

## 令和7年度 宇治市特別職報酬等審議会 (第3回)

令和7年11月18日(火)  
9時30分～  
場所：宇治市役所本庁舎  
8階大会議室

### 議事次第

#### 1 審議予定

#### 2 審議等

(1) 京都府人事委員会勧告について

(2) 答申書（案）、意見書（案）について

#### 3 その他事務連絡等

裏面 [配布資料一覧]

[配布資料一覧]

議事次第

第2回会議録（案）

資料1 京都府人事委員会勧告

資料2 答申書（案）、意見書（案）

令和7年

京都府人事委員会勧告

(概要)

## 令和7年京都府人事委員会の 「職員の給与等に関する報告・勧告」の概要

### 本年の勧告のポイント

#### 【本年の公民較差(11,993円・3.18%)に基づく改定】

- 全ての職員について、給料表の引上げ（平均改定率：3.1%）を行うとともに、地域手当の段階的引上げにより、公民較差を解消
- 初任給（京都市内）は大卒相当で約12,500円、高卒相当で約12,800円の引上げ
- ボーナスは、4.60月分引上げ（4.60月→4.65月）

#### 【地域手当の見直し：国基準を基本に段階的に引上げ】

- 級地区分を3区分に再編  
(東京都特別区：20.0%、京都市：9.4%、京都市以外の府の地域：8.0%)

### 1 民間給与との比較

#### (1) 公民給与の比較方法の見直し

- 人事院において、公民給与の比較対象が企業規模50人以上から100人以上に引き上げられたことを踏まえ、比較対象企業規模を「100人以上」に見直し

#### (2) 月例給

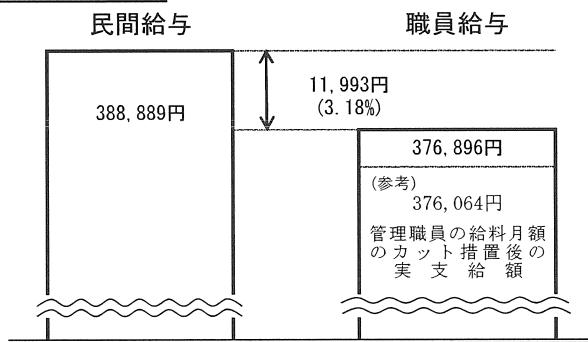
- 令和7年4月の府職員と民間の月例給与をラスパイレス比較<sup>※1</sup>
- 京都府では管理職員の給料月額のカット措置を実施している<sup>※2</sup>が、臨時・特例的なものであるため、カット措置がないものとした本来の職員給与と民間給与を比較

民間給与	職員給与	民間給与との比較	
388,889円	376,896円	11,993円(3.18%)	職員給与が民間給与を下回る

※1 役職段階、学歴、年齢階層別の府職員の平均給与と、同条件の民間の従業員の平均給与を算出し、それぞれの区分ごとの府職員数を乗じた総額の平均水準を比較

※2 管理職員の給料月額のカット措置後の実支給額は、376,064円（実公民較差は12,825円）

#### 公民較差イメージ図



#### (3) 特別給（ボーナス）

- 令和6年下半期と令和7年上半期のボーナスが、月例給の何月分に相当するかを比較

	民間	職員
年間支給月数	4.64月	4.60月

年間支給月数は、職員が民間を0.04月分下回る

## 2 給与改定の内容及び実施時期

### (1) 月例給（本年の公民の給与較差に基づく改定）

項目	内 容	改定額
給料表の改定	国の俸給表構造を基本に、若年層に重点を置きつつ、その他の職員についても昨年を大幅に上回る引上げ (平均改定率：3.1%)	10,007円
地域手当の引上げ	3級地（宇治市等） 5.4%→7.0% 4級地（木津川市等） 4.4%→6.0% 5級地（南丹市以北） 3.2%→4.0%	1,166円
はね返り分	給料表の改定に伴う地域手当等の諸手当の増加分	817円
計		11,990円

・実施時期：令和7年4月1日（遡及適用）

### (2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

- 民間の支給割合に見合うよう0.05月分引上げ（年間支給月数4.60月→4.65月）
- 民間賞与の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて引上げ分を期末・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
期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
現行	1.25月	1.25月	2.50月
勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月
現行	1.05月	1.05月	2.10月
合 計	2.325月	2.325月	4.65月
現行	2.30月	2.30月	4.60月

