

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告

令和7年10月

埼玉県人事委員会



人 委 第 4 5 5 号
令 和 7 年 10 月 16 日

埼玉県議会議長 白 土 幸 仁 様

埼 玉 県 知 事 大 野 元 裕 様

埼玉県人事委員会

委員長 池 本 誠 司

職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々を経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和 7 年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年 4 月の職員の総数は前年比 334 人増の 55,289 人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の 7 種 10 給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒 81.7%、短大卒 5.0%、高校卒 13.3%、中学卒 0.0% となっており、性別人員構成比は男性 58.1%、女性 41.9% となっている。

(参考資料第 1 表)

(2) 平均給与月額

本年 4 月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は 8,313 人で昨年より 25 人の増加、平均年齢は 41.3 歳で昨年よ

り0.3歳の低下、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は388,191円で昨年より9,080円の増加となっている。

（参考資料第2表）

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.0歳、平均給与月額は415,786円となっている。

（参考資料第3表）

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて2.0%増加している。

（参考資料第23表）

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて3.0%上昇している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ183,210円、221,500円及び259,790円となっている。また、「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、134,780円となっている。

（参考資料第22表・第23表）

ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.23倍（昨年1.18倍）、2.15倍（同2.05倍）となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和7年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレース方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等

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2,255（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した481の事業所について調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員、医師等の職種の合計76職種、14,473人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、81.4%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

なお、後記3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と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。

（参考資料第11表）

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第12表及び第13表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で26.5%、高校卒で13.2%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69.4%（昨年69.1%）、高校卒で89.6%（同89.0%）となっており、昨年と比べてそれぞれ0.3ポイント、0.6ポイント増加している。

（参考資料第14表）

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については70.4%（昨年63.7%）、管理職（課長級）については63.2%（同55.8%）となっており、昨年と比べてそれぞれ6.7ポイント、7.4ポイント増加している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については92.5%（昨年91.1%）、管理職（課長級）については82.7%（同85.1%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ31.1%（昨年37.3%）、27.2%（同32.9%）となっている。

（参考資料第15表・第16表）

3 公民給与の比較方法の見直し

公民給与の比較においては、本県職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を精緻に比較して、その較差を算出してきた。また、比較対象企業規模、比較における対応関係などについては、民間企業、本県双方の人事・組織形態の変化等に対応するよう、適宜、見直しを行ってきた。

本年の人事院勧告では、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げた。人事院は、これまで官民給与の比較にあたっては、民間企業の状況を広く反映させる観点とともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が必要であるとしてきた。その上で、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ると、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必要であると判断したものである。なお、比較対象企業規模を「100人以上」に引き上げた場合でも民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることから、より広く民間企業の状況を公務員給与に反映させるため、「50人以上」に引き下げた過去を踏まえても適切であるとしている。

本県においても、行政課題の複雑化・多様化や人材獲得競争において厳しい状況に置かれている状況を踏まえ、国に準じて、比較対象企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に見直すこととする。

特別給の比較方法についても、月例給の公民比較との整合性を考慮し、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とする。

4 職員給与と民間給与との比較

前記3の公民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均13,638円（3.51%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A－B	(A－B)／B×100
401,829円	388,191円	13,638円	3.51%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(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賞与等の特別給は、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・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.60月)が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第17表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.64月	4.60月

5 人事院の報告及び勧告における国の改定状況等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

本年の給与改定では、行政課題の複雑化・多様化、厳しい人材獲得競争を踏まえ、官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に、また、本府省と対応させる企業規模を東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」に引き上げることとした。この見直しによる影響や民間の賃金引き上げの動きを反映し、月例給、特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引き上げ改定を行うとともに、採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引き上げることとした。特別給については、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.05

月分引き上げることとした。あわせて、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から初任給調整手当を引き上げることとした。

また、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等として、①本府省業務調整手当の見直し、②在級期間表の廃止、③転勤する職員に対する給与上の措置を行うこととした。

(参考資料第21表)

6 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記4のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を13,638円(3.51%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。

月例給については、基本的な給与である給料月額の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、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に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるための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。

また、会計年度任用職員の報酬等の改定についても、常勤職員の給与改定の内容を踏まえて適切に対応する必要がある。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、民間企業における初任給の動向や若年層に重点を置く俸給表の改定とした人事院勧告等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、その他についても昨年を大幅に上回る引上げ改定を行う。定年前再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務学校職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。)

の基準給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う。

本県の給料表は、国や他の都道府県との均衡から給料表の構造は国の俸給表に準じた上で、給料月額に調整のための率を乗じ、改定してきている。本年の改定に当たっては、人事院が勧告した俸給表に準じた改定のみを行っても、なお相当程度の較差が残ることとなる。本委員会としては、適正な給与水準を維持するため、人事院が勧告した俸給表に本年の公民較差に基づき算出した率による調整を行うことが必要であると判断した。

そのため、給料月額は、人事院が勧告した俸給表に準じた給料表の額に100分の101.86（医療職給料表（一）にあつては100分の100.47）を乗じて得た額とする。

イ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国の改定状況を踏まえ、支給月額の限度を引き上げる。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、0.05月単位で改定を行ってきていることから、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする。支給月数の引上げ分については、期末手当・勤勉手当に均等に割り振ることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員等及び特定任期付職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げる。

