

本年の給与勧告のポイントと勧告の仕組み

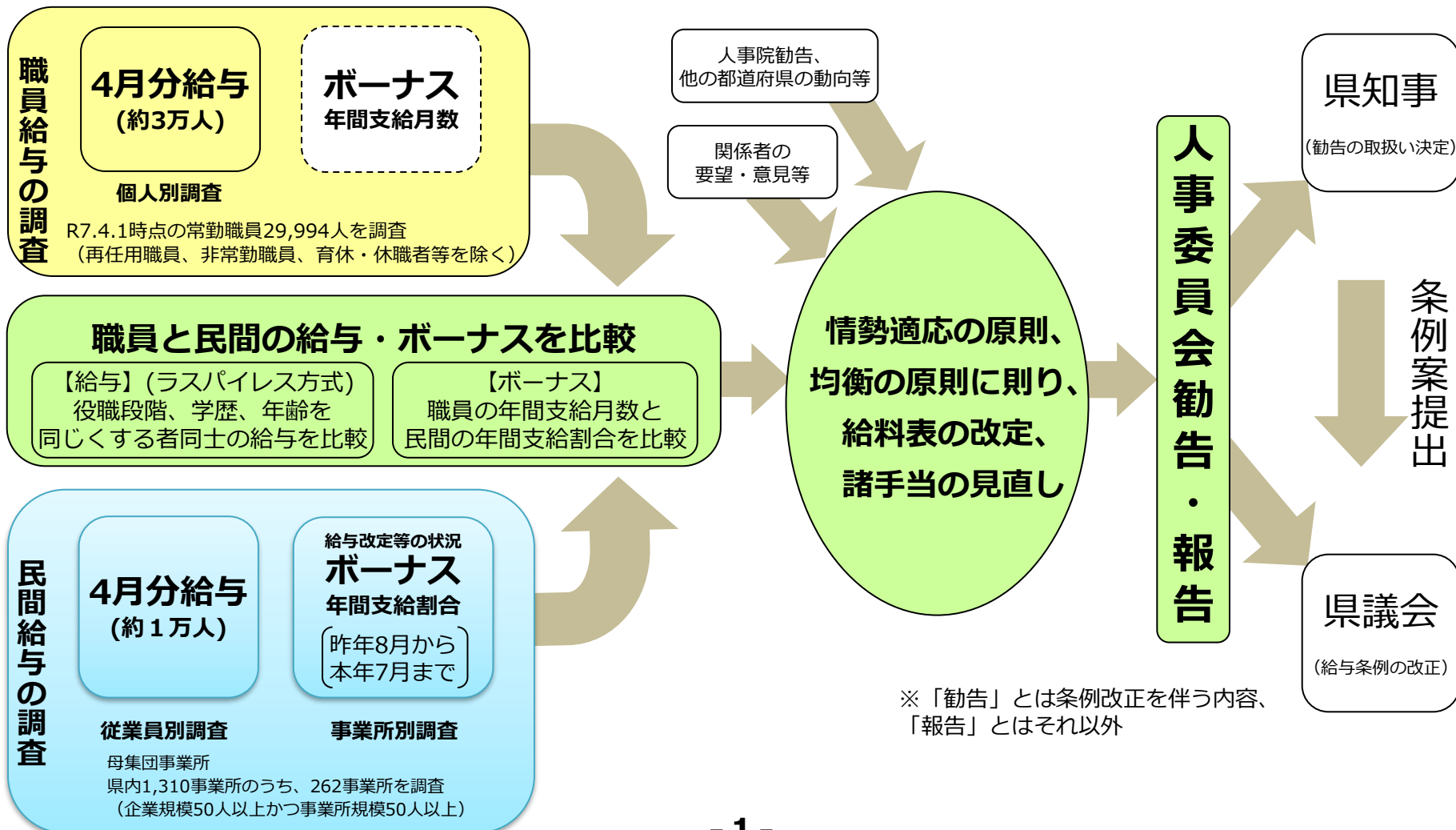
**2025年(令和7年)10月
茨城県人事委員会**

目 次

- 1 給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.1
- 2 本年の勧告のポイント①・・・・・・・・・・・・・・・・ p.2
- 3 本年の勧告のポイント②・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3
- 4 本年の勧告のポイント③・・・・・・・・・・・・・・・・ p.4
- 5 給与勧告の対象職員（2025年（令和7年）4月1日現在）・・・・ p.5
- 6 給与勧告の実施状況（2015年（平成27年）～行政職）・・・・ p.5
- 7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）・・・・ p.6
- 8 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・ p.7
- 9 民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・ p.8

