

令和7年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和7年10月17日
山梨県人事委員会

《 本年の給与勧告のポイント 》

- ① 月例給は、公民較差（11,336円、2.99%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給（期末手当及び勤勉手当）を引上げ（0.05月分）
- ③ 通勤手当について、人事院勧告の内容に準じて駐車に係る通勤手当を支給
- ④ 特地勤務手当に準ずる手当及び宿日直手当について、人事院勧告の内容に準じて改定

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、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
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

112 民間事業所の 5,981 人の個人別給与を実地調査(期間:令和7年4月23日～6月13日 完了率:90.3%)

(1) 月例給

- ・ 職員と民間の4月分給与を調査し、単純な平均値ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B) [(A-B)/B×100]
390,732 円	379,396 円	11,336 円 [2.99%]

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額

※ 平均年齢 42.6 歳、平均経験年数 19.8 年

※ 人事院の報告及び勧告に準じて、比較対象とする企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直し

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

- ・ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A-B)
4.65 月分	4.60 月分	0.05 月分

※ 人事院の報告及び勧告に準じて、比較対象とする企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直し

2 給与改定の考え方と内容

(1) 給料表

ア 行政職給料表

- ・ 公民較差解消のため、人事院勧告の内容に準じて給料表を改定
- ・ 人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年

を大幅に上回る引上げ

初任給 大卒 237,600 円 (+12,000 円) 高卒 206,700 円 (+12,200 円)

イ その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

- ・ 給料表の改定状況を勘案し、人事院勧告の内容に準じて改定

イ 期末手当及び勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るとともに、人事院勧告を考慮し引上げ
年間支給月数 4.60 月分 → 4.65 月分 (0.05 月分)
- ・ 引上げ分は、人事院勧告を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に 0.025 月分ずつ均等に配分

【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 勤勉手当	1.25 月 (支給済) 1.05 月 (支給済)	1.275 月 (現行 1.25 月) 1.075 月 (現行 1.05 月)
令和 8 年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.2625 月 1.0625 月	1.2625 月 1.0625 月

ウ 通勤手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて駐車に係る通勤手当を支給 (月額 5,000 円を上限)
- ・ 1 か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額及び駐車に係る通勤手当の額を合算した額の限度を 150,000 円に設定

エ 特地勤務手当に準ずる手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

オ 宿日直手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

3 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

- ・ 令和 7 年 4 月 1 日から実施
- ・ ただし、2 の (2) のイ (令和 8 年度以降の改定に限る。) 及びウについては、令和 8 年 4 月 1 日から実施

(2) 特地勤務手当に準ずる手当の支給に関する経過措置

2 の (2) のエの改定に伴い、特地勤務手当に準ずる手当の支給に関し所要の措置を設定

(3) その他所要の措置

(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を設定

Ⅲ 教員給与

- ・ 「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」が令和 7 年 6 月に成立
- ・ 本県においても、当該法改正の趣旨及び国の予算措置等を踏まえ、教職調整額の段階的な引上げ、教職調整額の水準に応じた管理職の本給加算の見直し、業務の困難性等を考慮した校務類型に応じた義務教育等教員特別手当の支給等、適切な対応を行う必要
- ・ 主務教諭の職の新設や特別支援教育に従事する教員に対する給料の調整額について、国や他の都道府県の動向等を注視しながら適切な対応を行う必要

IV その他の給与上の課題

- ・ 人事院は、本年の報告において、職務・職責を重視した新たな給与体系の構築、在級期間表の廃止等に言及
- ・ 人事院は、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月から新設することを勧告
- ・ 本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら適切な対応を行う必要

V 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

VI 公務運営に関する報告

1 多様で有為な人材の確保

- ・ 試験時期の早期化など試験制度の見直しにより、行政職における大学卒業程度採用試験の申込者数は対前年比で増加するなど明るい兆しが見られる一方で、電気職や農業土木職など一部の技術系職種については、採用予定数を確保できない危機的状況が継続
- ・ 特に技術系職種の人材確保の観点から更なる試験制度の見直しを行っていくとともに、公務職場の魅力そのものを向上させる取組と、その魅力をわかりやすく伝える発信にも注力し、選ばれる公務職場の実現に向けて取り組む

2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

- ・ 今後も職員のキャリア形成を踏まえた成長機会の付与や自己啓発、能力開発を支援するとともに、職員の成長と活躍を支援する管理職員のマネジメント能力の向上、職員の意欲と能力を十分に引き出せるよう、人事評価の運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要
- ・ 試験制度の大幅な見直しにより、さまざまな年齢や職歴・専門性等を有する多様な人材による公務運営が更に進展していく中で、職員が活躍できるよう、それぞれの職位において求められる役割に応じた研修を実施するなど、きめ細かな支援を行うことが必要

