

令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

4年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との比較対象とする企業規模を、50人以上から100人以上へ見直し
- ② 民間給与との較差（12,181円、3.10%）解消のため、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料を引上げ
※初任給の引上げ額：大卒・高卒ともに約12,500円
※3%を超える較差は、平成3（1991）年〔12,915円（3.65%）〕以来、34年ぶり
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（4.60月→4.65月）

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し報告及び勧告を実施している。

2 民間給与との比較方法の見直し

人材獲得競争が激しさを増す中で、県政を取り巻く環境の変化に的確に対応できる多様で有為な人材を継続的に確保していく必要があるため、人事院と同様の観点から、比較対象企業規模について、従来の50人以上から100人以上に引き上げる。

3 職員給与の改定等

(1) 民間給与との較差に基づく改定

ア 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所4,086事業所から543事業所を無作為に抽出して調査を行い、企業規模100人以上の事業所における結果を用いて比較した。

(ア) 月例給

民間と公務の本年4月分の給与について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢40.8歳)	較差 A－B
405,162円	392,981円	12,181円 (3.10%)

(イ) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給月数）と公務の年間の平均支給月数を比較

民間の支給月数 A	職員の支給月数 B	較差 A－B
4.65月	4.60月	0.05月

イ 給与改定の内容

(ア) 月例給

a 給料表

初任給を始め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給料月額の上昇改定を行う（令和7年4月1日に遡及して実施）。

b 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和7年4月1日に遡及して実施）。

c 特勤手当等

人事院の報告内容等を考慮して改定する。

(イ) 期末・勤勉手当（ボーナス）

支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする。支給月数の引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める（令和7年6月1日に遡及して実施）。

（一般職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
期末手当	1.2625月（現行1.25月）	1.2625月（現行1.25月）
勤勉手当	1.0625月（現行1.05月）	1.0625月（現行1.05月）

(ウ) 通勤手当

自動車等使用者に対する手当について、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を考慮して改定する。

月の途中に採用された職員等の手当については、人事院の報告内容を踏まえて対応を検討する必要がある。

(エ) 宿日直手当

人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和7年4月1日に遡及して実施）。

(オ) 月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院の報告及び勧告の内容（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）等を踏まえて対応を検討する必要がある。

【参考】勧告どおり実施された場合の職員（行政職）の平均年間給与の増減

現行 A	改定後 B	差 B - A
654.9万円	677.5万円	22.6万円

(2) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、優秀な人材の確保に向けた取組として、勤務時間や任用など他の制度と一体で給与体系の見直しを進めることとしており、今後の国の動向を注視する必要がある。

(3) 教員給与の取扱い

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が公布されたことに伴い、教職調整額について、改正法の内容に準じて改定するとともに、教職調整額の支給対象とならない校長、教頭等について、給料を改定する。

4 公務員人事管理に関する報告

(1) 人材の確保・育成について

ア 人材の確保

多様で有為な人材を確保していくためには、試験制度の不断の検証や更なる見直しを図るとともに、多様な手段を用いた情報発信などの取組を充実させ、より多くの受験者の確保に努める必要がある。

イ 人材の育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進していく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を推進していく必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や民間経験等を有する者の採用、高齢期職員等の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備について

ア 総勤務時間の縮減

引き続き、組織のトップがリーダーシップを発揮し、業務の効率化や意識改革に取り組む必要がある。教員の長時間労働の縮減については、法律の趣旨を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しつつ、フレックスタイム制の導入や在宅勤務制度の柔軟化などの取組を、引き続き進めていく必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援の拡充

育児や介護との両立支援制度について、職場全体でサポートする環境づくりを行うことなどにより、一層の利用促進を図る必要がある。

エ 職員の健康保持

メンタルヘルス対策の一層の充実を図るとともに、高齢期職員の健康対策の充実を図ることも重要である。

オ ハラスメントの防止

各種ハラスメントについては、防止に向けた取組に加え、発生時に迅速かつ適切な対応ができる職場づくりを進める必要がある。カスタマーハラスメントに対しては、条例の規定を踏まえ、職員の就業環境が害されることのないよう、体制を整備する必要がある。

