

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

< 本年の給与報告・勧告のポイント >

- ◆ 給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
- ◆ 月例給の引上げ ～ 月例給の較差が3%を超えたのは34年ぶり ～
 - ・ 民間給与との較差 12,301円 (3.03%) を解消するため、給料月額を引上げ
- ◆ ボーナスの引上げ ～ 月例給、ボーナスともに4年連続の引上げ ～
 - ・ ボーナスを 0.05月分 引上げ 年間4.60月 → 年間4.65月
- ◆ 自動車等使用者の通勤手当の見直し等

1 民間給与との比較

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、人事院の取扱いに準じて、比較対象とする企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に引上げた。

(1) 月例給

本年4月分の給与額について、職員は行政職、民間は行政職に相当する事務・技術関係職種を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較

民間事業所の従業員の給与	職員の給与	較 差
418,481円	406,180円	<u>12,301円 (3.03%)</u>

(注) 1 職員の平均年齢は44.8歳、平均勤続年数は20.1年（新規採用職員を除く）

2 調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに50人以上の市内民間事業所426事業所から、無作為抽出された150事業所

3 比較対象企業規模を見直さず50人以上とした場合の較差は、10,834円（2.67%）

(2) ボーナス

直近1年間（令和6年8月～令和7年7月）の民間の支給状況と比較

民間事業所の支給割合	職員の支給月数	支給月数の差
4.65月	4.60月	<u>0.05月</u>

(注) 比較対象企業規模を見直さず50人以上とした場合の民間事業所の支給割合は、4.60月分

2 報告・勧告の内容

(1) 本年の給与改定について

ア 月例給について【令和7年4月1日実施】

職員の給与は、民間従業員の給与を12,301円（3.03%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げを行う必要がある。

月例給の引上げは、給料表の改定により行うことが適当であり、その改定は、人事院勧告における同種俸給表の改定傾向、人材確保・定着の観点及び人員構成等を考慮の上、全体的な改定を行う必要がある。

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）について

民間の支給割合（昨年8月～本年7月）は4.65月分であるため、職員の期末・勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げ年間4.65月とし、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当への配分が適当である。

(2) 通勤手当について（自動車等使用者の通勤手当の見直し）

- ・ 10km以上60km以上までの距離区分（5km刻み）の通勤手当額について、民間の支給状況や人事院の勧告を考慮し、改定を行う必要がある。【令和7年4月1日実施】
- ・ 60kmを超える距離区分などの通勤手当の新設等については、市の実情に応じた措置を検討されたい。

(3) 教員給与について

- ・ 「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」に基づき、教職調整額を4%から10%へ段階的に引上げる必要がある。【令和8年1月1日実施】
- ・ 義務教育等教員特別手当等については、法改正の趣旨等を踏まえ検討されたい。

(4) 多様で有為な人材の確保等について

人材獲得競争が激しい中、人材を確保していくには、公務職場の魅力を高める組織づくりが不可欠である。任命権者は、職員がその力を最大限に発揮できる人材育成や職場環境の整備を推進されたい。当委員会においては、引き続き、時代に即した試験方法の検討を進めていく。

(5) 人事・給与制度について

国家公務員においては、勤務成績の処遇への反映が進められている。任命権者においては、国の取組を参考にしながら、能力・実績を適切に処遇に反映し、職員のモチベーションを高めることができる、人事・給与制度の構築等について、調査・研究されたい。

(6) 障害者雇用について

障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮できるよう、合理的配慮に対する理解の浸透や働き続けやすい職場環境の整備等、障害者雇用の促進について、調査・研究を進められたい。

(7) 北九州市職員の働き方について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進について

職員が安心して働き続けられる様に、休暇・両立支援制度をより利用しやすい環境の実現について、調査・研究されたい。また、高齢層を含めたすべての職員が心身ともに健康で、モチベーションをもって活躍できる職場づくりに積極的に取り組まれたい。

イ 時間外勤務の削減について

時間外勤務の上限時間を遵守し、業務の平準化や繁忙部署への要員確保など適正な人員配置を行うとともに、適切なマネジメントや勤務時間の適正管理に取り組まれたい。

ウ 教職員の長時間労働の改善について

働き方改革に取り組み、教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境の整備に取り組まれたい。

エ 女性職員の活躍推進について

女性役職者登用の拡大のため、引き続き、性別に関わらず活躍できる環境づくりに取り組まれたい。

(8) 心の健康づくりについて

日頃から職員の健康状況を把握し、未然防止と早期発見・早期対応に努めるとともに、復職支援についてもきめ細かな対応を徹底されたい。

(9) ハラスメントの防止について

引き続き、管理職や職員の研修による意識啓発などに取り組むとともに、より安心して相談できる体制について他都市の取組も参考にしつつ調査・研究されたい。

(10) 公務員としての自覚をもって

あらゆる機会を通じ職員の倫理意識の高揚等に努め、不祥事の防止・根絶に全力で取り組まれたい。職員各位においても、「北九州市職員クレド」のもと、職務の内外を問わず高い倫理観を持ち、全体の奉仕者であることを強く自覚して行動し、市民の期待と信頼に応えていただきたい。

【参 考】＜報告・勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（行政職給料表適用職員）＞

改定前	改定後	増減額（率）
670.1万円	692.8万円	22.7万円（3.39%）

（注） 新規採用職員を含む。

＜人事院給与勧告の概要＞

- ① 給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
- ② 本府省職員は、東京23区の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」の本店事業所に引上げ
- ③ 俸給月額（官民較差：15,014円 3.62%）及びボーナス（0.05月分）の引上げ、通勤手当の見直し等（参考 ①の見直しをみの場合の官民較差：11,891円 2.87%）