

全職員の月例給改善も物価上昇に追いつかず

2025 年人事院勧告の概要

人事院 HP→



官民比較方法の見直し

対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に上げ、
本府省職員は、東京 23 区・本店の企業規模「500 人以上」から
「1000 人以上」に上げる。

1. 民間給与との比較

<月例給> 民間給与との較差 1 万 5,014 円 3.62%

(改定内訳:俸給 10,975 円、本府省手当 2,568 円、
特勤勤務手当 72 円、はね返り 1,399 円)

<ボーナス> 民間の支給割合 4.65 月 公務現行 4.60 月

2. 給与改定の主な内容

(1)月例給 (実施:2025 年 4 月)

俸給表 引き上げ改定

行政職給料表(一)は平均 3.3%の引き上げ

初任給 高卒 12,300 円、大卒 12,000 円の引き上げ
引上げ額

最小:2 級 125 号の 8,300 円(2.7%)

最大:1 級 1 号の 16,300 円(6.7%)

級別平均改定率

1 級 5.2%、2 級 4.2%、3 級 3.4%、

4 級 2.9%、5 級以上 2.8%、

他の俸給表は、行政職(一)との均衡を基本に改定。

(2)一時金 0.05 月(4.60 月分⇒4.65 月分)引き上げ

		6 月期	12 月期
2025 年度	期末 勤勉	1.25 月(支給済) 1.05 月(支給済)	1.275 月(現 1.25 月) 1.075 月(現 1.05 月)
2026 年度	期末 勤勉	1.2625 月 1.0625 月	1.2625 月 1.0625 月

(実施:2025 年 4 月)

※期末・勤勉手当を 0.025 月ずつ増額

※再任用職員も期末・勤勉手当を 0.025 月ずつ増額

(3)本府省業務調整手当

幹部・管理職を支給対象に加える。

課長補佐級 1 万円、係長級以下 2 千円引き上げ。

(4)その他の給与制度の見直し

○通勤手当

①5 ㎞未満～60 ㎞以上の区分について若干引き上げ

②65～100 ㎞以上までの区分を新設

③月 5,000 円を上限に駐車場代にあたる通勤手当を新設

①は 2025 年 4 月実施、②③は 2026 年4月実施

○宿日直手当 4,700 円(+300 円)に。

○昇格制度

・昇格前に在級することを求める制度(在級期間表)を廃止。

人事管理に関する報告

1. 公務の魅力発信強化

2. 年功制から実力制へ

・人事評価に基づく人材登用と職務・職責重視の給与体系

・諸手当の見直し、裁量労働の拡大。

3. 働きやすさ

・長時間労働の改善 特例業務(上限なし)内容の厳格化

・兼業制度(自営兼業)の見直し

・転勤異動対策、両立支援の推進、無給休暇の導入

・勤務間インターバル、ハラスメント対策、宿舍整備

・人事管理のデジタル化、採用方法の改善

若年層を重点に賃上げ
全体では1万円前後の引上げ
①給料表改定では、高卒初任給
1万2千3百円、大卒初任給1
万2千円など1級が5.6%と
重点的に引上げられました。全
体の引き上げは、2.7%、6.7%、
金額で8千3百円、1万6千3
百円で、中高年層も1万円前後
の引上げとなりました。これは
この間の運動の成果ですが、春
闘での民間の到達水準や4年に

及ぶ物価高騰に追いつかず、実
質賃金ではマイナスで、極めて
不十分なものです。
②一時金については、0.05
月(再任用職員も同様)とし、
期末・勤勉手当とも0.025
月分増額となりましたが、職員
の頑張りにより、生活の改善と
なるには不十分です。再任用職
員の一時金改善は今年も放置さ
れたままで、早急な改善が必要
です。

通勤手当(交通用具)が改善
駐車場料金も対象に
自家用車通勤が必要な職員に
とって、通勤手当の額および上限
が改善され、特に、駐車場利用料
(上限5千円)が支給になること
は大きな改善です。しかし自治体
職員の多くが該当する10 ㎞未満
での改善が行われなかったこと
は問題です。秋季年末交渉で10
㎞未満も含めて改善させる運動
が重要になっています。

露骨な霞ヶ関、本府省優遇
比較対象企業規模を約20年ぶ
りに、「100 人以上」に戻せまし
た。しかし、生み出された原資
が本府省業務調整手当に充てら
れたことは極めて不当です。本
府省幹部職員は年間給与で100 万
円近い賃上げですが、地方や自
治体職員は蚊帳の外です。全職
員の比較対象を千人以上にする
ことが求められています。

普通に生活できる賃金
働き続けられる職場環境に
地方でも公務の担い手不足は
深刻です。給与カーブのフラッ
ト化や能力・成績主義の強化に
よる一部の引上げではな
く、誰もが安心して公務に専念
できる給与制度・職場環境を目
指すべきです。秋季年末闘争に
むけて、学習を力に、職場の団
結を強め、奮闘しましょう。

駐車場代支給へ

月5千円を上限に支給
距離別手当額も改善
25年度から
26年度から

人事院は8月7日、国家公務員の給与について、4年連続で
月例給・一時金ともに引上げる勧告を行いました。給料表改定
は全職員が7%以上の引上げとなりました。また通勤手当の交
通用具利用者についても改善がありました。これは25春闘で官
民共同した宣伝行動や中央・地方での要請行動、「公務員賃金
改善署名」などに職場から取り組んだ成果です。
一方で勧告は、中高年層や自治体職員には不十分な内容です。
県人事委員会勧告を見据え、今後のたたかいが重要です。