1 給与勧告の手順

- ・ 人事委員会では、職員の給与水準を民間に均衡させることを基本とし、人事院勧告や他県の動向等を踏まえて勧告
- ・ ボーナスについても、民間の年間支給割合に職員の年間支給月数を合わせることを基本に勧告



2 本年の勧告のポイント①

(1) 公民較差等に基づく給与改定

【2025年(令和7年)4月実施】

月例給

〔民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕

✓ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ

【改定額】 11,707円 (3.01%) ⇒ いわゆるベースアップに相当

【平均改定率】 1級〔主事〕 5.3%、2級〔主事〕 4.2%、全体3.3%

※ 4年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

※ 月例給は 34 年ぶりの高い水準で改定 (1991年 (平成3年) の11,616円 (3.59%) 以来)

勧告後の平均給与 (行政職) 月額400,058円(+11,707円、+3.01%)、年間給与6,731,000円(+219,000円、+3.36%)

勧告後の初任給 (行政職) 大学卒業程度 256,608円 高校卒業程度 223,236円 ※ 地域手当8%を含む

ボーナス

【直近1年間 (昨年8月～本年7月) の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較】

✓ 年間 4.60月分 ⇒ 4.65月分 (+0.05月分)

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

3 本年の勧告のポイント②

(2) 公民給与の比較方法の見直し

【2025年(令和7年)4月時点の比較から実施】

【考え方】

- ・ 公民給与の比較は、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ことが必要
- ・ 行政課題等の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- ・ 採用市場における競争力を高めるには、人材確保上の競合関係にある企業規模を意識する必要

【見直し内容】

比較対象企業規模を50人以上から100人以上に変更し、比較における公務の各職務の級と民間の各役職段階との対応関係を見直し

(3) その他①

給料表・昇給制度の見直し（課長相当級）

【2026年(令和8年)4月実施】

✓ 管理職員の能力・実績や職責をよりの的確に反映できるよう独自に見直し

分類 (行政職給料表)		分類 (行政職給料表)		見直しの内容
7級	課長相当級	7級	課長相当級	・ 6級との給料月額の重なりを解消した上で、号給構成を簡素化 ・ 勤務成績が特に良好な場合に限り昇給するよう見直し ・ 7級への昇格は、昇任前の号給に関わらず、7級1号給に切替え
6級	課長相当級 課長補佐級	6級	課長補佐級	・ 6級は、課長補佐級のみが使用する職務の級に見直し

4 本年の勧告のポイント③

(3) その他②

通勤手当の見直し 【2026年(令和8年)4月実施】

- ✓ 通勤手当については、これまでの改正経緯など本県特有の実情等を踏まえながら、見直しの検討を進める必要
- ✓ 採用日等からの手当支給については、国及び他の都道府県の動向を踏まえて見直しの検討を進める必要

特地勤務手当等の見直し 【2026年(令和8年)4月実施】

- ✓ 著しく不便な地域にある官署に勤務する職員へ支給される特地勤務手当等の見直し
(特地勤務手当と地域手当との減額調整の廃止／特地勤務手当等の額の算定基礎の見直し 等)

宿日直手当の見直し 【2025年(令和7年)4月適用】

- ✓ 人事院勧告に準じて、勤務1回に係る支給額の限度を引上げ
(普通宿日直：4,700円(+300円)／医師当直：22,500円(+1,500円) 等)

教員給与の見直し 【2026年(令和8年)1月実施】

- ✓ 教職調整額を給料月額 $\times$ 4/100に相当する額から10/100に相当する額に引上げ
(2031年(令和13年) 1月まで段階的に引上げ)
- ✓ 管理職の本給加算額を段階的に引上げ

(4) 公務の運営

- ✓ 採用試験制度の継続的な見直し等を通じて、多様で有為な人材の確保を図る
- ✓ 長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進など、勤務環境の整備を図る