エ 諸手当等

次の手当等の算定の基礎となる給料月額は、給料表の額に100分の100.47を乗じて得た額とする。

(ア) 給料の調整額

(イ) 特地勤務手当等

(ロ) 期末手当・勤勉手当（管理又は監督の地位にある職員に加算する額に限る。）

(ハ) 農林業普及指導手当

Ⅱ 給与制度の改正等

1 初任給調整手当

近年、家畜伝染病の発生が相次ぎ、食の安全に対する消費者の関心が高まるなど、家畜保健衛生や公衆衛生部門等の公務におけ

る獣医師の役割が重要性を増しており、全国的に公務を担う獣医師の確保は困難となっている。他の道府県においては、人材確保のため、本年4月時点で、44道府県において獣医師に対する初任給調整手当又は特殊勤務手当が支給されている。

本県においても、採用試験の受験倍率が低迷し、本年に至っては受験の申込者数が採用予定者数を下回るなど、獣医師の採用が困難な状況となっている。

こうした他の道府県の対応や本県における厳しい獣医師の採用状況を踏まえ、獣医師に対して初任給調整手当を支給することが適当である。支給に当たっては、既に初任給調整手当を支給している近県の状況や当該措置が人材の確保を目的に行うものであること等を踏まえ、採用の日から15年間、月額35,000円を超えない範囲で支給する。

2 通勤手当

本年の人事院勧告では、自動車等使用者に対する通勤手当について、民間事業所の長距離通勤者に対する支給額が国の手当額を上回っていることから、自動車等使用者に対する通勤手当に新たな距離区分を創設し、現行の距離区分ごとの手当額についても引上げ改定を行うこととした。また、国において職員が通勤の際に自らの負担で外部駐車場を利用している状況がある一方で、民間事業所においては、約7割が従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保していることや、従業員自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している事業所においても、約3割がその利用料に対して通勤手当を支給していることから、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設することとした。

加えて、人材確保の困難性が高まる中、月の途中から民間人材等が採用される事例が生じてきており、通勤手当の支給方法をより柔軟なものにしていく必要から、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給することとした。

本県においても、本県の自動車等使用者の通勤状況や民間事業所の支給状況を踏まえ、自動車等使用者に対する通勤手当について、国に準じて、自動車等の使用距離の上限を100キロメートルに引き上げるとともに、1箇月当たりの上限を5,000円として駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する。

また、月途中に採用された職員等の通勤手当については、本県の状況や国の制度を踏まえ、必要性や制度のあり方について、引き続き検討を行っていく。

3 特地勤務手当等

本年の人事院勧告では、働き方に対する価値観が多様化する中、転勤を伴う異動が人事管理や人材確保を困難にしているとし、異動の円滑化を図るためには給与面での支援が必要であるとした。その一環として、著しく不便な地に所在する特地官署等に勤務する職員に支給される特地勤務手当等について他の手当等との調整を廃止し、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象を拡大するとともに、その他の見直しを行うこととした。

本県においても、特勤勤務手当等について国に準じて他の手当との調整措置の廃止等の見直しを行う。

なお、学校職員に支給されるへき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）についても今後の国における法令の整備の状況を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

4 宿日直手当

本県における宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、国に準じて手当額の引上げを行う。

5 級別資格基準表の廃止

本年の人事院勧告では、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止することとした。

本県においても、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与制度・運用は重要であり、これに見合った処遇の確保を引き続き推進していくことが必要である。そこで、国における見直しを踏まえ、級別資格基準表を廃止する。

6 教育職員の給与

(1) 教育職員の給与

ア 教職調整額等

文部科学省の中央教育審議会は、令和6年8月27日に取りまとめた答申「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（以下「答申」という。）において、「教師は子供たちの人格の完成と我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑、困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえ、教師の処遇改善を図る必要がある」としている。

教職調整額については「現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要」とした上で、これにより「非管理職と管理職の本給相当額の逆転が生じることのないよう、管理職も職責を踏まえた管理職の本給の改善も必要である」とした。

これを受けて、本年6月に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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）が改正され、教職調整額の基準を給料月額の4%から毎年1%ずつ引き上げ、令和12年度までに10%とすることとされた。

また、令和6年12月24日の財務大臣と文部科学大臣の合意「教師を取り巻く環境整備に関する合意」では、「将来の給特法及び教職調整額のあり方については、文部科学省において、時間外在校等時間が月20時間程度に到達するまでに、幅広い観点

から諸課題の整理を行う」こととした。

本県においても、給特法の改正及び国における検討状況等を踏まえ、教職調整額及び管理職の給料月額の上上げを行う必要がある。

イ その他の手当

答申では、学級担任の職務について、その重要性や負荷を踏まえ、「一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当額を加算する必要がある」としている。

この答申を受け、国はこれらの手当について予算上の見直しを行った。本県においても、職務や勤務の状況に応じた給与という観点から、義務教育等教員特別手当及び特殊勤務手当について国の方針に沿って適切に対応する必要がある。

(2) 主務教諭

本年6月に学校教育法（昭和22年法律第26号）が改正され、主務教諭を設置することができることとなった。同法において、主務教諭は教諭その他の職員間における総合的な調整を行うものとされている。

主務教諭の役割等については、国における検討状況も注視しつつ、検討を進めていく必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するための月例給及び特別給の上上げに加えて、労働市場で競合する民間企業の水準等を踏まえた競争力のある給与の実現や職務・職責に見合った給与体系の実現を図る見直しを行う内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。