

別紙第 2

給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とされており、給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされている。

また、地方公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和7年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で39,077人（昨年39,244人）、行政職給料表適用職員で8,960人（同8,987人）であり、平均年齢は、全職員で40.3歳（昨年40.5歳）、行政職給料表適用職員で40.8歳（同41.0歳）である。（参考資料第1表）

これらを10年前の平成27年4月と比較すると、職員数は、全職員で9,743人（20.0%）減少（行政職給料表適用職員では67人（0.75%）増加）し、平均年齢は、全職員で2.9歳（行政職給料表適用職員では2.0歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

〔参考〕全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

(2) 平均給与月額

行政職給料表適用職員（8,960人）の平均給与月額は391,303円（昨年381,632円）であり、医療職給料表等他の給料表の適用を受ける職員を含めた全職員（39,077人）の平均給与月額は410,771円（同398,856円）である。

（参考資料第3表）

3 民間の給与

(1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与は、昨年4月から2.0%増加している。また、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年同月に比べ、全国では3.6%、福岡市では3.6%それぞれ上昇している。

(2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会、福岡市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、か

つ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,247事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した515事業所を対象に、「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施し、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。

(参考資料第12表～第22表)

なお、後記4のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の職員給与と民間給与の比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で28.0%（昨年31.6%）、高校卒で17.3%（同16.9%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で78.7%（昨年73.5%）、高校卒で76.5%（同83.5%）である。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で21.3%（昨年26.5%）、高校卒で23.5%（同16.5%）である。（参考資料第15表）

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は62.2%（昨年59.4%）、定期昇給を実施した事業所の割合は91.2%（昨年89.7%）となっており、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されている。（参考資料第16表）

4 公民給与の比較方法の見直し

- (1) 公民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させるとともに、職務・職責に照らして、適切な比較対象を設定することが必要であり、国における官民給与の比較方法の見直しも踏まえ、比較対象企業規模を100人以上とする。なお、この見直し後の民間企業の役職段階と公務の職務の級の対応関係は、表1のとおりである。
- (2) 特別給の公民比較についても、月例給における比較対象企業規模との整合性

を考慮し、同様の見直しを行う。

表 1 民間企業の役職段階と公務の職務の級の対応関係

公務	民間企業	
職務の級	企業規模 500 人以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所
9 級	支店長、工場長、部長、部次長	
8 級	課長	支店長、工場長、部長、部次長
7 級		
6 級	課長代理	課長
5 級		
4 級	係長	課長代理
3 級		係長
2 級	主任	主任
1 級	係員	係員

5 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和 7 年県職員給与等実態調査」及び「令和 7 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては人事院が民間給与との比較に用いる行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員に相当する職員（行政職給料表適用職員のうち、福祉職及び海事職の職員、医療技術職員等、本年度の新規学卒の採用者等を除く 7,639 人）、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくすると認められる者同士の本年 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、その較差は、表 2 のとおり、職員の給与が民間の給与を 1 人当たり平均 11,226 円（2.98%）下回っていた。

（参考資料第 4 表、第 14 表）

表2 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	行政職俸給表 (一) の適用を受ける国家公務員に相当する職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
388, 130 円	376, 904 円	11, 226円 (2. 98%)

(注) 前記4(1)の見直しを行わなかった場合の較差は、9, 507円 (2. 52%) である。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、表3のとおり、年間で平均所定内給与月額4.64月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.60月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分下回っていた。

表3 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	374, 920 円
	上半期 (A2)	383, 442 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	859, 782 円
	上半期 (B2)	902, 628 円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2. 29 月分
	上半期 (B2)/(A2)	2. 35 月分
	年 間	4. 64 月分

(注1) 「下半期」とは令和6年8月から令和7年1月まで、「上半期」とは令和7年2月から7月までの期間をいう。

(注2) 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。

(注3) 前記4(2)の見直しを行わなかった場合の特別給の支給割合は、4.62月分である。

6 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(一)の適用

を受ける国家公務員と、これに相当する職員の令和6年4月1日における給与水準について、その俸給の月額と給料の月額とを対比させて比較、算出したラスパイレス指数は100.8となっている。

表4 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

国家公務員	職 員
100.0	100.8

(2) 平均給与月額

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年4月の平均の給料(俸給)の月額では、職員(334,501円)が国家公務員(332,237円)を2,264円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(376,904円)が国家公務員(414,480円)を37,576円下回っている。

表5 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額		
	給料(俸給)の月額	諸手当月額	
	円	円	円
国家公務員(A)	414,480	332,237	82,243
職 員(B)	376,904	334,501	42,403
(A) — (B)	37,576	△2,264	39,840

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、令和7年の人事院勧告参考資料第2表及び本県勧告参考資料第4表による。

7 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員の人事管理に関する報告並びに給与に関する報告及び勧告を行った。

人事管理に関する報告においては、「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」

の実現を目指すとともに、優秀な人材を確保・定着させるため、「実力本位で活躍できる公務」、「働きやすさと成長が両立する公務」及び「誰もが挑戦できる開かれた公務」の実現に向けた施策を迅速かつ着実に実装していくこととした。

給与に関する報告及び勧告においては、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ことが適当であるとして、官民給与の比較方法を見直すこととした。