(3) 公務員倫理の徹底について

厳正な服務規律の確保を図るため、管理監督者のリーダーシップの下で、組織を挙げた取組が必要である。

報告及び勧告の本文・参考資料は、人事委員会事務局のWebページに掲載しています。



<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinji-shinsa/kankoku.html>

給与勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント

目 次

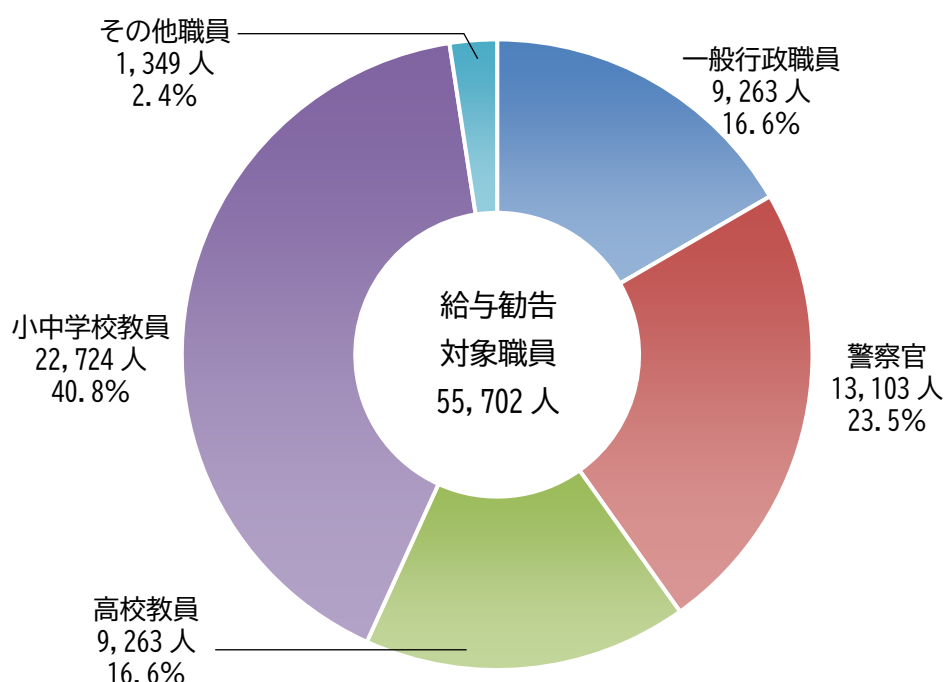
- | | | |
|---|------------------------------|------|
| 1 | 給与勧告の対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・ | 参考-1 |
| 2 | 給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・ | 参考-2 |
| 3 | 民間給与実態調査の調査対象事業所・・・・・・・・ | 参考-3 |
| 4 | 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・・・・・ | 参考-4 |
| 5 | 民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・ | 参考-5 |
| 6 | 給与勧告の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・ | 参考-6 |

1

給与勧告の対象職員

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員（一般行政職員）は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約0.9万人、小中学校教員は約2.3万人となっています。

このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職員について、勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与は約677.5万円で、現行の平均年間給与（約654.9万円）から約22.6万円の増額になります。



区 分	職員数	平均年齢	現行の給与		改定後の給与		年間給与額の差 (B2-A2)
			給与月額 (A1)	年間給与 (A2)	給与月額 (B1)	年間給与 (B2)	
一般行政職員	9,263 人	40.8 歳	392,981 円	654.9 万円	405,162 円	677.5 万円	22.6 万円
警 察 官	13,103	39.5	412,983	692.4	425,885	716.5	24.1
高 校 教 員	9,263	41.1	451,533	754.3	465,294	779.9	25.6
小中学校教員	22,724	38.9	432,975	722.7	447,186	748.8	26.1
全 職 員	55,702	39.8	424,830	709.6	438,288	734.6	24.9

