



国家公務員の給与は、俸給(基本給)とそれを補完する諸手当から構成されています。

国家公務員の給与水準は、月例給及びボーナス双方の支給実績を調査し、それぞれ民間給与との均衡を図った上で決定しています。

月例給のうち、俸給と諸手当の配分は、公務における人事管理上の必要性等を踏まえて決定しています。

国家公務員給与の種類

俸給	手当	ボーナス	
(民間企業の基本給に相当)	<ul style="list-style-type: none"> 扶養手当 通勤手当 在宅勤務等手当 地域手当(民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給) 広域異動手当 俸給の特別調整額(民間企業の管理職手当に相当) 本府省業務調整手当 超過勤務手当 	<ul style="list-style-type: none"> 住居手当 単身赴任手当 特殊勤務手当 等	<ul style="list-style-type: none"> 期末手当 勤勉手当

■ 職務給の原則

- ▶ 国家公務員の給与は、仕事の種類や、複雑・困難さ・責任の度合いに応じて決定されます。
- ▶ 仕事の種類(行政職、公安職、医療職など)に応じた17の俸給表があり、そのうちいずれかの俸給表が適用されます。
- ▶ 俸給表には職務の複雑・困難さ・責任の度合い(係員、係長、課長など)に応じた職務の級が定められています。

■ 成績主義の原則

- ▶ 昇格(上位の職務の級に変更すること)・昇給(上位の号俸に変更すること)は、勤務成績・能力に応じて決定されます。勤勉手当についても、勤務成績に応じて支給される仕組みとなっています。(17ページ参照)

行政職俸給表(一)(民間企業の事務・技術職に相当)の例

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
代表官職 ※本府省の例	係員	主任	係長		課長補佐		室長		課長	
1	XXX,XXX
2
3
4
5
6
7
8
9
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