この見直し後の官民給与の比較の結果、月例給について、民間給与が国家公務員給与を平均15,014円上回ったことから、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員には、昨年を大幅に上回る俸給表の引上げ改定を行ったほか、通勤手当などの諸手当の見直しを行った。また、特別給について、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回ったことから、0.05月分の引上げを行い、期末手当と勤勉手当に均等に配分することとした。

更には、優秀な人材確保のための新たな人事制度について検討し、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て、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討した上で、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告することとした。

これらの概要は、別記のとおりである。

令和7年 人事院勧告・報告の概要

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ・ 国家公務員行動規範の周知・啓発
- ・ 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- ・ 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て、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- ・ 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- ・ 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- ・ 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- ・ 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- ・ 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- ・ 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- ・ 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- ・ 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- ・ インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- ・ 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- ・ 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

令和7年 人事院勧告・報告の概要

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や激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
 - ・ 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - ・ 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

【令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較】【令和7年4月実施】

● 俸給

- ・ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%[+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])

- ・ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年度を大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%

※ 官民較差はいわゆる「ペア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約5.1%の給与改善

● 本府省業務調整手当

- ・ 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- ・ 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

● 特勤勤務手当等

- ・ 著しく不便な地に所在する官署(特勤官署等)に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- ・ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス [直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較]

● **支給月数の改定**【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 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

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特地勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、
④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

8 給与制度の見直し

職員の給与決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりであり、これらを総合的に検討した結果、職員の給与制度の見直しについての本委員会の意見は、次のとおりである。

(1) 本年の給与の改定

ア 改定の考え方

(ア) 月例給

前記5(1)のとおり、本年4月分の給与において、職員の月例給が民間給与を11,226円(2.98%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げる必要がある。

(イ) 特別給

前記5(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.60月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分下回っていた。このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を勘案し、期末手当と勤勉手当に均等に配分することが適当である。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案して、給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況等を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年８月から本年７月までの１年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるよう定めることが適当である。

また、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても、支給月数を引き上げる必要がある。

(2) 諸手当

ア 通勤手当

人事院は、民間の支給状況等を踏まえ、自動車等使用者に対する通勤手当の引上げや駐車場等の利用に対する通勤手当の新設に係る報告及び勧告を行った。また、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の月から通勤手当を支給できるよう見直すよう報告した。本県においても、これらの国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

イ 宿日直手当

人事院は、宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うとの報告及び勧告を行った。本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

ウ 特地勤務手当等

人事院は、勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、特地勤務手当及び

特地勤務手当に準ずる手当を見直すとの報告及び勧告を行った。本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

(3) 教職員の給与

ア 公立学校の教員の給与については、令和7年6月に公布された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）により、令和8年1月から、義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとされ、あわせて教職調整額を段階的に引き上げることとされた。法の趣旨を踏まえた適切な処遇を実現する観点から、速やかに必要な措置を講ずる必要がある。

また、改正法により、令和8年4月から主務教諭の職の設置が可能となることから、本県においても、その設置について調査・研究を進めていく必要がある。

さらに、国において、改正法の趣旨を踏まえ、義務教育等教員特別手当等を見直す方針が示されていることから、他の地方公共団体の動向等に留意しながら、必要な見直しを検討する必要がある。

イ 船員について、国内での人員不足が深刻化していることを受けて船員法が改正され、国は安定的に船員を確保していくための環境整備を図っている。本県においても水産高等学校の実習船に乗り込む船員の人材確保が困難となっていることを踏まえ、その処遇の在り方について検討する必要がある。

(4) その他の課題

ア 本庁職員の処遇改善

平成26年の人事院勧告において、国が本府省における人材確保を図るため本府省業務調整手当を引き上げることを契機に、本委員会が本庁職員の処遇改善を検討するよう報告を行い、本県では、平成27年度から本庁業務に従事する職員に対する処遇改善の措置として、給料の調整額が導入されたところである。

人事院は本年、本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省の職員の職務・職責が重くなっていることを踏まえ、本府省職員について官民給与の比較における対応関係を見直した上で、本府省業務調整手当を引き上げるにより、その処遇改善を行った。

本県においても、本庁の業務の特殊性・困難性、並びに本庁職員に係る公民給与の比較方法及びその職務・職責に応じた適切な処遇の在り方について調査・研究する必要がある。

イ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、人材獲得競争が厳しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を令和8年4月から措置することとした。

本県において、現時点で月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る例はないが、最低賃金の上昇が続いており、採用市場における競争力を確保していくことは重要な課題であることから、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必要がある。

(5) 職務・職責をより重視した新たな給与体系の構築

人事院は、人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていくため、給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討し、令和8年度に措置の骨格を、令和9年度に具体的な内容を報告するとしている。給与制度については、公務としての類似性・近似性を重視して、均衡の原則が適用されるべきであることから、今後の国における検討状況を注視していく必要がある。

9 給与勧告実施の要請

これまで述べてきたとおり、職員を取り巻く環境は大きく変化してきている。

こうした中、職員は、全体の奉仕者として、県民の生活を守り、安全・安心を確保するため、日々の職務に精励しており、職員が高い士気を維持し、個人と組織の力を最大限発揮するためには、職員に適切な給与処遇を確保することが必要である。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本年の勧告は、４年連続で月例給及び特別給を引き上げるものとなった。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第３の勧告どおり実施されるよう要請する。