

人事院勧告号
人特集

じちろ

自治労中央機関紙

発行所

全日本自治団体労働組合
東京都千代田区六番町1
TEL 03-3263-0273
FAX 03-5210-7422
定価一部30円
(組合員の購読料は
組合費の中に含む)

2025人勸

月例給3.62%・一時金0.05月引上げ 初任給・若年層に厚く全世代の賃金を改定 比較企業規模を100人以上に回復。自動車等通勤手当も改善



人事院総裁から最終回答 「生活改善につながる賃上げ」迫る

公務員連絡会は8月5日、委員長クラス交渉委員が人事院の川本裕子総裁(上写真右)と交渉。最終回答を引き出した。

交渉団は、再任用職員も含めた全俸給表を引き上げ、昨年を上回

る改定を行うとの回答に、「組合員の要求に一定応えたものと受け止める」としつつ、「物価上昇が続く中、生活改善につながる賃上げのためには、引き続き一定水準以上の引き上げが必要だ」と強調した。

人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、月例給を15,014円(3.62%)、一時金を0.05月(期末手当0.025月・勤勉手当0.025月)引き上げる勧告を行った。月例給、一時金の引き上げは4年連続、月例給の引き上げ率が3%を超えるのは1991年以来34年ぶり。通勤手当等の改善も勧告された。しかし、自治労が強く求めた再任用職員の一時金支給月数の常勤並みへの引き上げは、勧告されなかった。自治労は、この勧告に対し「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」とする「見解」(下囲み参照)を発した。

今後、自治労は全単組で人勸完全実施と単組独自の賃金改善を実現するため、2025賃金確定闘争を全力で推進する。



2025人勸

給料表をダウンロードできます

<https://www.jichiro.gr.jp/jichiro-mobile/>

パスワード jichi2024

*PCでもアクセス
できます。

目次

- | | |
|------|---------------|
| 2面 | 2025年人事院勧告の概要 |
| 3～4面 | 本年の給与勧告のポイント |

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人勸期闘争にあたり、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る。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勸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、公共民間単組で人勸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 人事院勧告・報告の概要

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
【R 8 年度に骨格、R 9 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**
【R 7 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
【R 7 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**
【R 8 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**
【R 8 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
【R 7 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**
【R 8 年度に試行試験、R 9 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
【R 8 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
【R 8 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
【R 8 年度に具体像の提示】

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（5 km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

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



幸せは、ひとりじゃつくれない。

こくみん共済 NEWS
5124V167

「安心」は、
未来の自分と家族への
贈りもの。

総合共済

総合(健康)共済

団体生命共済

団体定期生命共済

じちろう退職者生活共済

団体定期生命共済

長期共済

任意型・新設型年金共済 個人年金共済 個人長期生命共済 簡便生命共済

税制適格年金

新設型年金共済

親子共済

個人長期生命共済

じちろうマイカー共済

自動車損害賠償責任共済

自賠償共済

自動車損害賠償責任共済

住まいる共済

火災共済・自然災害共済

交通災害共済

交通災害共済

こくみん共済〈全労済〉全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済

推進本部

全日本自治体労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

今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

今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 (5 km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	勤務時間・任用等
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	●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「今年の給与勧告のポイント②③」の見直しを実施