

令和7年「職員の給与等に関する報告および勧告」の概要

令和7年10月20日
滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給、特別給ともに引上げ（4年連続）

- ① 月例給は、民間給与との較差（11,776 円、3.06%）を解消するため、国に準じて給料表を引上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）は、民間の支給割合との均衡を図るため 0.05 月分引上げ

<諸手当等の見直し>

人事院勧告や法改正を踏まえ、諸手当等を見直し

- ① 通勤手当、宿日直手当等を見直し
- ② 教職調整額の支給割合の引上げ等を実施

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した 138 民間事業所の個人別給与を実地調査（完了率 89.8%）

なお、公民給与の比較に当たり、国に準じて、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、比較対象企業規模を従前の 50 人以上から 100 人以上に見直し

(1) 月例給

公務と民間の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

公民較差 11,776 円 3.06%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 3,335 人、平均年齢 41.4 歳〕

（参考）人事院報告 官民較差 15,014 円 3.62% （本府省職員の比較における対応関係を東京 23 区本店の企業規模 1,000 人以上とする見直しを行わなかった場合は 11,891 円、2.87%）

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の特別給の支給実績（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 4.63 月（公務の支給月数 4.60 月）

3 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定（平均改定率 3.28%）

(2) 初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師に対する手当額を引上げ

(3) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（年間支給月数 4.60 月分 → 4.65 月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12 月期
令和 7 年度 期末手当	1.25 月（支給済み）	1.275 月（現行 1.25 月）
勤勉手当	1.05 月（支給済み）	1.075 月（現行 1.05 月）
8 年度 期末手当	1.2625 月	1.2625 月
以降 勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

(4) 実施時期

(1)および(2)については令和 7 年 4 月 1 日、(3)については同年 12 月 1 日

（参考）新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 1 人当たりの影響額

	勧告前(A)	勧告後(B)	増減(B－A)
平均給与月額	384,781 円	396,470 円	11,689 円（※）
平均年間給与	6,416 千円	6,634 千円	218 千円

（※）内訳：給料 11,049 円、給料等を算定基礎とする諸手当の増 640 円（改定率 3.04%）

4 諸手当の見直し

(1) 通勤手当

交通用具(自動車)使用者に対する通勤手当について、人事院勧告、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し

ア 「102km 以上」を上限とする距離区分（4 km 刻み）を新設（現行は最長 62km 以上）

イ 現行の距離区分（14km 未満を除く。）について、支給額を引上げ

ウ 駐車場（自動車）の利用に係る手当について、上限 5,000 円の範囲内で 1 か月当たり駐車料金相当額を支給（現行は上限 3,500 円の範囲内で 1 か月当たり駐車料金相当額の 1/2 を基本）
※併せて、駐車場(自転車等)についても上限 1,500 円の範囲内で 1 か月当たり駐車料金相当額の支給に見直し（現行は上限 1,500 円の範囲内で 1 か月当たり駐車料金相当額の 1/2 を基本）

(2) 特勤勤務手当に準ずる手当

- ・ 国に準じて特勤公署等への採用に伴い転居した職員に新たに支給

(3) 宿日直手当

- ・ 国に準じて支給額を引上げ

(4) 実施時期

令和 7 年 4 月 1 日（(1)アおよびウについては令和 8 年 4 月 1 日）

5 教職調整額等の見直し

(1) 教職調整額の引上げ

教職調整額の支給割合について、令和 8 年 1 月から毎年 100 分の 1 ずつ引き上げ、令和 13 年 1

月以降は100分の10（現行は100分の4）

※ 職務の級が3級または4級である教育職員の給料月額に加算措置

(2) 義務教育等教員特別手当の見直し

法改正の趣旨を踏まえ、適切な対応を検討することが必要

6 その他給与制度に関する事項

- ・ 職員の月例給与水準を適切に確保するための手当について、今後の国の法改正や他の地方公共団体の動向等を注視していくことが必要
- ・ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築への対応について、国の動向を注視していくことが必要。また、国に準じて、先行する見直しとして、昇格に当たって昇格前の級に一定期間在級することを求める制度（在級期間）を廃止

7 人事管理に関する事項

(1) 人材の確保・定着

- ・ 今後も人材確保は極めて厳しい状況が続く見込みであり、より危機感とスピード感を持って試験制度を抜本的に見直し、新たなフェーズに進めることが必要
- ・ 働きやすい職場環境づくりや、県の強み等の情報発信、全庁を挙げたインターンシップの充実等に取り組むとともに、採用辞退者抑制の取組をさらに充実させることが必要
- ・ 近年、若手職員の離職が増加傾向にあり、若手職員の定着とワーク・エンゲージメント向上に向けて引き続き取り組むことが重要

(2) 全ての職員の活躍推進（県庁力の最大化）

- ・ 年齢や性別、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった様々な事情を問わず、職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、互いに支え合いながら県庁力を最大化することが重要
- ・ 風通しの良い組織風土の醸成、役職段階に応じた切れ目のない人材育成への取組が必要

(3) 働き方改革の推進と心身ともに健康に働ける職場環境の構築

- ・ 業務の進捗や終了に合わせて、新たな行政課題への対応や職員の過重な負担の軽減、働きやすい職場環境づくりのため、人的資源の必要な部署への的確なシフト、また、職員構成の変化にも対応した持続的で代替性のある業務執行体制の確保が重要
- ・ マネジメントの重要な担い手である係長の負担が増大していると考えられ、支援が必要
- ・ 学校においては依然として長時間労働の解消には至っておらず、より実効性のある計画の策定、学校の管理職員をサポートする取組など教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みの拡充、また、適切な教員数の確保に向けた取組の推進が必要
- ・ 仕事と家庭生活の両立支援は、次世代の育成や女性活躍の推進の観点からも重要な取組であり、希望する全ての職員が気兼ねなく休暇や休業を取得できるよう、代替職員の確保による周囲の職員の負担増大防止等、職場環境の整備の推進とともに、選択的週休3日制度を含むフレックスタイム制度の導入について、職場の実情等を踏まえながら検討することが必要
- ・ メンタルヘルス不調は組織にとっても重大な課題であり職場全体で早期に対応するとともに、職員の健康を守るため11時間を目安とした勤務間インターバルの確保に係る取組の推進が必要
- ・ 職場におけるハラスメントを防止するため、相談しやすい雰囲気やハラスメントを起こさない職場環境の確立、カスタマーハラスメントへの組織としての対応が必要

(4) 公務員倫理の徹底

- ・ 任命権者において引き続き不祥事の再発防止に取り組むとともに、職員一人ひとりが相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することが必要