

第1編

人事行政

第1部

人事行政この1年の主な動き

第1章

適正な公務員給与の確保等（令和7年勧告・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、より規模の大きな企業と比較するよう官民給与の比較方法を見直した。
- 国会及び内閣に対し、①国公法に定める情勢適応の原則に基づき、官民の給与水準を均衡させるための月例給及び特別給の引上げ、②職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築に向けた検討を行うこと等を内容とする勧告及び報告を行い、法改正を経て、勧告どおりの給与改定がなされた。

1 官民給与の比較方法の見直し

官民給与の比較方法について、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踏まえ、公務の職務・職責を重視したものとするため、より規模の大きな企業と比較するよう見直しを行った。具体的には、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」とし、本府省職員との対応関係については、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引き上げた。令和7年の改定に当たっては、見直し後の方法で官民給与の比較を行った。

2 官民給与の比較結果

月例給について、民間と公務の令和7年4月分給与を調査し、前記1の見直しを行った上で主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を平均15,014円（3.62%）下回っていた。また、特別給（期末手当及び勤勉手当）について、直近1年間（令和6年8月～令和7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した結果、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っていた。

3 勧告・報告の概要

令和7年8月7日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるため（民間準拠）、比較方法の見直し後の官民給与の比較結果を踏まえ、月例給及び特別給を引き上げるとともに、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た検討を行うこと等を内容とする報告及び勧告を行った。

内閣は、法律事項について勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、「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）が制定され、勧告どお

りの給与改定がなされた。

これらによる給与制度の改定の概要は次の（1）～（3）のとおりである。

（特記するものを除き令和7年4月1日実施）

（1）俸給表の引上げ改定

採用市場での競争力向上のため、初任給を高卒で12,300円、大卒で12,000円、それぞれ大幅に引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ改定を行った。これにより、本府省勤務の総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給月額、諸手当を含めると30万円を超えた。

（2）ボーナス（期末手当・勤勉手当）を含む諸手当の改定

ア 初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当

医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当について所要の改定を行った。

イ 地域手当

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）の一環として、地域手当の見直しを段階的に行うことに伴い、令和8年度における支給割合を設定した（令和8年4月実施）。

ウ 通勤手当

（ア）自動車等使用者に対する通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮し、「100km以上」を上限に5km刻みで新たな距離区分を新設した（令和8年4月実施）。

また、従来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改定を行った。

加えて、民間の支給状況等を踏まえ、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等に係る通勤手当を新設した（令和8年4月実施）。

（イ）月の途中で採用された職員等の通勤手当

職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、支給方法の見直しを行うこととした（令和8年10月実施）。

エ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行った。

オ 期末手当・勤勉手当

（ア）支給月数の改定

支給月数を0.05月分引き上げて4.65月分とし、引上げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分した。

（イ）交流採用及び研究休職に係る在職期間等の取扱いの見直し

国と民間企業との間の人材の往来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採用前に民間企業に雇用されていた期間を在職期間等に通算することとした。また、研究休職がより一層活用されるよう、法人の種類に

かかわらず、職務に密接な関連があり、公務の能率的な運営に特に資する研究に従事していた期間を在職期間等に通算することとした（令和8年4月実施）。

カ 第二種初任給調整手当

一般職の国家公務員には最低賃金法（昭和34年法律第137号）が適用されないが、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、採用市場での競争力を確保していくため、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新設した（令和8年4月実施）。

(3) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等に先行した見直し

第2章第2節で述べるとおり、人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることとしている。一方、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、先行して以下の見直しを行った。

ア 本府省業務調整手当

本府省の業務の特殊性・困難性が一層高まっていることを踏まえ、本府省業務調整手当の支給対象に、指定職俸給表の適用を受ける本府省の職員並びに本府省の課長級及び室長級職員を加え、51,800円を支給することとした。また、本府省の課長補佐級職員の手当額を10,000円、本府省の係長級及び係員級職員の手当額を2,000円、それぞれ引き上げた。

イ 在級期間に係る制度

職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇の確保を引き続き推進するため、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在級期間に係る制度を廃止した。また、これに関連する初任給制度等についても見直しを行った（令和8年4月実施）。

ウ 特勤勤務手当等

(ア) 特勤勤務手当等と他の手当との調整の廃止

職員の転勤に対する忌避感が高まる中で、勤務地を異にする異勤の円滑化を図る観点から、著しく不便な地に所在する特勤官署等に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との調整措置を廃止した。具体的には、地域手当が支給される場合に特勤勤務手当の支給額を減ずる措置及び広域異勤手当が支給される場合に特勤勤務手当に準ずる手当の支給割合を減ずる措置を廃止した。

(イ) 特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

近年、採用時から特勤官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても、特勤勤務手当に準ずる手当を支給することとした。

(ウ) その他の見直し

特勤勤務手当の額等の算定基礎について、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いることとした。また、特勤官署等の見直しは、これまで規則の規定に基づき5年ごとに行うことを例としてきたが、適時適切に見直しを行えるよう、当該規定を廃止した。

さらに、最新のデータを踏まえ、特勤官署等の見直しを行った（令和8年4月実施）。