

令和7年特別区人事委員会等勧告概要について

👉 特別区人事委員会等の「職員の給与に関する報告」の概要について報告する。

概 要

1 内 容

【本年のポイント】

- 月例給
公民較差14,860円（3.80%）※いわゆる「ベア」に相当
若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
- 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→4.90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は、約27万6千円の増（公民比較対象職員）
- 給与制度のアップデート
職責・職務をより重視した給料体系の実現のため、管理職の給料月額の見直し（令和8年4月1日実施）

2 国及び東京都との比較

区 分	特別区人事委員会勧告	東京都人事委員会勧告	国・人事院勧告
公民較差	14,860円	13,580円	15,014円
改定率	3.80%	3.24%	3.62%

※詳細は別紙のとおり

令和7年特別区人事委員会等勧告概要について

区 分 (勧告日)		特別区人事委員会勧告 (令和7年10月14日)	東京都人事委員会勧告 (令和7年10月17日)	国・人事院勧告 (令和7年8月7日)
公民較差		14,860円	13,580円	15,014円
改 定 率		3.80%	3.24%	3.62%
平均給与		391,462円	418,577円	414,480円
平均年齢		38.6歳	41.3歳	41.9歳
給 与 に 関 する 報 告 ・ 勧 告	給 料 表	・初任給の引上げ Ⅰ類12,000円、Ⅲ類18,300円 ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定 ※公民較差算出の際、特例的に差額支給者を公民比較から除外。差額支給者を除外しない場合の公民較差は14,587円 〈官民給与の比較方法の見直し〉 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ	・初任給の引上げ Ⅰ類B16,500円、Ⅱ類14,100円、Ⅲ類12,300円 ・人材確保の観点から、初任給を大幅に引き上げるなど、若年層を重点的に引上げ ・管理職について、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げ、監督職も職責に応じた処遇の強化による引上げ改定 〈官民給与の比較方法の見直し〉 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ	・初任給の引上げ 総合職試験（大卒程度）12,000円 一般職試験（大卒程度）12,000円 一般職試験（高卒者）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。 〈官民給与の比較方法の見直し〉 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ（本府省職員は東京23区本店「500人以上」から「1000人以上」に引上げ）
	勤 期 勉 末 手 当 当	・年間支給月数の引上げ 4.85月 → 4.90月 (+0.05月) (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)	・年間支給月数の引上げ 4.85月 → 4.90月 (+0.05月) (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)	・年間支給月数の引上げ 4.60月 → 4.65月 (+0.05月) (期末手当及び勤勉手当の支給月数とともに0.025月分ずつ均等に配分)
	時 実 期 等 施	・給料表の改定は令和7年4月1日に遡及して実施 ・期末手当及び勤勉手当は条例の公布の日から実施	・給料表の改定は令和7年4月1日に遡及して実施 ・期末手当及び勤勉手当は令和7年12月支給から実施	・俸給表の改定及び期末手当・勤勉手当の改定は令和7年4月1日に遡及して実施
	給 与 構 造 の 改 定 等	【管理職の給与の見直し（令和8年4月1日実施）】 ・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。昇給は勤務成績が特に良好以上の場合に限り行い昇給の号給数は国の内容と同様に見直す。 ・管理職手当額の見直し	【管理職の給与の見直し（令和8年4月1日実施）】 ・管理職の職務の困難度・職責の高まりに対応するため、給料表及び管理職手当の見直しを実施。 【住居手当の見直し（令和8年4月1日実施）】 ・新規学卒者を主な対象として27歳までの職員に対する手当額を30,000円に引上げ	【本府省業務調整手当の見直し】 ・支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ 【通勤手当の見直し】 ・自動車等使用者に対する通勤手当額等の見直し
そ の 他	主 な 内 容	【人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見】 人事・給与制度 ・未来を切り拓く人材の確保と育成 ・時代に応じた採用制度の見直し ・将来を見据えた人材確保策の検討 ・採用環境を踏まえた採用制度の実施 ・採用PR等の戦略的な展開 ・障害者の雇用促進 ・人材の育成 ・人事評価制度の適切な運用 ・職員の組織的かつ計画的な人材育成 ・管理職・係長職の育成、女性活躍の推進 ・高年齢層職員の能力及び経験の活用 勤務環境の整備等 ・仕事と生活の両立支援 ・長時間労働の是正 ・メンタルヘルス対策の推進 ・ハラスメントの根絶	【人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）】 ・多様で有為な人材の確保 ・都職員としてのキャリアを描き、成長できる環境づくり ・女性の活躍推進 ・やりがいを実感し、誰もが活躍できる職場づくり ・「選ばれる都庁」を目指した魅力の向上・発信 ・働き方改革と勤務環境の整備 ・公務員としての規律の徹底・職員に期待する行動	【公務員人事管理に関する報告】 高い使命感とやりがいを持って働ける魅力あふれる公務へ ・国家公務員行動規範の浸透 ・「選ばれる」公務職場の実現 採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務へ ・優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性・方向性 働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ ・超過勤務の削減 ・時代に即した働き方の推進等 ・職員のwell-beingの土台づくりのための取組 ・主体的な学びと成長の支援 ・人事管理のデジタル化 ・不服・苦情等への対応の充実 未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務へ ・C B T試験の段階的導入 ・インターンシップの更なる活用 ・アルムナイ採用を含めた経験者採用の円滑化 ・技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築 ・地元志向人材層に対応するための新たな仕組み