③会計年度任用職員の給与は時
給で70 円以上の引上げとなりま
す。一時金も正規職員同様0.0
5月増となります。引上げ分の4
月遡及の確実な実施が重要です。
引き続き雇用の安定、休暇制度等
の充実、更なる賃上げが課題で
す。

片道の使用距離	通勤手当月額	
	現行	勧告 R7.4.1
5km未満	2,000	2,000
5kmから10km未満	4,200	4,200
10kmから15km未満	7,000	7,300
15kmから20km未満	10,000	10,400
20kmから25km未満	12,900	13,500
25kmから30km未満	15,800	16,600
30kmから35km未満	18,700	19,700
35kmから40km未満	21,600	22,800
40kmから45km未満	24,400	25,900
45kmから50km未満	26,200	29,100
50kmから55km未満	28,000	32,300
55kmから60km未満	29,800	35,500
60km以上	31,600	38,700

うしおニュース

No.1230

2025年 8月12日(火)

発行：浦安市職員組合

庁舎内線11091

FAX (304) 7205

kumiai-u@jcom.home.ne.jp

自治労連千葉県本部より転載

2025人事院勧告について（声明）

8月7日、人事院は国会と内閣に対して、国家公務員の給与改定に関する勧告と報告を行った。月例給は民間給与を1万5014円（3.62%）下回るとして、若年層に重点を置きつつ、その他の職員は不十分ながら俸給表を引き上げ改定するとした。一時金は、0.05月（再任用職員も0.05月）を期末・勤勉手当で等分に引き上げるとした。今回の引き上げは、春闘を起点に公務と民間の全国のなかまが共同してたたかい、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に戻すとともに、すべての世代の賃上げを強く訴えてきた私たちの要求を一定反映したものである。この3年半ば置き去りにされていた中高齢層について一定の改善が行われたことは、県本部や関東甲越ブロックでの取組みの一定の成果とである。

しかし、春闘での民間の到達水準や4年に及ぶ物価高騰に追い付かず、生活改善につながらない極めて不十分なものである。高年齢層や再任用職員の賃金水準は依然として低く抑えられている。再任用職員の一時金改善も放置されたままである。住民のいのちとくらしを守るためにさまざまな職場で奮闘する公務労働者の苦労に報いない勧告に、自治労連は強い不満の意を表する。

最低賃金を強く意識生計費にもとづいた大幅賃上げを

月例給与水準が地域別最低賃金を下回る場合に差額補填する仕組みの創設に言及した。公務労働者は最低賃金の適用外として、本来千葉県では10月の最低賃金改定を会計年度任用職員では翌年度に先送りするなどの例もあるが、公務職場でも最低賃金を守っていくことの重要性が認識された。あるべき生計費にもとづいた、すべての公務労働者の大幅賃上げこそが求められる。また、最低賃金と同様に地域間格差拡大の原因である地域手当についても、速やかに基本給に繰り入れたうえで廃止することを求める。

露骨な本府省優遇 霞が関だけが公務職場ではない

なにより許しがたいのは、本府省の職員のみを東京23区・本店の企業規模1,000人以上と比較し、生み出された原資が本府省業務調整手当に充てられたことである。本府省幹部職員には新たに月額5万1800円もの手当が支給されることになり、年間給与で100万円近い賃上げとなる。一方、国の地方機関の課長級でも年間賃上げは20万円に届かず、地方自治体職員は蚊帳の外である。

行政は、国の地方機関や地方自治体の実行部門があつてこそ、国民・住民に対して、全国均質の水準を確保している。行政は本府省だけでは成り立たない。

切実な現場の声を受け、通勤手当（自動車）が改善

燃料費等が高騰するなか、自家用車通勤が必要な職員にとって、通勤手当の額および上限が改善され、駐車場等の利用についても対象とされたこと、特に駐車場利用料が支給されることになったことは大きな改善であるが、自動車の通勤手当では自治体職員の多くが該当する10km未満での改善が行われなかったことは問題である。

だれもが安心して働き続けられる制度の拡充を

長時間労働への言及も、具体性に乏しいと言わざるを得ない。長時間労働の最大の原因である人員体制の拡充にこそ「不退職の決意」で臨むべきである。

「兼業制度」の見直しや「育児や介護などに限らない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」の導入を検討するとしている。だれもが安心して働き続けられる制度としての拡充は重要であるが、今後の動向に注視が必要である。

一方、今年も非常勤職員についての言及は一切なかった。「3年公募要件」が撤廃されてもなお、雇用の安定化につながらない実態の改善こそ、今すぐ対応すべき課題である。

「能力・実績主義」の強化は時代遅れ 労働基本権の回復を

人事行政諮問会議最終提言を受けた今年の勧告は、①「能力・実績主義」をいっそう強化し、②霞が関の一部エリートを優遇し、③三位一体の労働市場改革を公務へ導入させるものである。

個人の「活躍」だけではなく、チームで協力して物事を成し遂げる「魅力」こそいまの公務に必要である。本府省業務調整手当や、昇格時の在級年数要件の廃止など、霞が関の一部「特急組」を優遇し格差を拡大させるものであってはならない。財界の求める人材づくりに加担する人事院は、財界の代弁者に成り下がっていると言わざるを得ない。職員のくらしを守るためにも、住民のためのいい仕事をするためにも、労働基本権の回復こそが必要である。

公共を取りもどし、一人ひとりが尊重される社会へ

県本部は、地方自治体が公務・公共の役割を発揮するためにも、全国どこでも誰でも、希望と意欲をもてる、賃金水準と公務員制度を求め、住民とともに公共を取りもどし、一人ひとりが尊重される憲法と地方自治がいきる社会を実現するため、全力でたたかうものである。

2025年8月7日
自治労連千葉県本部