究会・報告書（平成18年7月）抄

V 論点ごとの検討と改善策

4 役職段階別の対応関係

(2) 対応関係の見直し

(略)

さらに、本府省職員の職務の特殊性・困難性を考慮すると、これらの者の比較対象となっている「東京23区本店・企業規模500人以上」を例えば1,000人以上に引き上げることについても更に検討していく必要がある。

給与懇話会・14の意見（平成18年7月）抄

（国家公務員の給与水準等）

意見11 国家公務員の給与については、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するとともに、国民の理解が得られるものとする必要がある。このため、国家公務員の給与水準は、民間準拠を基本として決定することが適切であり、公務と同種・同等の者を比較するという現行の官民給与比較の原則は維持されるべきである。

(略)

また、官民比較に当たって、全体としては小規模企業も対象としつつ、一方では、人材競合関係などにも着目する必要がある。そのような視点から、本府省で企画立案等の業務に従事する国家公務員の比較対象については、現在よりも大規模企業の本社に限定することも考えるべきである。

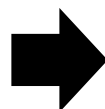
（注）下線・太字は給与局追加

【参考】官民給与の比較における対応関係

現行

行政職俸給表(一)

級	本府省職員	本府省以外の職員			
	民 間 企 業				
	東京23区 企業規模 500人以上 の本店事業所	左を除く			
企業規模 500人以上 の事業所		企業規模 100人以上 500人未満 の事業所	企業規模 50人以上 100人未満 の事業所		
10 9	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長			
8	課 長	課 長			支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長
7			支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長		
6	課長代理	課長代理		課 長	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長
5					
4	係 長	係 長	課長代理	課長代理	
3			係 長	係 長	
2	主 任	主 任	主 任	主 任	
1	係 員	係 員	係 員	係 員	



見直し後

行政職俸給表(一)

級	本府省職員	本府省以外の職員	
	民 間 企 業		
	東京23区 企業規模 <u>1,000人以上</u> の本店事業所	左を除く	
		企業規模 500人以上 の事業所	企業規模 <u>100人以上</u> 500人未満 の事業所
10 9	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長	
8	課 長	課 長	支 店 長 工 場 長 部 長 部 次 長
7			
6	課長代理	課長代理	課 長
5			
4	係 長	係 長	課長代理
3			係 長
2	主 任	主 任	主 任
1	係 員	係 員	係 員