(注) 1 給与月額とは各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の12か月分及び給与月額を基礎として算定した期末手当及び勤勉手当の年間支給額の合計になります。

2 全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等1,349人を含みます。

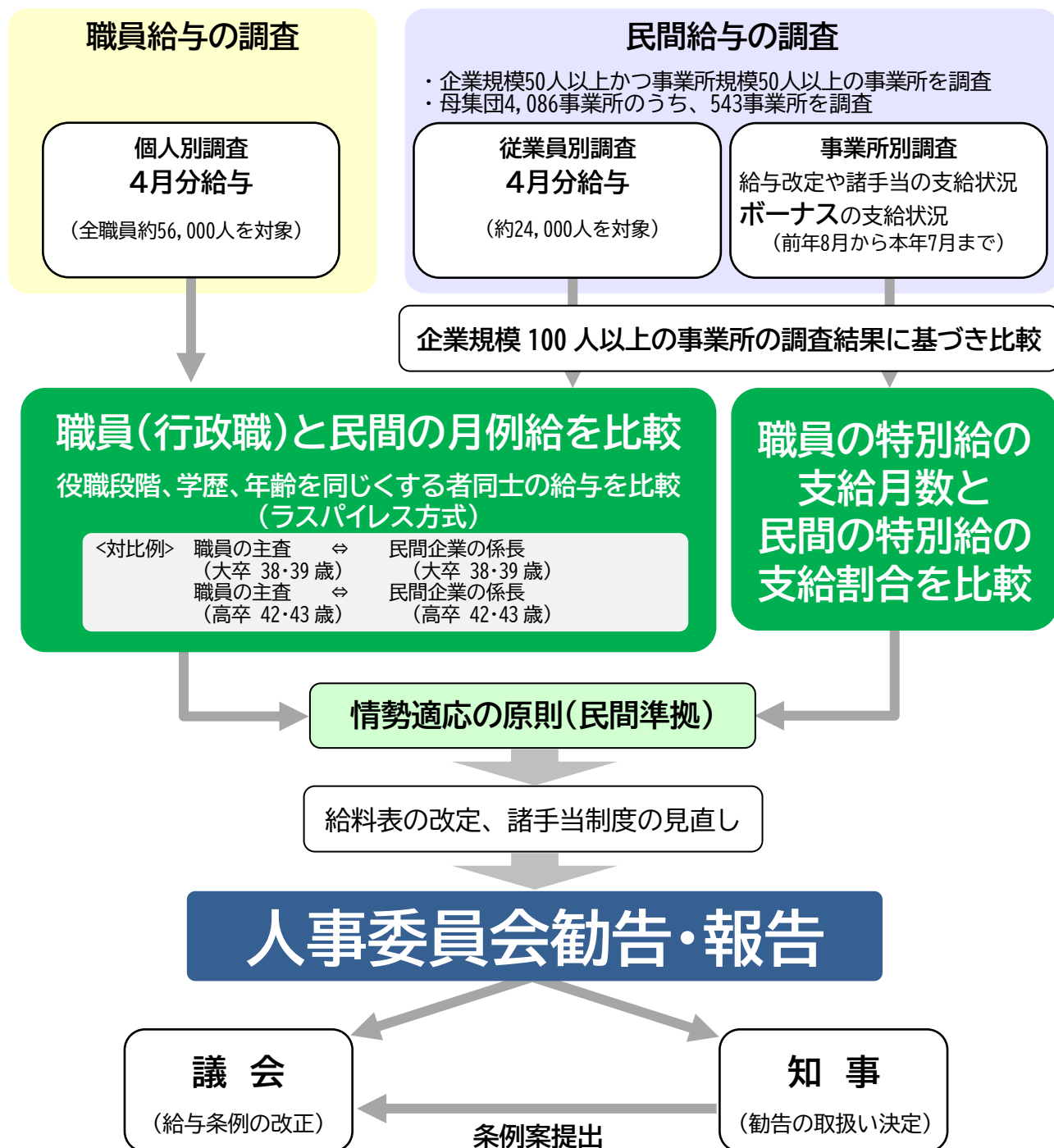
3 項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

