

令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月14日（火）
特別区人事委員会

若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も 昨年を大幅に上回る引上げ改定

- 公民較差：14,860円（3.80%）
- 月例給：若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：12,000円増 Ⅲ類：18,300円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を0.05月引上げ
（現行4.85月→4.9月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与：約27万6千円の増（公民比較対象職員）
- 管理職の給料月額を見直し

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（令和7年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,493人	33,490人	391,462円	38.6歳

2 民間給与実態調査の内容（令和7年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,162民間事業所を調査（調査完了704事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
406,322円	391,462円	14,860円（3.80%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.92月分	4.85月	0.07月

4 公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに100人以上とする。

5 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差 14,860 円（3.80%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 14,587 円（3.72%）である。

6 公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和 7 年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1 %まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

II 公民較差に基づく給与改定について

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	220,000 円	232,000 円	12,000 円
III 類	182,000 円	200,300 円	18,300 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.05 月引上げ（現行 4.85 月→4.9 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 7 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 円

（参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員(1級29号給、22歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
264,000円	278,400円	14,400円	約4,448千円	約4,705千円	約257千円

○ケース2 係長(3級37号給、35歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
383,760円	401,040円	17,280円	約6,615千円	約6,935千円	約320千円

○ケース3 課長(5級61号給、45歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
627,360円	645,000円	17,640円	約10,723千円	約11,078千円	約355千円

○ケース4 部長(6級57号給、50歳)

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
753,720円	774,000円	20,280円	約13,026千円	約13,446千円	約420千円

(注) 1 「差」は、端数処理をしているため、「改定後」から「改定前」を引いた値と一致しない場合がある。

2 給与月額及び年間給与は、給料(行政職給料表(一))、地域手当(20%)及び管理職手当を基礎に算出

Ⅲ 特別区における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)

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の処遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

1 見直し内容

(1) 行政職給料表(一)

- ・5級(課長級)は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
- ・6級(部長級)は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

(2) その他の給料表

- ・医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)についても、行政職給料表(一)との均衡を基本に見直す。

2 実施時期

- ・令和8年4月1日

IV 管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成（P13）

- ・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

2 時代に応じた採用制度の見直し（P13）

■将来を見据えた人材確保策の検討

- ・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働き続けることができる環境の確保が必要である。
- ・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
- ・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれたい。

■採用環境を踏まえた採用制度の実施

- ・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
- ・I類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のPR活動が重要である。
- ・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
- ・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

3 人材の育成（P16）

■人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
- ・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
- ・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
- ・職員の若年化が進む中、1級職・2級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

- ・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ⅰ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
- ・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
- ・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
- ・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり（P20）

- ・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
- ・仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

- ・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
- ・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
- ・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行いながら、各種制度の検討を進められたい。

（仕事と生活の両立支援）

- ・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。

- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(長時間労働の是正)

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- ・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれない。
- ・日を単位とした年5日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であり、対応力を向上させるための研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

(ハラスメントの根絶)

- ・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
- ・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

2 区民からの信頼の確保 (P 25)

- ・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれない。
- ・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。