

令和7年（2025年）職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年（2025年）10月7日
熊本市人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

月例給、特別給（期末手当及び勤勉手当）ともに4年連続の引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を14,032円（3.88%）下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより較差を解消
- 2 特別給 職員の年間支給月数が民間の年間支給割合（月数）を下回っているため、0.05月分引上げ（4.60月分→4.65月分）

1 民間との給与比較

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の105事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の308事業所から無作為抽出）を対象に、令和7年4月分の従業員の給与等について調査を実施

(2) 公民の給与比較

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、公民給与の比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直した。

ア 月例給（一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与を比較）

民間（A）	職員（B）	較差（A）－（B）
376,140円	362,108円	14,032円（3.88%）

イ 特別給（令和6年8月から令和7年7月までの1年間の民間の支給割合（月数）と職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較）

民間（A）	職員（B）	差（A）－（B）
4.64月	4.60月	0.04月

2 給与の改定

(1) 給料表等

上記1(2)アのとおり、職員給与が民間給与を14,032円（3.88%）下回った。本市の実情及び人事院勧告の内容を勘案して給料表等の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

上記1(2)イのとおり、職員の年間支給月数が市内民間事業所の年間支給割合を0.04月分下回った。人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、本年12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることが必要

(3) 初任給調整手当（医師及び歯科医師）

医療職員給料表の適用を受ける職員（医師及び歯科医師）の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(4) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(5) 実施時期

(1)の給料表等、(3)の初任給調整手当、(4)の宿日直手当については令和7年（2025年）

4月1日から実施。(2)の特別給(期末手当及び勤勉手当)の改定については令和7年(2025年)12月1日から実施

3 人事管理に関する課題

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保について

令和7年度から、6月に実施する試験の第一次試験の会場として、従来の熊本会場・東京会場に大阪会場を新設し、関西圏をはじめ、多くの方が受験しやすい環境を整えた。有為な人材を確保していくため、採用試験制度について、引き続き調査・研究を行う。

イ 人材の育成について

職員一人ひとりが、社会情勢の変化を的確に捉え、新たな課題に意欲をもって取り組み、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材となるよう成長を促し、支援が必要

(2) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減について

労働基準監督機関として、引き続き時間外勤務の実態把握に努めるとともに、長時間労働の是正に向けて、勤務時間の管理状況等の把握に取り組む。また、業務量に応じた人員数の確保を要請及び職員の勤務時間の管理の徹底に努めるよう要請

イ ワーク・ライフ・バランスについて

両立支援制度の周知に今以上に取り組み、今後も、全ての職員が持てる能力を十分に発揮することができるよう引き続き職場環境整備への取組を要請

ウ メンタルヘルス(心の健康)対策について

「第三期 熊本市職員の心の健康づくり計画」の最終年度であることから、取組の検証が必要。相談機関の周知のほか、年代(職位)ごとに抱えるストレス要因の分析等、引き続き効果的な取組を検討することを要請

エ ハラスメント防止対策について

ハラスメントは職員の心身の健康に大きく影響を与えるものであることから、関係機関が連携し、組織対応を強化していくことを要請

(3) 時代の変化に適応した人事制度の整備に向けて

若年層を問わず、柔軟な働き方が求められている。兼業制度については、過剰規制に陥ることなく整備することが必要。また、給与面については、職務職責・組織への貢献度に見合った処遇とされることが重要。これらを踏まえ、人材確保・定着のためにも、職員自らのキャリア形成に寄与し、能力・成果に基づく給与体系を包含する人事制度を研究することが必要

4 コンプライアンスの推進

公務員には、公務内外において、高い倫理観が求められる。各職員が法令を順守した適正な事務の執行や不祥事の防止に努め、使命感を持って行動できるよう、今後もあらゆる機会を通して、規範意識及び倫理意識の醸成を図るよう要請

【参考】勧告どおり給料表等が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額(試算)

改定前	改定後	増減額(改定後－改定前)
5,926千円	6,182千円	256千円

※ 一般行政職の職員〔平均年齢40歳8月(40.7歳)〕の平均給与月額の場合