・実施時期：令和7年6月1日（遡及適用）

### (3) 地域手当

- 国基準（府内全域8.0%）を踏まえ、級地区分を3区分（東京都の特別区・京都市・京都市以外の府の地域）に再編

区分	現行 R7	経過措置 期間 (R8・9)	制度 完成 (R10)	支給地域	支給割合				
					現行	令和7年度 (遡及改定)	経過措置期間		制度完成
							令和8年度	令和9年度	令和10年度
1級地	1級地	1級地	東京都の特別区	100分の17.4	100分の17.4	100分の20	100分の20	100分の20	100分の20
2級地	2級地	2級地	京都市	100分の9.4	100分の9.4	100分の9.4	100分の9.4	100分の9.4	100分の9.4
3級地	3級地	3級地	宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、乙訓郡大山崎町、久世郡久御山町	100分の5.4	100分の7	100分の8	100分の8	100分の8	100分の8
4級地			木津川市、綴喜郡井手町、綴喜郡宇治田原町、相楽郡笠置町、相楽郡和束町、相楽郡精華町、相楽郡南山城村	100分の4.4	100分の6				
5級地	4級地 (暫定)		上記以外の府の地域	100分の3.2	100分の4	100分の7	人事委員会規則で定める割合		

・実施時期：公民較差解消のための改定（令和7年4月1日遡及適用）  
級地区分及び支給割合の改定（令和8年4月1日から段階的に実施）

### (4) 通勤手当

- 自動車等の交通用具（自転車を除く）使用者について、通勤手当の上限額を66,400円に引き上げるとともに、駐車場等利用に対する通勤手当を新設（令和8年4月1日実施）

### (5) 宿日直手当

- 人事院勧告に準じて改定（令和7年4月1日遡及適用）

### (6) 初任給調整手当

- 人事院勧告に準じて改定（令和7年4月1日遡及適用）

### 3 人事制度及び職員の勤務環境

#### (1) 人材の確保・定着

- 就職をとりまく環境や若年層の就労観が変化する中で、高い能力や豊富な経験を有する人材から、本府が就職先として選ばれるよう、給与面での適切な待遇を含め、公務の魅力を広く効果的に発信するなど、受験者確保等の取組と受験しやすい採用試験制度への見直しを両輪で推進
- 任命権者と連携して、新卒一括採用と経験者採用など、競争試験と選考試験等を必要に応じて組み合わせて効果的に実施。障害者雇用を促進し、障害のある職員がその能力を発揮して、生き生きと働くことができるよう、職場環境づくりの取組を求めるとともに、引き続き採用選考試験を実施

#### (2) 人材の育成・活躍

- 求められる職員像や行動指針、組織の目指すべき姿、各職務分野や職位に応じて求められる役割や知識・技能等を明確にし、計画的な人材育成を行い、実効性を高めていくことが重要
- 若手職員から高齢層職員まで、リスクリミングやスキルアップにより計画的・体系的に育成するプログラムの整備・充実や、主体的な能力開発を支援し、成長を実感できる取組の推進が重要
- 女性活躍推進法改正法の成立を踏まえ、特定事業主行動計画が実効性の高いものとなるよう、誰もが働きやすく、やりがいを持って生き生きと活躍できる職場づくりに取り組んでいくことが重要
- 多様な任用形態の高齢層職員が、その豊富な知識や技術、経験等を活用し、能力を十分に発揮し、モチベーションを持って職務に従事することができる勤務条件の整備等を図っていくことが必要

#### (3) 働きやすい職場づくり

##### ア 総実勤務時間の短縮

- 時間外勤務の上限規制など勤務時間に係る労働法制の遵守と、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理及び命令された時間外勤務に対する手当の適時・適切な支給が必要
- 職員間の業務の平準化やデジタル技術の活用による業務の効率化を図るとともに、業務内容や業務量など各職場の実態に応じた人員配置を行うため必要な人員を隨時・的確に確保することが必要
- 長時間勤務は心身の健康に深刻な影響を及ぼすこともあることから、長時間勤務を行った職員に対し面接指導の意義を丁寧に説明し、申出を促すことが必要

