Ota City Labor Union Paper

職友おおた

94
2025
15th.Aug

発行人：執行委員長　小林 克敏　／　発行元：太田市職労教育宣伝部

2025 人事院勧告

＼ 国家公務員給与、34 年ぶりの高水準引き上げ　若手人材確保へ重点 ／

一時金（ボーナス）は微増　「駐車場代」に対する通勤手当を新設

人事院は 8 月 7 日（木）、令和 7 年度の国家公務員給与について、月例給を平均 3.62%（15,014 円）引き上げるよう勧告しました。この引き上げ幅は 1991 年以来、34 年ぶりの高水準となっており、若年層の処遇改善と人材確保を目的としています。一時金（ボーナス）も 0. 05 月増の 4.65 か月となり、月例級と併せると年間給与は平均で約 26 万 3,000 円増の 714 万 3,000 円（平均年齢 41.9 歳）になる見通しです。

初任給については、大卒総合職で 1 万 2,000 円増の 24 万 2,000 円となり、キャリア官僚の初任給は諸手当込みで初めて月額 30 万円を超える見込みです。高卒一般職も 1 万 2,300 円増の 20 万 300 円となり、若手職員の待遇改善が際立っています。

手当については、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する旨の勧告がありました。上限額は 5,000 円で、令和 8 年 4 月より支給としています。現在、本庁舎に勤務する職員の多くは、共済会が提供する駐車場を自己負担で利用しているため、本市においてもこの手当が支給対象となれば、多くの組合員の経済的負担の軽減が期待されます。

今回の人事院勧告は国家公務員に対する「勧告」であることから、私たち地方公務員の処遇が直ちに決定されるものではありません。私たちの処遇改定は、今秋に予定されている群馬県人事委員会の勧告内容を踏まえ、太田市議会において給与条例の改正が成立して初めて実施されます。これらは毎年の人事院勧告を基礎として行われるため、今後の動向が注目されます。

2025 人事院勧告のポイント（一部）

給与に関する勧告

●月例給の引上げ：
- 国家公務員の平均給与を引上げる方向で勧告
- 特に若年層、中堅層の処遇改善を意識した改定が行われる見込み

●初任給の改善：
- 新卒採用者の競争力確保のため、初任給の引上げを勧告
- 民間との格差是正を目的とした調整

●昇給制度の見直し：
- 能力、実績に応じた昇給のメリハリ強化

手当に関する勧告

●通勤手当の見直し：

［駐車場手当の新設］
- 駐車場等の利用に対する通勤手当を令和８年４月から新設
- 上限額は月額 5,000 円

［距離区分と支給額引上げ］
- 新たな距離区分を創設（最大 60km→100km）
- 現支給区分についても支給額引上げ

●期末手当及び勤勉手当増改定：

［支給月数の改定］
- 支給月数を 0.05 月分引上げ（4.60→4.65 月分）
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 令和７年度：12 月期の手当を引上げ
  令和８年度：６月期及び 12 月期で均等になるよう定める

●地域手当の見直し：
- 令和６年度の勧告より見直しの段階的実施

その他の勧告事項

●勤務時間・働き方改革：
- フレックスタイム制やテレワークのさらなる活用促進
- ワークライフバランス向上を目的とした制度整備

●人材確保策の強化：
- 優秀な人材の確保、定着に向けた処遇改善　（アルムナイ採用の導入等）
- 特に技術系、専門職の待遇向上が焦点

●評価制度の充実：
- 公平性、透明性のある人事評価制度の構築
- 昇任、昇給との連動性を強化

●在級期間に係る制度を廃止：
- 令和７年度から先行して実施
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

※従来は昇格するために人事院規則で定められた在級期間表に従い、一定期間同じ級に在職する必要があった