2

給与勧告の手順

人事委員会では、職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で比較を行い、その均衡を図ることを基本に勧告を行っています。

また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から本年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



3

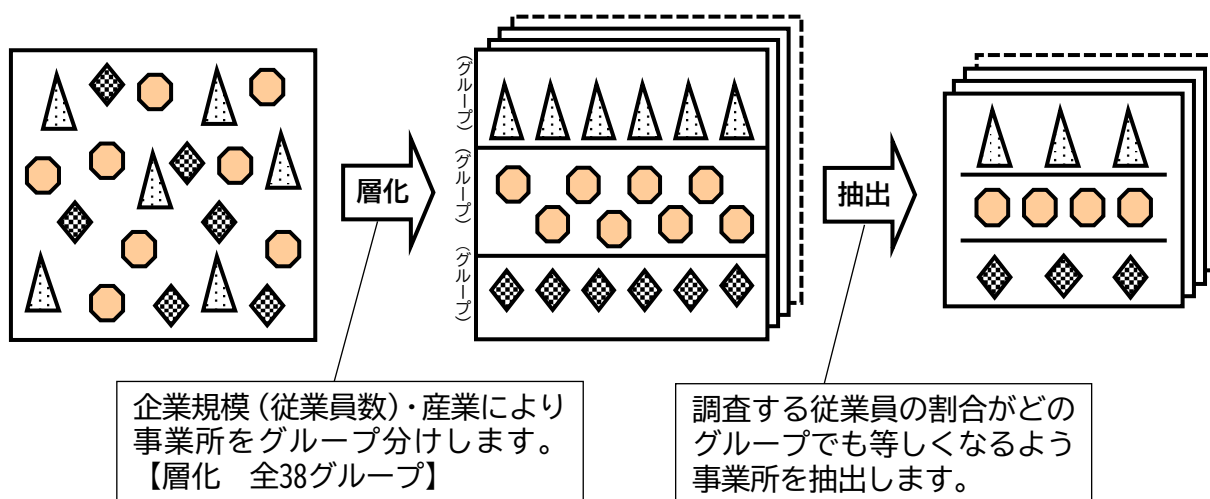
民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内4,086事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した543事業所について調査を行いました。

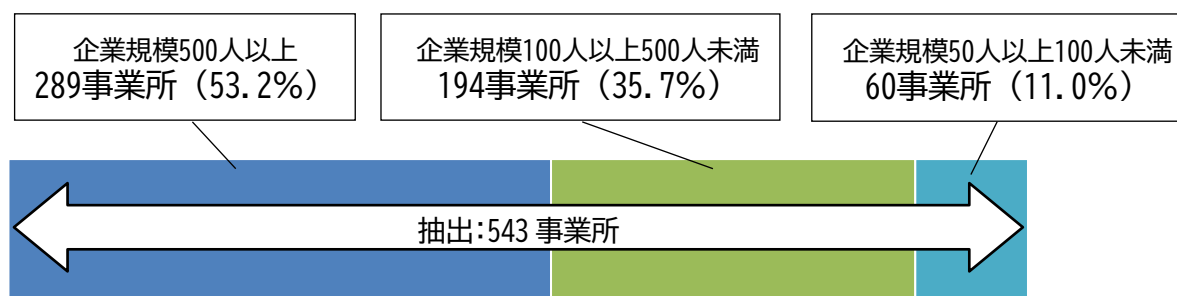
層化無作為抽出法

全ての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

〈事業所抽出のイメージ〉



〈調査対象事業所の企業規模別割合〉



4

民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。(ラスパイレス方式といわれる比較方法です。)

具体的には、個々の職員に、同条件(役職段階、学歴、年齢階層別)の民間給与を支給した場合の民間給与総額(a)と、職員給与総額(b)を算出し、(a)と(b)をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。