##### イ 教育職員の勤務時間管理

- 勤務時間の縮減に当たっては、勤務時間の適正管理が不可欠であり、任命権者において、働きやすさと働きがいの両立に向けた働き方改革を着実に実行していくことが必要
- 令和7年の給特法等の一部改正により義務付けられた「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表等に適切に対応していくことが必要

##### ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- 多様で柔軟な働き方の実現のためには、時代の要請に即した制度の見直しと、職場の状況を踏まえ、希望する職員が制度を利用しやすい職場づくりに取り組むことが重要

##### エ 仕事と家庭の両立

- 抜本的な働き方改革や周囲の職員の負担を軽減する取組等により、仕事と家庭を両立できる職場づくりを進めるとともに、職場全体としての支援体制を構築する取組の推進が必要

##### オ 健康の保持増進

- 職員の精神・行動の障害による病気休職者は増加傾向にあり、メンタルの不調を未然に防止するため、働きやすい職場づくりに取り組むことが必要

##### カ ハラスメントの防止

- 全てのハラスメントの根絶を目指し、未然防止や発生した場合に相談者を守り解決を図るための体制づくりなど積極的に対策を進めることが必要
- 近年、関心が高まっているカスタマー・ハラスメントには組織的に対応することが重要であり、任命権者において更に実行性のある対策を講じていくことが必要

##### キ 適正な勤務環境の確立

- 労働安全衛生法等に則った適切かつ快適な勤務環境の形成に努めるとともに、勤務環境の整備を計画的に進めることができます

#### (4) 公務員倫理の徹底

- 府民から信頼される府政の確立に向け、職員一人ひとりが高い倫理観とコンプライアンス意識を持つて自らを律するよう、任命権者は継続して取組を進めなければならない

#### (5) 各種任用制度の運用

- 会計年度任用職員及び臨時の任用職員の勤務条件等については、引き続き、任命権者において関係法令の趣旨等を十分に踏まえた上で、適切な運用となるよう努めなければならない

**参考**

○ 府職員の平均年間給与額（令和7年 行政職 平均年齢39.6歳）

	勧告前	勧告後	勧告前後の差
年間給与 管理職員給料カット後	6,268千円	6,484千円	216千円

○ 給与算定事例（令和7年 行政職給料表適用職員）

職務段階	年齢 (級)	年間給与		
		勧告前	勧告後	差
係員	25歳 (1級)	千円 4,291	千円 4,503	千円 212
	30歳 (2級)	4,823	5,016	193
副主査	35歳 (3級)	5,490	5,687	197
課長補佐	45歳 (4級)	7,032	7,231	199
主幹級	53歳 (5級)	7,471	7,677	206
課長級	54歳 (6級)	8,524	8,743	219
副部長級	56歳 (8級)	10,952	11,223	271
部長級	57歳 (9級)	12,337	12,638	301