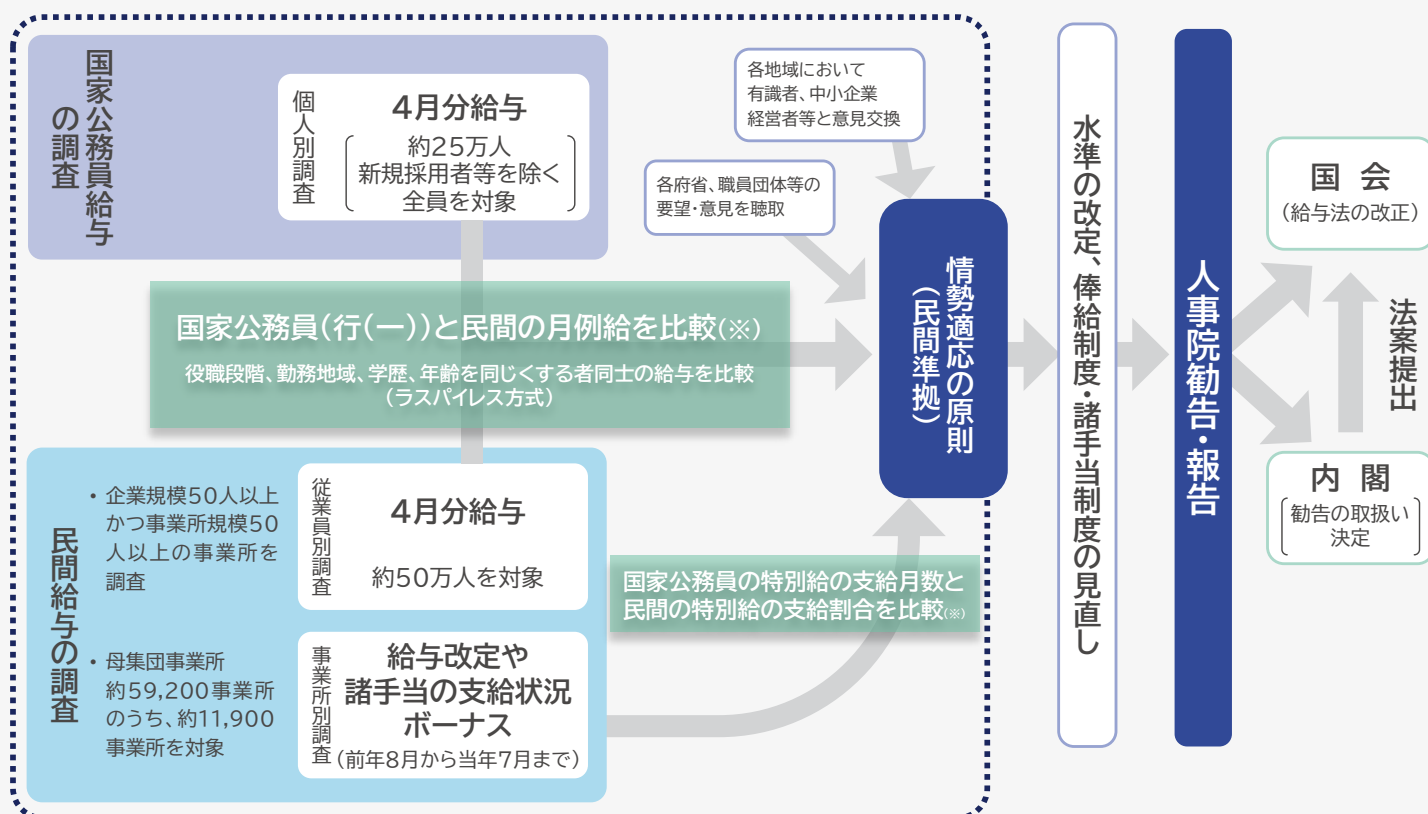
給与勧告

国家公務員は労働基本権の制約を受け労使交渉ができないことから、その代償措置となるのが給与勧告です。

情勢適応の原則

- ▶ 国家公務員の給与は、**社会一般の情勢に適応**するように変更することが法律により求められています。
- ▶ 人事院は、毎年、国家公務員と民間の給与について調査を実施して給与勧告を行っています。
給与勧告は、国家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こと（**民間準拠**）を基本としています。

給与勧告の手順



調査対象の人数と事業所数等は令和7年の例

※ 月例給及び特別給の比較は、企業規模100人以上で実施

主な見直し（平成25年～）

調査対象産業の拡大

平成25年

- ▶ 「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等も追加し、「全産業」に拡大

調査対象従業員の拡大

平成26年

- ▶ 「中間職(職責が部長と課長の間に位置付けられる従業員等)」を追加

比較対象企業規模等の見直し

令和7年

- ▶ 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

※ 企業規模100人以上は民営事業所全体の無期雇用者数の過半数をカバー

令和7年給与勧告のポイント

令和7年の給与改定

民間企業の賃上げの状況等を反映し、平均15,014円(3.62%)のベースアップ

- 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%) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%)
 【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%)
 ※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、その他の職員も前年を大幅に上回る引上げ改定
- 本府省業務調整手当を拡充
 幹部・管理職員を支給対象に追加。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
- ボーナスを0.05月分引上げ(4.60月→4.65月)
- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較方法を見直し(19ページ参照)
 令和7年は見直し後の方法で比較



令和7年8月7日 石破首相(当時)に勧告を手渡す川本総裁(写真提供:内閣広報室)

	月例給	期末・勤勉手当(ボーナス)	
	改定率(額)	年間支給月数	対前年比増減
令和3年	改定なし	4.30月	△0.15月
令和4年	0.23% (921円)	4.40月	0.10月
令和5年	0.96% (3,869円)	4.50月	0.10月
令和6年	2.76% (11,183円)	4.60月	0.10月
令和7年	3.62% (15,014円)	4.65月	0.05月

【参考】モデル給与例 [令和7年勧告後]			
地方機関	係員	22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	384.4万円
	係長	35歳	506.6万円
	課長	50歳	708.5万円
本府省	係員	22歳 (総合職試験(大卒)初任給)	494.2万円
	課長補佐	35歳	818.6万円
	課長	50歳	1,447.3万円

※上記額に加え、超過勤務手当(課長を除く)や住居手当等も別途支給

職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築等

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

- 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
- 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

先行して次の見直しを実施

- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較方法を見直し(前掲)
- 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(前掲)
- 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

等