

# 自治労・東学ニュース

東京都学校事務職員労働組合（東学） 新宿区西新宿2-8-1 都庁第2本庁舎32階  
(人事院勧告集号) 2025年8月8日 NO.743

## 2025年人事院勧告 例月給の3. 62% (15, 014円)、一時金0. 05月分の 引上げを勧告 春闘の賃上げ結果が反映する

人事院は8月7日、本年の月例給与と一時金などについて、内閣と国会に勧告を行いました。民間春闘の賃上げ状況を反映し、引上げ幅が3%を超えるのは1991年以来。勧告どおりに引き上げられた場合は、行政職の平均月額は42万9494円、定期昇給を合わせた賃上げ幅は5. 1%となります。ボーナスは、年間0. 05カ月分引上げ、4. 65カ月です。月例給とボーナスが引上げられるのは、4年連続となります。

## 月例給 初任給の大幅引き上げ、すべての級 と号俸で2. 7% (9千5百円) 以上引上げ

民間給与と公務の較差は、15, 014円 (3. 62%)。初任給は、総合職（大卒）242, 000円 (+5. 2%、プラス12, 000円)、一般職（大卒）232, 000円 (+5. 5%、12, 000円)、一般職（高卒）200, 300円 (+6. 5%、+12, 300円)。行（一）の平均改定率は、1級（係員）5. 2%、2級（主任等）4. 2%、全体3. 3%です。

本府省業務調整手当の見直し、在級期間表の廃止、特地勤務手当等の見直し。通勤手当の見直し、職員の月例給与水準を適切に確保するための措置、宿日直手当の改定、地域手当の見直し、期末・勤勉手当における在職期間等の取扱いなど。

## ボーナスの支給割合4. 65月 期末手当及 び勤勉手当に0. 025月分ずつ均等に配分

直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較、民間の支給割合は4. 65月。民間の支給状況に見合うよう4. 60月⇒4. 65月 (+0. 05月分) 引上げ。引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0. 025月分ずつ均等に配分。

## 官民給与の比較方法の見直し 企業規模50 人以上⇒企業規模100人以上に見直し

官民給与の比較対象を、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とする必要などから、【企業規模50人以上と比較】から【企業規模100人以上と比較】に見直す。

本府省職員は業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、【東京23区の企業規模500人以上の本店事業所の従業員と対応】から【東京23区の企業規模1, 000人以上の本店事業所の従業員と対応】に見直す。

# 2025年人事院勧告に対する自治労の見解 春闘結果が反映、組合員の期待に応えた内容

- 人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給15,014円（3.62%）、一時金を0.05月（期末0.025月・勤勉0.025月、再任用職員含む）引き上げる勧告を行った。俸給表については、大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、すべての級・号俸で2.7%以上の引き上げが行われた。4年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、1991年以来34年ぶりに改定率が3%を超えたことは、2025春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に応えた内容といえる。
- 2025人勧期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、すべての世代の職員について真に生活改善につながる賃金改定を求め、644,513筆（うち自治労549,022筆）の署名を集約し、組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。  
この間の自治労・公務員連絡会の強い要求に応え、課題となっていた中高年層で9,500円以上の引き上げがされたことは評価できる。また、自動車等使用者の通勤手当の改善、駐車場の利用に対する通勤手当の新設についても、組合員の声に人事院が応えたものと受け止める。  
一方で、再任用職員の一時金水準の改善を強く求めてきたにもかかわらず、人事院は制度設計時の考え方を説明するにとどまった。今回見直しがされなかつたことは極めて遺憾であり、引き続きの課題としてさらなる運動の強化が求められる。
- 人事行政諮問会議「最終提言」を踏まえた措置については、①官民給与の比較方法の見直しとして、現行50人以上とされている比較企業規模を100人以上とともに、較差算出にあたり、本府省職員については東京23区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員と対応させること、②対応関係の見直しによって生じた較差を原資として、ア) 本府省業務調整手当について、幹部・管理職員を支給対象に加えるとともに課長補佐級以下の手当額についても引き上げること、イ) 較差の一部を俸給表の改定に用いること、③在級期間に係る制度を廃止することなどが示された。
- 比較企業規模を100人以上に戻すことについては、過去に不当に引き下げられた経緯からすれば当然のことと考えるが、労働基本権の代償措置とされる給与勧告の根幹をなす事項であることから、制度の安定性の観点からも原則的な概念や客観的・合理的な根拠が示されるべきである。また、報告の中では、「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」と言及されており、新たな人事制度の方向性によっては地方公務員への影響が出てくる可能性もあるため、今後とも注視していく必要がある。また、在級期間表の廃止については、目安がなくなることがマイナスの影響となる可能性もあることから、自治体の独自性が確保されるよう総務省対策を行う。

- 衆参で与党過半数割れの状況となり、今後の政治情勢が不透明な中ではあるが、本部は、政府に対し早期の給与法閣議決定を求めるとともに、各自治体における労使交渉を尊重し、国が不当な介入を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。

県・政令市等においては人事委員会対策を強化し、賃金水準の十分な引き上げと公民較差の月例給・手当への適切な配分を求めていく。あわせて、県本部は市町村課交渉を行い、県内自治体の労使自治の尊重を確認するとともに、不当な介入を行わないよう求め、統一闘争をけん引していく必要がある。単組は、国の動向に随わらず主体的に交渉・協議を進め、早期の労使自主決着、会計年度任用職員を含むすべての職員の遡及改定と年内差額支給を実現しなければならない。（2025年8月7日自治労一部抜粋）