(注) ・一類(大卒相当)採用者を例に、給料(管理職員1.5~2%カット)、地域手当(京都市内)、管理職手当を基礎に算出  
 ・年齢は年度末年齢

## ○ 過去の人事委員会勧告の状況

年	月例給 公民較差	改定	月例給		期末・勤勉手当		備考
			支給月数	対前年増減			
平成11年	0.26%	給料表引上げ	4.95月	▲0.30月			↑ <年間給与で初の減少> 管理職手当カット措置
平成12年	0.10%	扶養手当引上げ	4.75月	▲0.20月			↑ 全職員昇給延伸措置
平成13年	0.03%	一時金による精算	4.70月	▲0.05月			
平成14年	▲1.97%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.65月	▲0.05月			↓
平成15年	▲1.08%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.40月	▲0.25月			↑ 全職員給与カット措置
平成16年	▲0.01%	—	4.40月	—			・寒冷地手当廃止（17年度～）
平成17年	▲0.37%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.45月	0.05月			○給与構造改革（18年度～29年度） ・給料▲5.8%（現給保障あり） ・地域手当▲1.2%
平成18年	▲0.01%	—	4.45月	—			・管理職手当の定額化（19年度～）
平成19年	0.13%	給料表引上げ 扶養手当引上げ	4.50月	0.05月			↑ 管理職員給与カット措置（～H25.6）
平成20年	0.02%	—	4.50月	—			・通勤手当（自動車等）の引下げ ・医師給与の引上げ（21年度～）
平成21年	▲0.26%	給料表引下げ 住居手当引下げ	4.15月	▲0.35月			
平成22年	▲0.12%	給料表引下げ	3.95月	▲0.20月			・地域手当引下げ ▲0.8%
平成23年	▲0.19%	持家住居手当廃止 等	3.95月	—			
平成24年	▲0.10%	給料表引下げ	3.95月	—			
平成25年	0.01%	—	3.95月	—			↑ 全職員給与カット措置（H25.7～H26.3）
平成26年	0.24%	給料表引上げ	4.10月	0.15月			↑ 管理職員給与カット措置（H26.4～）
平成27年	0.47%	給料表引上げ 住居手当引上げ 等	4.20月	0.10月			○給与制度の総合的見直し（28年度～29年度） ・給料表▲1%（現給保障2年間） ・地域手当の減額区分増設及び支給割合引上げ ・単身赴任手当等引上げ
平成28年	0.23%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.30月	0.10月			○扶養手当の見直し（29年度～）
平成29年	0.26%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.40月	0.10月			
平成30年	0.18%	給料表引上げ	4.45月	0.05月			
令和元年	0.13%	給料表引上げ	4.50月	0.05月			○住居手当の見直し（2年度～）
令和2年	▲0.01%	—	4.45月	▲0.05月			○歯医師に対する初任給調整手当の創設（3年度～）
令和3年	▲0.01%	—	4.30月	▲0.15月			○高齢層職員（55歳超）の昇給制度改正
令和4年	0.30%	給料表引上げ	4.40月	0.10月			
令和5年	1.13%	給料表引上げ	4.50月	0.10月			○在宅勤務等手当の創設（6年度～）
令和6年	3.25%	給料表引上げ	4.60月	0.10月			○給与制度のアップデート ・給料表構造の見直し
令和7年	3.18%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.65月	0.05月			○地域手当の見直し

