

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月8日
仙台市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 公民給与の比較方法の見直し（企業規模50人以上→100人以上）
- ② 月例給の公民較差（3.04%）を解消するため、給料表を改定するとともに地域手当の支給割合を引上げ（6%→8%）（令和7年4月1日から実施）
～人材確保が喫緊の課題であること等を勘案し、初任給を大きく引上げ～
- ③ 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.05月分）
- ④ 勧告どおり実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約21万4千円増（+3.4%）
- ⑤ 給与制度のアップデートを実施（職務や職責をより重視した給料体系等の整備等）
- ⑥ 教師の処遇改善を実施（教職調整額の引上げ等）

I 給与勧告の意義

- 〔給与勧告の意義〕 労働基本権制約の代償措置、能率的行政運営の基盤
〔民間準拠方式〕 情勢適応の原則に基づき、公民給与の比較による職員給与の適正水準の確保が必要

II 公民の給与較差に基づく給与改定等

1 公民給与の比較方法の見直し

国における見直しを踏まえ、本年から月例給・特別給ともに公民給与の比較対象となる企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に変更

2 職員給与と民間給与の比較

〔職員給与実態調査〕 本年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,249人（うち行政職給料表適用職員は5,556人）を対象に給与実態調査を実施

〔職種別民間給与実態調査〕 企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から157事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等6,715人の本年4月分の個人別給与月額等の調査を実施

(1) 月例給

本年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり11,633円（3.04%）上回っていることが判明

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
393,713円	382,080円	11,633円（3.04%）

（参考）令和6年の較差 10,083円（2.70%）

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は40.8歳。なお、新規学卒者等は比較対象から除外

※較差（%）は、(a-b)/bにより算出

※公民給与の比較方法の見直しを行わなかった場合の較差は10,313円（2.70%）

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、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支給月数を上回っていることが判明

※一般の職員の支給月数 4.60月（期末手当2.50月、勤勉手当2.10月）

※公民給与の比較方法の見直しを行わなかった場合の支給割合も4.64月分

3 給与改定の内容等

(1) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

ア 月例給

(ア) 行政職給料表

○初任給は、民間における初任給の動向や、人材確保が喫緊の課題であること等を勘案

・大学卒程度を7,000円引上げ（225,000円→232,000円）

（地域手当の引上げ分を含めると、12,060円引上げ（238,500円→250,560円））

・高校卒程度を7,900円引上げ（188,500円→196,400円）

（地域手当の引上げ分を含めると、12,302円引上げ（199,810円→212,112円））

※その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として引上げ改定

(イ) 地域手当

○給与制度のアップデートの一環として、国家公務員における地域手当の支給割合に準じて引上げ（6%→8%）

<改定の内訳(行政職) 公民較差3.04% 11,633円>

給料 4,246円 地域手当（はね返り分） 340円 地域手当（引上げ分） 7,047円

(ウ) 初任給調整手当

○医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、限度額を引上げ改定（221,700円→228,400円）

イ 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引上げ（4.60月→4.65月）。民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
令和7年度 期末手当	1.25 月分（支給済み）	1.275 月分（現行1.25月）	2.525月分
勤勉手当	1.05 月分（支給済み）	1.075 月分（現行1.05月）	2.125月分
計	2.30 月分（支給済み）	2.35 月分（現行2.30月）	4.65 月分
令和8年度 期末手当	1.2625月分	1.2625月分	2.525月分
以降 勤勉手当	1.0625月分	1.0625月分	2.125月分
計	2.325 月分	2.325 月分	4.65 月分

(2) 実施時期

○給料表、地域手当及び初任給調整手当については令和7年4月1日

○期末・勤勉手当については令和7年12月1日

（令和8年度以降の分については令和8年4月1日）

4 平均年間給与の増加

勧告どおり給与改定が実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約21万4千円の増加

現行の年間給与	改定後の年間給与	年間給与の増加額
6,300千円	6,514千円	214千円（+3.4%）

Ⅲ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

1 基本的な考え方

- 本市の有する人事管理上の課題へ対応するため、給与制度面における整備を行う必要
- 国等における措置を考慮し、以下のとおり給与制度のアップデートを実施することが適当
 - ①若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定（令和6年勧告で先行実施）
 - ②職務や職責をより重視した給料体系等の整備
 - ③能力・実績をより適切に反映した特別給の決定
 - ④地域における民間給与水準の反映
 - ⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応
 - ⑥その他環境の変化への対応

2 措置すべき事項

(1) 給料表及び昇給制度

- 次部長職及び局長職（行政職給料表7級及び8級）について
 - ・各級の初号の給料月額を引き上げつつ、上下の隣接する職務の級間での重なりを解消
 - ・昇格メリット（昇格に伴う給料月額の増加額）を拡大
 - ・能力・実績をより適切に反映できる昇給制度への見直し
 - ※消防職給料表及び医療職給料表（一）についても、行政職給料表との均衡を基本とした見直し

(2) 地域手当

- 本市域に勤務する国家公務員に準じて支給割合を引上げ（6%→8%）
- 人事委員会規則で定める地域（東京都特別区等）に在勤する職員に対する支給割合を、国家公務員に準じた支給割合に見直し

(3) その他の月例手当等

ア 扶養手当

配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ（10,000円→13,000円）

イ 通勤手当及び単身赴任手当

- ・育児、介護のやむを得ない事情を有する職員のうち、新幹線等の利用により通勤時間が一定程度短縮される場合の通勤手当の支給限度額を引上げ（1か月当たり55,000円→150,000円）
- ・採用に伴い支給要件を満たした職員に対し、単身赴任手当を支給