3 時代に即した働き方の推進と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働は、職員の健康や業務能率への影響があるだけでなく、公務が職場として選ばれるための魅力の低下につながることから、時間外勤務の縮減は重要な課題
- ・ 生成AIの導入による業務効率化、パソコンの使用時間の記録を用いた職員の勤務時間の客観的把握などの取組を通じて、長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障の防止に努めることが重要
- ・ 長時間の時間外勤務もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替える必要があり、具体的な縮減目標の設定、繁忙期への柔軟な人員配置、人事配置の最適化、業務削減、適切な業務マネジメントなどを行うことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・ 育児、介護の事情を有する者も含め、誰もが個性や能力を十分に発揮できる公務職場を実現することは、公務の魅力向上にもつながる重要な課題
- ・ 仕事と育児・介護等の生活との両立支援を一層充実させるため、管理職員向けの研修の充実、テレワークの柔軟かつ積極的な活用などにより、所属が主体的に職員を支援する環境を整備することが必要
- ・ 職員の異動に当たっては、職員の育児・介護等の個々の事情に配慮するなど、きめ細やかな人事管理を行うことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得は、職員の心身の疲労を回復し、業務能率の向上に寄与するものであり、ワーク・ライフ・バランスを図る上でも重要
- ・ 時間単位の休暇も含めた計画的な取得促進に向けた取組を、継続的かつ積極的に行っていくことが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員の心の健康保持は、職員自身だけでなくその家族にとっても重要であり、県民に対して質の高い行政サービスを提供する上で必要不可欠
- ・ より実効性のあるストレスチェック、ラインケア、健康相談窓口の設置、長期療養者支援研修などを通じて、心の健康保持やメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応、円滑な職場復帰や再発予防を講じていくことが必要
- ・ メンタルヘルス不調により欠員が生じた所属に対して、柔軟な人事配置や必要な人員の確保に努めるとともに、職員の相談支援体制の充実を図り、公務運営に支障が生じないようにすることが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントは職員の人格や尊厳を傷つけ、心身の健康を害するだけでなく、職場の運営に支障をもたらすものであることから、その防止に向けた相談体制の整備、研修の充実、懲戒処分基準の明確化を図ることが必要
- ・ 発生した事案に対しては、任命権者が迅速かつ厳正に対応し、ハラスメントを決して許容しない姿勢を明確に示すことで、職員が安心して職務に精励できる職場環境を確保することが重要
- ・ カスタマー・ハラスメントへの対応として、研修等を通じて職員に周知するなどの取組を継続することが必要

(6) 障害や難病を抱える職員が安心して働くことができる環境の整備

- ・ 障害者・難病患者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進に向け、障害や難病を抱える職員が安心して働くことができるよう、職場見学会の実施に加え、職員が障害や難病について理解を深めるとともに、働きやすい職場環境や勤務条件の整備などに引き続き取り組むことが必要

(7) 離職防止対策

- ・ 労働市場の流動化が進む中、職員の離職を防止するためには、魅力ある勤務環境を整備し、選ばれる公務職場としていくことが重要
- ・ 本県において、慢性的な人員不足に直面している所属が一定数存在し、職員の離職防止は喫緊の課題であり、国に見劣りしない処遇の改善が急務
- ・ 民間企業等での経験の換算方法の見直し、無給休暇の取得理由の緩和・取得期間の拡大、自己啓発等休業の対象範囲の拡大、兼業制度の見直しなどを検討し、様々な事情を抱える職員が離職することなく勤務を継続できる勤務環境の整備に取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、公務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って県民の信頼に応えられるよう行動することが求められていることから、職員研修等を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、服務規律の確保を図ることが必要

【参考】

1 令和7年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額 (行政職給料表適用職員平均(新規学卒の採用者除く))

改定前		改定後		増減額(率)	
給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月額	年間給与
379,396 円	6,354,000 円	390,710 円	6,566,000 円	11,314 円 (2.98%)	212,000 円 (3.34%)

※ 給与月額は、給料、地域手当、扶養手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4月の給与月額を基本に試算
(年間給与＝給与月額＋期末・勤勉手当)

※ 平均年齢 42.6 歳、平均経験年数 19.8 年

2 最近の職員給与の改定状況

年	月例給		特別給(月)		
	較差 (%)	改定内容	改定前	改定	改定後
平成26年	0.22	給料表及び初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年	0.41	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年	0.89	給料表、扶養手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45
令和元年	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50
令和2年	▲0.03	月例給の改定なし	4.50	▲0.05	4.45
令和3年	▲0.01	月例給の改定なし、獣医師に対する初任給調整手当の支給	4.45	▲0.15	4.30
令和4年	0.21	給料表の引上げ	4.30	0.10	4.40
令和5年	0.91	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.10	4.50
令和6年	2.58	給料表、初任給調整手当及び寒冷地手当の引上げ	4.50	0.10	4.60
令和7年	2.99	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.60	0.05	4.65