**別表第1**  
**行政職給料表**

職員 の区 分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
		給料月額									
定年 前再用 短時 間勤務 員以外の 職員	1	197,700	244,400	279,000	312,800	335,800	370,400	424,800	476,500	530,400	572,600
	2	198,800	245,700	280,000	314,300	337,700	372,100	426,700	481,900	537,200	579,700
	3	200,000	247,100	281,000	315,700	339,500	373,700	428,600	486,800	542,300	585,700
	4	201,100	248,500	282,000	317,200	341,200	375,300	430,500	491,400	546,600	590,500
	5	202,300	249,900	283,000	318,600	342,900	376,900	432,300	495,500	550,000	594,500
	6	204,000	251,300	284,000	319,700	344,600	378,800	434,100	498,900	553,200	597,500
	7	205,600	252,700	285,000	320,700	346,300	380,300	435,900	501,800	556,200	599,900
	8	207,200	254,200	286,000	321,900	348,000	381,900	437,700	504,400	558,700	601,800
	9	208,700	255,600	287,000	323,100	349,600	383,200	439,300	506,400	560,700	
	10	210,400	256,800	288,000	324,700	351,300	384,800	440,900			
	11	212,000	258,100	289,000	326,400	353,000	386,400	442,400			
	12	213,700	259,400	290,000	328,000	354,600	387,900	443,900			
	13	215,200	260,600	291,000	329,400	356,100	389,900	445,400			
	14	216,900	261,800	292,300	331,000	357,800	391,800	446,700			
	15	218,600	263,000	293,600	332,600	359,400	393,700	448,000			
	16	220,300	264,300	294,800	334,200	360,900	395,500	449,200			
	17	221,500	265,400	296,100	335,600	362,300	397,000	450,400			
	18	223,200	266,500	297,400	337,400	364,000	398,900	451,800			
	19	224,800	267,600	298,600	339,000	365,600	400,600	453,100			
	20	226,300	268,700	299,800	340,600	367,200	402,200	454,300			
	21	227,800	269,600	300,800	342,000	368,400	403,900	455,500			
	22	229,400	270,600	302,000	343,700	369,900	405,300	456,300			
	23	231,000	271,600	303,200	345,400	371,400	406,700	457,100			
	24	232,600	272,600	304,500	347,100	372,900	408,100	457,900			
	25	234,300	273,600	305,900	348,300	374,600	409,600	458,500			
	26	236,000	274,600	306,900	350,200	376,400	410,800	459,100			
	27	237,300	275,400	307,900	351,900	378,100	412,000	459,700			
	28	238,600	276,300	308,900	353,500	379,800	413,000	460,300			
	29	239,900	277,100	310,000	355,000	381,200	414,100	461,100			
	30	241,000	277,900	311,200	356,600	382,500	415,300	461,900			
	31	242,100	278,700	312,300	358,300	383,700	416,400	462,300			
	32	243,200	279,400	313,500	359,900	385,100	417,500	463,000			
	33	244,400	280,100	314,600	361,600	386,200	418,200	463,500			
	34	245,300	280,900	316,000	363,400	387,100	418,900	463,900			
	35	246,200	281,700	317,300	365,200	388,100	419,600	464,300			
	36	247,200	282,300	318,600	367,000	389,200	420,300	464,700			
	37	248,200	283,000	319,800	368,600	390,000	420,900	465,100			
	38	249,100	283,800	321,100	370,000	390,900	421,500	465,400			
	39	250,000	284,500	322,400	371,400	391,800	422,000	465,700			
	40	250,800	285,300	323,700	372,800	392,600	422,400	466,000			
	41	251,600	286,000	325,000	374,300	393,400	422,800	466,300			
	42	252,300	286,700	326,300	375,100	394,200	423,000	466,600			
	43	252,900	287,400	327,600	376,000	395,000	423,300	466,900			
	44	253,500	288,100	328,700	377,000	395,700	423,600	467,200			
	45	254,300	288,800	329,600	377,900	396,400	423,900	467,500			
	46	254,900	289,400	330,900	379,100	397,100	424,200				
	47	255,500	290,100	332,200	380,000	397,800	424,500				
	48	256,100	290,700	333,500	381,000	398,500	424,800				
	49	256,600	291,400	334,600	381,900	399,100	425,000				
	50	257,200	292,000	335,900	382,600	399,700	425,300				
	51	257,800	292,700	337,200	383,300	400,300	425,500				
	52	258,300	293,400	338,400	383,900	401,000	425,800				
	53	258,700	293,900	339,700	384,300	401,400	426,000				
	54	259,100	294,500	340,700	384,900	402,000	426,300				
	55	259,400	295,100	341,800	385,500	402,600	426,600				
	56	259,700	295,900	342,900	386,200	403,100	426,900				
	57	260,000	296,500	343,600	386,500	403,500	427,100				
	58	260,300	297,100	344,500	387,200	404,100	427,400				
	59	260,600	297,700	345,200	387,900	404,700	427,700				
	60	260,900	298,400	346,000	388,600	405,200	427,900				
	61	261,200	299,000	346,800	388,900	405,600	428,100				
	62	261,500	299,600	347,300	389,400	406,100	428,400				
	63	261,800	300,100	347,800	390,000	406,600	428,700				
	64	262,100	300,600	348,500	390,600	407,200	428,900				
	65	262,400	301,100	349,300	390,900	407,500	429,100				