5 給与勧告の対象職員（2025年（令和7年）4月1日現在）

勧告・報告の対象職員※は約4.2万人

うち、今回給与が改定されるのは約3.5万人（会計年度任用職員等約0.7万人を除く）

※ 企業局職員、病院局職員、技能労務職員及び特別職の職員は、給与勧告の対象外

6 給与勧告の実施状況（行政職）

	月例給		ボーナス	
	改定額・率		年間支給月数	対前年比増減
2015年(平成27年)	1,518円	0.40%	4.20月	+ 0.10月
2016年(平成28年)	864円	0.23%	4.30月	+ 0.10月
2017年(平成29年)	502円	0.13%	4.40月	+ 0.10月
2018年(平成30年)	609円	0.16%	4.45月	+ 0.05月
2019年(令和元年)	381円	0.10%	4.50月	+ 0.05月
2020年(令和2年)	—	—	4.45月	▲ 0.05月
2021年(令和3年)	—	—	4.30月	▲ 0.15月
2022年(令和4年)	803円	0.21%	4.40月	+ 0.10月
2023年(令和5年)	3,366円	0.90%	4.50月	+ 0.10月
2024年(令和6年)	9,869円	2.62%	4.60月	+ 0.10月
2025年(令和7年)	11,707円	3.01%	4.65月	+ 0.05月

7 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、県と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事委員会勧告における県職員給与と民間給与の比較においては、県と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②学歴、③年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする県職員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

<「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～>

○単純平均

役職段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
部長	円 500,000	人 5	円 520,000	人 3
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層でA社が2万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い

その理由は両者の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる影響が
除去された数値で比較
(A社の方が2万円低い)

