⑵　令和７年調査結果の概要

ア　調査完了事業所

調査完了事業所は、資料３－１のとおりであり、調査完了率は82.4％となっている。

イ　調査実人員

公務と類似すると認められる76職種（行政職（一）相当職種22職種、その他の職種54職種）の調査実人員は、行政職（一）相当職種が457,321人（初任給関係31,172人、初任給関係以外426,149人）であり、その他の職種が43,853人（初任給関係1,703人、初任給関係以外42,150人）である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は4,584,058人であり、このうち、行政職（一）相当職種は3,772,652人である。

ウ　初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

初任給、職種別給与及び給与改定等の状況については、資料３－２から資料３－４までのとおりである。なお、官民給与の比較対象企業規模の見直しを行ったことから、調査結果は企業規模100人以上の事業所におけるものである。

**第２節　給与法の実施等**

1　給与法の改正に伴う規則改正等

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則は、「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）の公布日である令和７年12月24日に公布・施行し、下記⑴キを除き、同年４月１日に遡及して適用した。ただし、下記⑴オのうち令和８年度以降の勤勉手当に関する規則は令和７年12月24日に公布し、令和８年４月１日から施行し、下記⑴ウは同年２月13日に公布し、同年４月１日から施行した。

また、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築に先行した見直し等に関する規則についても、同年２月13日に公布し、同年４月１日から施行した。ただし、下記⑵イ及びオのうち特地勤務手当等と他の手当との調整措置の廃止、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大、特地官署等について５年ごとに見直すことを例とする規定の削除、特地勤務手当等の額の算定方法の見直し等に関する規則は、令和７年12月24日に公布・施行し、同年４月１日に遡及して適用した。

主な制定・改正の内容は次のとおりである。

⑴　民間給与との較差に基づく給与改定に関するもの

ア　俸給の特別調整額

俸給表の改定によって職務の級における最高の号俸の俸給月額が引き上げられることに伴い、当該俸給月額の100分の25に相当する額となっている俸給の特別調整額の支給額を改めるため、規則９―17（俸給の特別調整額）の一部を改正した。

イ　初任給調整手当

医療職俸給表（一）の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則９―34（初任給調整手当）の一部を改正した。

ウ　通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、距離段階区分別の手当額を規則で定め、65㎞以上から100㎞以上までの区分を新設するとともに、駐車場等の利用に対する通勤手当の支給額等を定めるため、規則９―24（通勤手当）の一部を改正した。

エ　宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、宿日直勤務別の手当額の引上げを行うため、規則９―15（宿日直手当）の一部を改正した。

オ　期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和７年12月期及び令和８年度以降の勤勉手当の成績率の基準を定めるため、規則９―40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

カ　非常勤職員の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえた支給限度額の引上げに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす額の引上げを行うため、規則９－１（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

キ　その他

俸給表の引上げ改定に伴い、新たに規則９―153（令和７年改正法附則第２条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける特定任期付職員の俸給月額の切替え）を制定した。

⑵　職務・職責を重視した新たな給与体系の構築に先行した見直し等に関するもの

ア　初任給、昇格、昇給等の基準

在級期間に係る制度の廃止及びこれに関連する初任給制度等の諸制度の見直しを行うため、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正した。

イ　本府省業務調整手当

本府省の幹部・管理職員への支給対象の拡大及び本府省の課長補佐級以下の職員の手当額の引上げを行うため、規則９―123（本府省業務調整手当）の一部を改正した。

ウ　第二種初任給調整手当

従前の「初任給調整手当」から「第一種初任給調整手当」への名称変更及び第二種初任給調整手当の新設に伴い、第二種初任給調整手当の支給期間及び支給額等を定めるため、規則９―34の一部を改正した。

エ　地域手当

経過措置期間中における支給地域及び地域ごとの級地区分等を定めるため、規則９―49―57（規則９―49（地域手当）の一部を改正する人事院規則）の一部を改正した。

オ　特地勤務手当等

特地勤務手当等と他の手当との調整措置の廃止、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大、特地官署等について５年ごとに見直すことを例とする規定の削除、特地勤務手当等の額の算定方法の見直し、最新のデータに基づく特地官署等の見直し等を行うため、規則９―55（特地勤務手当等）の一部を改正した。

カ　期末・勤勉手当

国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）の規定に基づき交流採用された職員については、採用前に民間企業に雇用されていた期間を、研究休職から復職した職員については、法人の種類にかかわらず、職務に密接な関連があり、公務の能率的な運営に特に資する研究に従事していた期間を、それぞれ在職期間等に通算することができるよう、規則９―40の一部を改正した。

2　行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、専門行政職俸給表及び指定職俸給表の適用範囲の変更を行うため規則９－２（俸給表の適用範囲）の一部を改正したほか、規則９－６（俸給の調整額）、規則９―17等の一部を逐次改正した。

3　級別定数の設定・改定等

⑴　級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

級別定数は、府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数（枠）を、会計別、組織別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付の統一性、公正性を確保する役割を担っている。