66	262,700	301,700	350,000	391,500	407,900	429,400					
67	263,000	302,200	350,700	392,200	408,200	429,700					
68	263,300	302,800	351,300	392,800	408,600	430,000					
69	263,600	303,200	351,800	393,200	408,900	430,200					
70	263,900	303,700	352,400	393,700	409,300	430,500					
71	264,300	304,200	352,900	394,300	409,600	430,800					
72	264,600	304,800	353,500	394,800	409,800	431,000					
73	264,900	305,300	353,800	395,300	410,000	431,200					
74	265,200	305,800	354,300	395,900	410,300						
75	265,500	306,100	354,600	396,300	410,600						
76	265,800	306,400	355,000	396,600	410,800						
77	266,100	306,600	355,400	397,000	411,000						
78	266,400	306,900	355,900	397,500	411,300						
79	266,700	307,100	356,400	397,900	411,600						
80	267,000	307,400	356,900	398,300	411,800						
81	267,300	307,600	357,200	398,800	412,000						
82	267,600	307,800	357,700	399,300	412,300						
83	267,900	308,100	358,100	399,700	412,600						
84	268,200	308,300	358,500	400,100	412,800						
85	268,500	308,600	358,800	400,400	413,000						
86	268,800	308,800	359,200	400,900							
87	269,100	309,100	359,600	401,300							
88	269,400	309,400	360,000	401,700							
89	269,700	309,700	360,200	402,000							
90	270,000	310,000	360,600	402,500							
91	270,300	310,300	361,000	402,900							
92	270,600	310,600	361,400	403,300							
93	270,900	310,800	361,600	403,600							
94		311,000	361,900								
95		311,300	362,300								
96		311,700	362,600								
97		311,900	362,900								
98		312,200	363,300								
99		312,500	363,700								
100		312,900	364,100								
101		313,100	364,600								
102		313,400	365,000								
103		313,700	365,400								
104		314,000	365,800								
105		314,200	366,300								
106		314,500	366,700								
107		314,800	367,000								
108		315,100	367,300								
109		315,300	367,800								
110		315,600									
111		316,100									
112		316,400									
113		316,600									
114		316,800									
115		317,100									
116		317,500									
117		317,700									
118		317,900									
119		318,200									
120		318,500									
121		318,800									
122		319,000									
123		319,300									
124		319,600									
125		319,900									
定年 前 再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員	基準給料 月額										
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	202,300	230,000	272,100	292,900	308,700	335,100	378,500	413,200	466,900	549,400	

備考 この表は、他の給料表の適用を受ける職員以外の職員に適用する。

**指定職給料表**

号給	給料月額
	円
1	743,000
2	802,000
3	860,000
4	942,000
5	1,016,000
6	1,089,000
7	1,164,000
8	1,236,000

備考 この表は、人事委員会規則で定める職員に適用する。

**別表第2****第1号任期付研究員給料表**

号給	給料月額
	円
1	432,000
2	496,000
3	561,000
4	648,000
5	753,000
6	859,000

**第2号任期付研究員給料表**

号給	給料月額
	円
1	361,000
2	399,000
3	428,000

**特定任期付職員給料表**

号給	給料月額
	円
1	409,000
2	459,000
3	513,000
4	580,000
5	661,000
6	772,000
7	902,000

# 答申書(案)・意見書(案)

令和7年12月1日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会  
会長 小長谷 敦子

宇治市議会議員の議員報酬の額並びに宇治市長、  
副市長及び教育長の給料の額について（答申）

令和7年9月3日付7宇市人第480号にて諮問を受けた標記の件について、  
審議を重ね慎重に検討しました結果、全委員の一致をもって下記のとおり改定  
することが妥当との結論に達しましたので、ここに答申をいたします。

記

1 改定すべき月額について

区分	改定後の月額（円）
議長	660,000
副議長	610,000
議員	560,000
市長	1,120,000
副市長	935,000
教育長	820,000

2 改定の実施時期について

額の改定は、速やかに実施することが適当であります。

※ 本年の答申を踏まえた改定を行った場合の報酬（又は給料）月額の差額は以下の通りとなります。

報酬（又は給料）月額

区分	改定後	現行	差額
議長	660,000	645,000	+15,000
副議長	610,000	595,000	+15,000
議員	560,000	545,000	+15,000
市長	1,120,000	1,090,000	+30,000
副市長	935,000	910,000	+25,000
教育長	820,000	800,000	+20,000

※ 市長10%、副市長8%、教育長7%の給料月額の減額措置があるものとして算定した場合は以下の通りとなります。

給料月額

区分	改定後	現行	差額
市長	1,008,000	981,000	+27,000
副市長	860,200	837,200	+23,000
教育長	762,600	744,000	+18,600

## 審議経過等について

本審議会は、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）の職務と職責、他都市の状況、一般職の給与の動向等を総合的に考慮するという基本的な考え方に基づき、審議にあたっております。その上で、本年におきましても、本市の財政状況や今後の見通し、府内各市及び類似団体等における財政指標等の状況や任期内収入を見据え、さらに、これまでの市議会議員の議員報酬の額並びに特別職の給料の額の改定状況や、今後の市政運営の方向性などの各種の関係資料等を基に検討し、厳正かつ公正な見地から議論を重ね、この度、一定の結論に至りました。