なお、民間給与との比較方法の見直しにより、本年から、比較対象企業規模を、従来の50人以上から100人以上に引き上げています。

<比較方法>

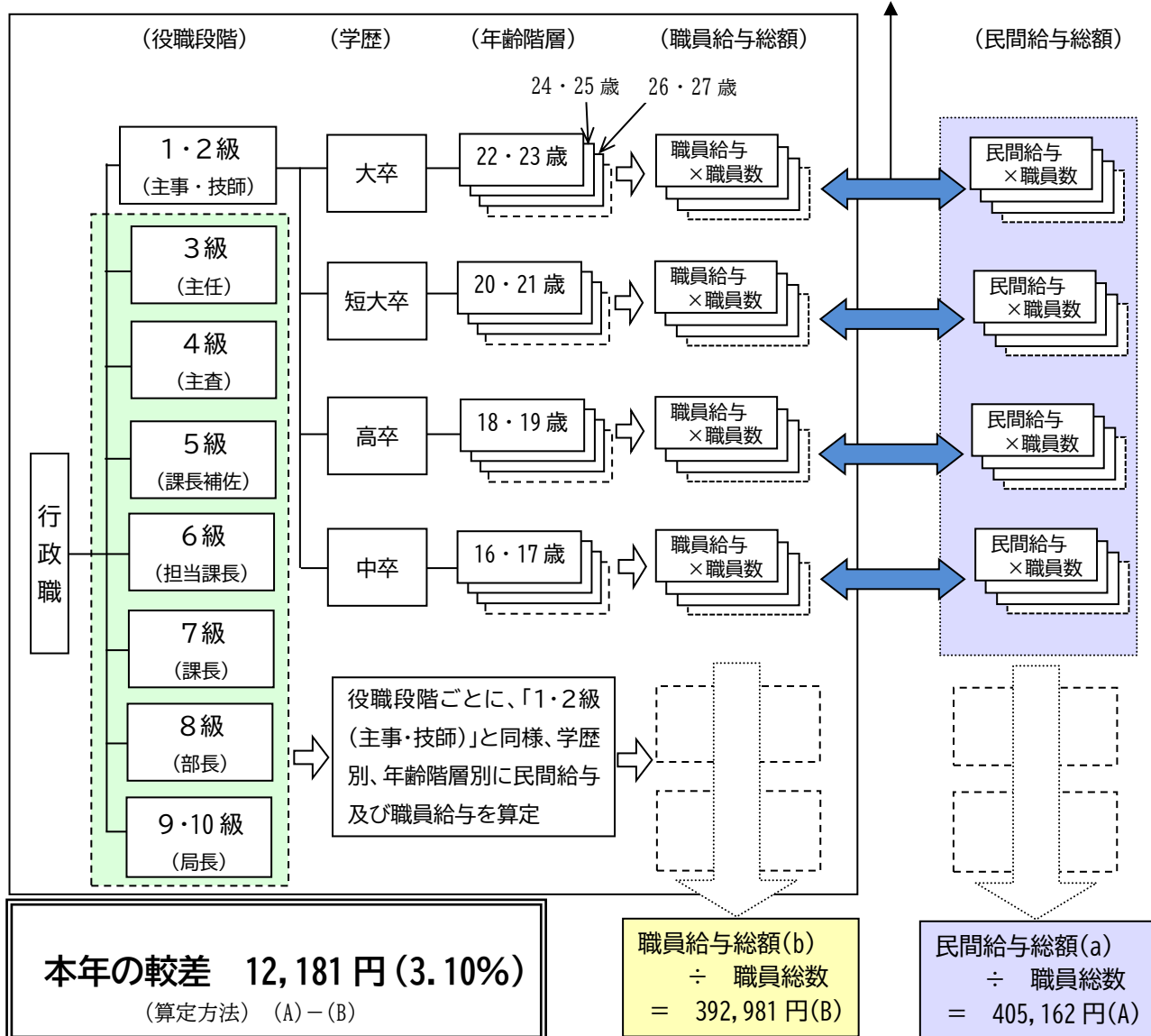
大卒 22・23 歳・職員 1 級
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