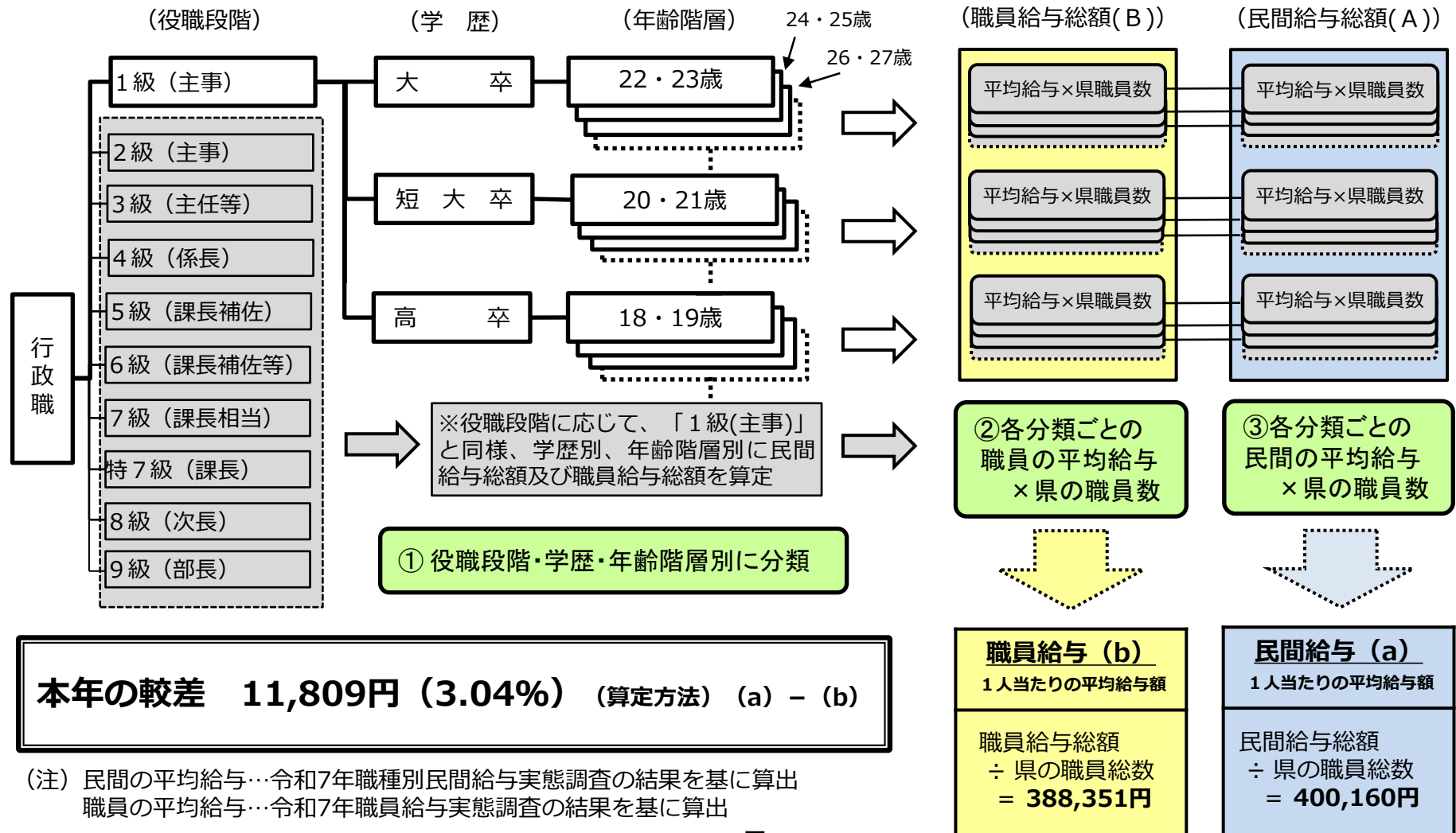
○ラスパイレス方式

役職段階	B社	
	平均給与額	人員
部長	円 520,000	人 5
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計	290,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②学歴、③年齢についても、条件を揃えて県職員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

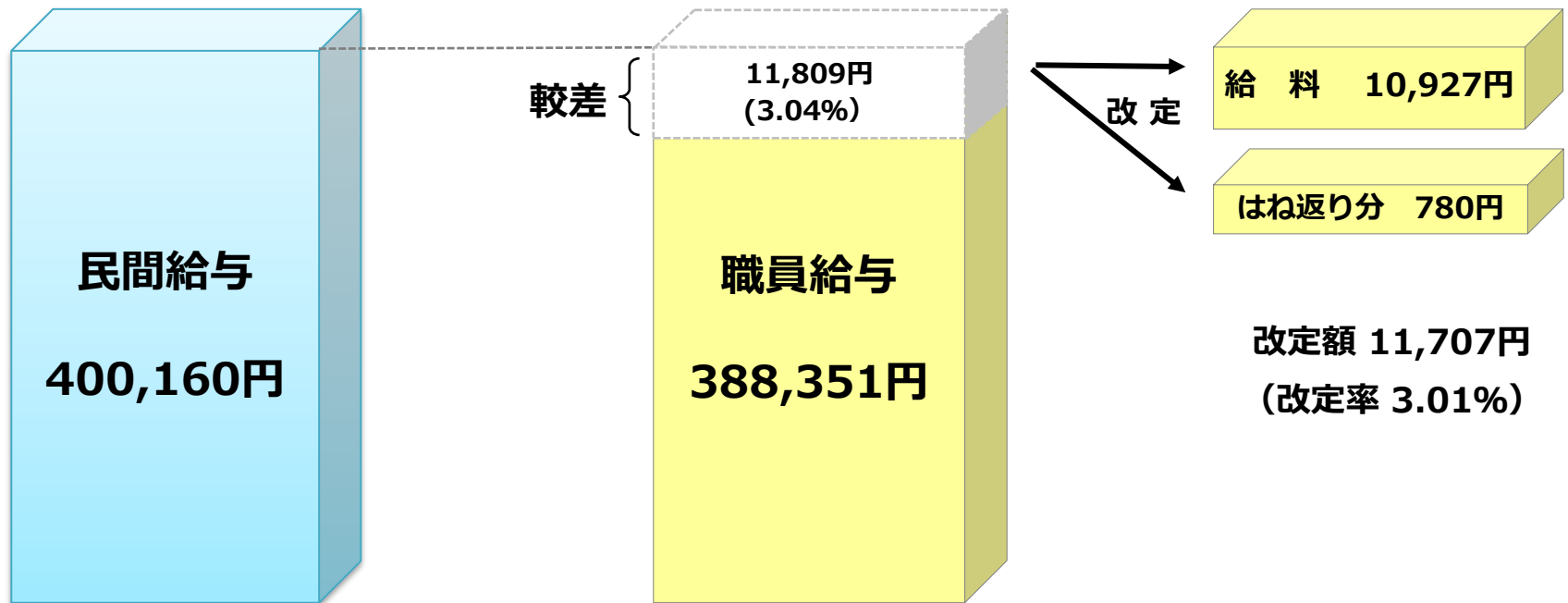
8 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の比較は、職員(行政職)と民間従業員（行政職に類似する職種）について、役職段階に応じて、学歴、年齢階層などを同じくする者同士の給与を対比させ、差を算出



9 民間給与との較差に基づく給与改定

本年4月時点の民間給与との較差 11,809円（3.04％）であったため、以下のとおり給料を引き上げることとしました。



(注1) 「はね返し分」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

(注2) 本県では、従来から総合勘案方式（民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案）により、国に準じた給料表での改定を行っているが、国準拠の給料表に改定した場合、県職員の級号給の人員分布や手当の受給状況が国とは異なるため、必ずしも較差と改定額は一致しない。