ウ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る支給対象時間帯を拡大（午前0時～午前5時→午後10時～午前5時）

(4) 勤勉手当

勤勉手当の成績率の上限を、勤勉手当標準支給割合の3倍に引上げ

(5) 特定任期付職員の給与制度

- 適用する給料表を新設
- 期末手当及び勤勉手当を支給する構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止

(6) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員等に対し、住居手当、単身赴任手当、へき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び医療職給料表（一）の適用を受ける職員に対する特例措置による地域手当を新たに支給

3 実施時期等

(1) 実施時期

○前記2(2)の地域手当のうち、支給割合が引上げとなる措置については令和7年4月1日

○その他の措置については令和8年4月1日

(2) 経過措置

扶養手当については2年をかけて段階的に実施

IV 教師の処遇改善

1 教職調整額

給料月額 $4\% \rightarrow 10\%$ に引上げ（幼稚園の教育職員を除く）

2 管理職員の処遇改善

教職調整額の対象とならない校長、副校長及び教頭の本給を改善

3 義務教育等教員特別手当

学級担任業務の困難性その他の事情を考慮したものへ見直し

4 主務教諭の職の新設

教育委員会において、学校における実情を踏まえながら検討を行う必要

5 実施時期等

(1) 実施時期

令和8年1月1日

(2) 経過措置

教職調整額の引上げについては毎年 1% ずつ段階的に実施

V その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

1 適正な人事管理の推進

(1) 人材の確保

- 本市における職員採用試験の受験者数は依然として減少傾向
- 技術系4職種において、「大学卒程度・早期卒試験」を本年度新たに実施。引き続き、多様な試験制度の在り方について検討を進めていく必要
- 職員採用ホームページのリニューアルやYouTubeにおける広告掲出、転職情報サイトにおける情報発信等、時代に即した効果的な採用広報に積極的に取り組む
- 任命権者と連携し、職種それぞれのやりがいや魅力を細やかに発信

(2) 人材の育成

- 本市が将来にわたり質の高い行政サービスを提供していくため、組織を支える人材へ目を向けた取組が重要
- 職員一人ひとりの多様性が尊重され、そのパフォーマンスを最大限発揮できる環境づくりを進め、働く職場として選ばれ、持続可能な組織の構築へつなげていく必要
- 若年層職員の退職者数が増加傾向にあるため、人材の定着について課題意識を持った取組が必要

2 働きやすい環境づくり

(1) 超過勤務の縮減

- 本市の職員一人当たりの超過勤務時間数は、他の指定都市と比べ高い水準に留まっており、年間720時間を超える超過勤務を行った職員も、依然として少なくない状況
- 超過勤務が多い部署や職員が偏在化し、常態化している状況は、職員の健康状態の悪化や公務能率の低下、人材の流出につながるとともに、有事の際の行政運営にも影響を及ぼしかねないことから、早急な改善が必要
- デジタル技術の活用等により、引き続き業務の効率化を進めるとともに、事務事業の精選や廃止による絶対的な業務量の削減、適正な人員配置による業務量の平準化等によって、超過勤務を前提とした働き方を改め、縮減に向けた取組を一層推進する必要
- 特に、月100時間や平均月80時間を超える超過勤務は、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされており、早急な解消が必要

(2) 教職員の働き方改革

- 教育委員会は、働きがいがあり、働きやすい環境を整えるため、各学校と連携の下、時間外在校等時間の縮減目標を達成するための実効性ある取組により、教職員の働き方改革を推進していく必要
- 時間外在校等時間の縮減に当たっては、週休日・休日、休憩時間中における業務や持ち帰りによる業務の実態についても、的確に把握することが前提。教育委員会において、実態把握のための確実な取組が必要

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

- 様々な事情を抱える職員が、やりがいを持って生き生きと働くため、多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを進めることが重要
- 職場全体での業務調整や代替職員の適切な配置など、職員が安心して育児休業等の制度を利用できる体制づくりに取り組んでいく必要

- フレックスタイム制やテレワークは育児や介護等、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方の推進に資するため、効果的なものとなるよう検討が進められることを期待
- 障害を有する職員の活躍推進に向け、職員一人ひとりの障害の特性に応じた支援を行いながら、その能力を十分に発揮できる環境づくりを進めていく必要

(4) 職員の健康管理

- 心身の健康の保持増進は、職員が自己の能力を十分に発揮し、意欲を持って業務に従事するためには不可欠なものであり、公務能率の維持・向上を図る観点からも重要
- 勤務間インターバル制度について、試行実施における課題把握や効果検証を適切に行い、本市の実情に即した制度設計を行うとともに、インターバルの確保が難しい部署の人員体制や業務量等の見直しを行う必要
- カスタマーハラスメントについて、本市における実態を踏まえつつ、他の地方公共団体や民間企業の先行事例も参考とし、有効な対策が講じられることに期待
- 産業医・保健スタッフ等が連携し、メンタルヘルス対策を一層推進していくとともに、長時間労働やハラスメント等、心身の不調を発生させる要因に対し、様々な観点から対策を講じていく必要

3 市民からの信頼の確保

- コンプライアンス意識のさらなる浸透を図るとともに、業務の見直しや適正な組織・人員体制の確保も含めた実効性のある取組により、正確な行政事務の執行を徹底していく必要
- 飲酒運転など、懲戒処分に至る非違行為が発生している状況に鑑み、職員が高い使命感と倫理観を持って業務に当たり、全庁を挙げて市民からの信頼の回復に取り組む必要