大卒 22・23 歳 1 級
職員数



大卒 22・23 歳・民間係員
平均給与〇〇〇,〇〇〇円

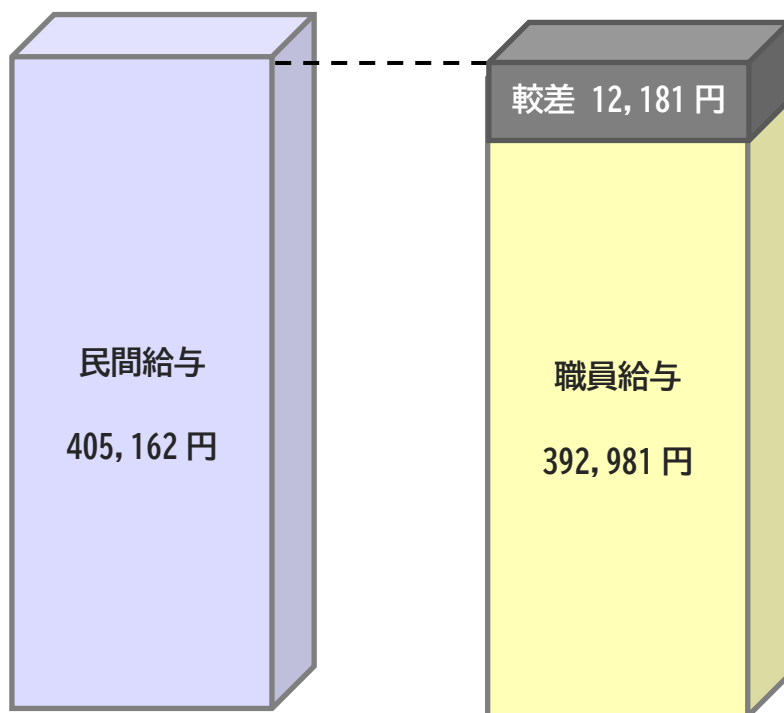
大卒 22・23 歳 1 級
職員数



5

民間給与との較差に基づく給与改定

令和7年4月分の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を12,181円（3.10％）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととしました。



〈職員給与と民間給与との較差の推移〉

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
較差額	8 円	1,055 円	3,988 円	11,223 円	12,181 円
較差率	0.00%	0.28%	1.05%	2.94%	3.10%

（注）較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：（民間給与－職員給与）／職員給与 × 100（％）

6

給与勧告の実施状況

本年は、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、職員給与が民間給与を下回っていたことから、月例給は3.10%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.05月引き上げ、4.65月とする勧告となりました。

	月例給	期末・勤勉手当		一般行政職員の 平均年間給与額		備 考
	勧告率	年間 支給月数	対前年比 増減	増減額	増減率	
平成 27 年	0.59%	4.20 月	0.10 月	7.6 万円	1.2%	
平成 28 年	0.43%	4.30 月	0.10 月	6.6 万円	1.1%	
平成 29 年	0.32%	4.40 月	0.10 月	5.9 万円	0.9%	
平成 30 年	0.18%	4.45 月	0.05 月	3.1 万円	0.5%	
令和元年	0.13%	4.50 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%	
令和 2 年	— ※	4.45 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%	※ 較差：△0.01%
令和 3 年	— ※	4.30 月	△0.15 月	△5.9 万円	△0.9%	※ 較差： 0.00%
令和 4 年	0.28%	4.40 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%	
令和 5 年	1.05%	4.50 月	0.10 月	10.5 万円	1.7%	
令和 6 年	2.94%	4.60 月	0.10 月	22.9 万円	3.6%	
令和 7 年	3.10%	4.65 月	0.05 月	22.6 万円	3.5%	

(注) 令和 2 年及び令和 3 年は、民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断されたことから、月例給の改定を勧告していません。