第７章　公平審査
　第１節　不利益処分についての審査請求
　第２節　勤務条件に関する行政措置の要求
　第３節　災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て
　第４節　給与の決定に関する審査の申立て
　第５節　苦情相談
第８章　国際協力
　第１節　派遣法による派遣状況
　第２節　国際協力・国際交流
　　１　ＡＳＥＡＮ諸国との国際協力
　　２　日中韓人事行政ネットワーク事業
　　３　日シンガポール知見交換プログラム
　　４　開発途上国等に対する技術協力
　　５　マンスフィールド研修
　　６　外国からの調査訪問対応等
第９章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換
　第１節　人事院総裁賞
　第２節　各方面との意見交換等
　　１　公務員問題懇話会
　　２　企業経営者等との意見交換
　　３　参与との意見交換
　　４　有識者の職場訪問
第２編　国家公務員倫理審査会の業務
この１年の主な施策
倫理法及び国家公務員倫理審査会について
第１章　職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築
　　１　国家公務員倫理月間における取組
　　２　その他の倫理審査会における取組
第２章　倫理法に基づく報告制度の状況
　　１　報告制度の概要
　　２　各種報告書の提出状況等
第３章　倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応
　　１　調査及び懲戒手続の概要
　　２　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況

第１編　人事行政

第１部　人事行政この１年の主な動き

第１章　適正な公務員給与の確保等（令和７年勧告・報告）

◉　行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較するよう官民給与の比較方法を見直した。

◉　国会及び内閣に対し、①国公法に定める情勢適応の原則に基づき、官民の給与水準を均衡させるための月例給及び特別給の引上げ、②職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築に向けた検討を行うこと等を内容とする勧告及び報告を行い、法改正を経て、勧告どおりの給与改定がなされた。

１　官民給与の比較方法の見直し

官民給与の比較方法について、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視したものとするため、より規模の大きな企業と比較するよう見直しを行った。具体的には、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」とし、本府省職員との対応関係については、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引き上げた。令和７年の改定に当たっては、見直し後の方法で官民給与の比較を行った。

２　官民給与の比較結果

月例給について、民間と公務の令和７年４月分給与を調査し、前記１の見直しを行った上で主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を平均15,014円（3.62％）下回っていた。また、特別給（期末手当及び勤勉手当）について、直近１年間（令和６年８月～令和７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した結果、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っていた。

３　勧告・報告の概要

令和７年８月７日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるため（民間準拠）、比較方法の見直し後の官民給与の比較結果を踏まえ、月例給及び特別給を引き上げるとともに、職務・職責をより重視した給与体系を含む新たな人事制度の構築に向けた検討を行うこと等を内容とする報告及び勧告を行った。

内閣は、法律事項について勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和７年法律第89号）が制定され、勧告どおりの給与改定がなされた。

これらによる給与制度の改定の概要は次の⑴～⑶のとおりである。

（特記するものを除き令和７年４月１日実施）

⑴　俸給表の引上げ改定

採用市場での競争力向上のため、初任給を高卒で12,300円、大卒で12,000円、それぞれ大幅に引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和６年を大幅に上回る引上げ改定を行った。これにより、本府省勤務の総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給月額は、諸手当を含めると30万円を超えた。

⑵　ボーナス（期末手当・勤勉手当）を含む諸手当の改定

ア　初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当

医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当について所要の改定を行った。

イ　地域手当

「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）の一環として、地域手当の見直しを段階的に行うことに伴い、令和８年度における支給割合を設定した（令和８年４月実施）。

ウ　通勤手当

㋐　自動車等使用者に対する通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮し、「100㎞以上」を上限に５㎞刻みで新たな距離区分を新設した（令和８年４月実施）。