市議会議員及び特別職は、ますます複雑多様化する市民ニーズを市政に反映するため、限られた財源の中で、質の高い政策や市民サービスを実行する必要があります。安全・安心なまちづくりはもとより、地域共生社会の推進や産業振興、未来への投資などを着実に、かつ迅速に進めていくことが求められており、その職責はより一層重みを増しているところです。

また、民間における本年の春季賃金改定では、物価上昇等を受けて、昨年度に引き続き労使双方が賃上げに前向きな姿勢を示す中、業種や個別企業の業績によって様々であるものの、昨年度を上回る賃上げを行う事例が多く見られており、そういう状況を受けて、人事院勧告においても、令和4年度以降、4年連続で国家公務員一般職の俸給が引き上げられ、指定職の俸給についても、昨年度を大きく上回る引き上げとなっております。

これらの状況を鑑み、従来からの改定の経過及び経済情勢、他の類似団体等との比較における水準等を総合的に検討して、今回改定することが妥当であると判断いたしました。

一方、特別職が、条例本則の月額より市長10%、副市長8%、教育長7%の給料減額措置を実施されていることにつきましては、本審議会といたしまして、この間、できる限り早期に本来水準へ回復されるべきと提言しているところです。行財政改革において職員給等の人員費抑制に取り組まれる中で、特別職が率先垂範して身を切る姿勢を示されていることは理解するものの、議員報酬及び特別職給料のあるべき額について審議し、答申する本審議会からの提言であることを今一度ご認識いただきたいと思います。減額措置が平成28年4月に実施されて以降、今年度で10年となることも踏まえ、本来水準への回復へ向けた検討をされ、お示しいただくべきと考えます。

終わりに、物価上昇等が市民生活に大きな影響を与える中にあって、市民からの期待はより一層大きくなっています。市議会議員及び特別職におか

れましては、各自の重責を再認識いただき、今後もより一層職務に精励され、  
引き続き人口減少社会においても持続的に発展する魅力あるまちづくりを進  
められることを期待いたします。

令和7年12月1日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会  
会長 小長谷 敦子

答申に際しての意見具申

宇治市特別職報酬等審議会において、市議会議員の議員報酬の額並びに市長、副市長及び教育長の給料の額と併せて、諸手当も含めた年間の収入及び任期内の総収入の面から検討しました結果、全委員の一致をもって下記のとおりの結論となりましたので、意見具申をいたします。

記

令和7年度以降に支給する期末手当について  
市議会議員、市長、副市長及び教育長の期末手当については、  
年間3.5月分が妥当と考えるところです。

※ 本年の答申と本意見具申を踏まえた改定を行った場合、諸手当（期末手当及び退職手当）も含めた年間の総収入及び任期内の総収入は以下の通りとなります。

A 年間の総収入 (報酬(又は給料)月額×12月+期末手当)

区分	改定後	現行	差額
議長	10,923,000	10,632,824	+290,176
副議長	10,095,500	9,808,574	+286,926
議員	9,268,000	8,984,324	+283,676
市長	18,536,000	17,968,650	+567,350
副市長	15,474,250	15,001,350	+472,900
教育長	13,571,000	13,188,000	+383,000

B 任期内の総収入 (A×任期+退職手当(市長・副市長・教育長のみ))

区分	任期	改定後	現行	差額
議長	4年	43,692,000	42,531,296	+1,160,704
副議長		40,382,000	39,234,296	+1,147,704
議員		37,072,000	35,937,296	+1,134,704
市長		91,616,000	88,878,600	+2,737,400
副市長		72,369,000	70,197,400	+2,171,600
教育長	3年	46,248,000	44,964,000	+1,284,000

※ 市長10%、副市長8%、教育長7%の給料月額の減額措置があるものとして算定した場合は以下の通りとなります。

A' 年間の総収入 (給料月額×12月+期末手当)

区分	改定後	現行	差額
市長	17,192,000	16,660,650	+531,350
副市長	14,576,650	14,127,750	+448,900
教育長	12,882,200	12,516,000	+366,200

B' 任期内の総収入 (A' ×任期+退職手当)

区分	任期	改定後	現行	差額
市長	4年	86,240,000	83,646,600	+2,593,400
副市長		68,778,600	66,703,000	+2,075,600
教育長	3年	44,181,600	42,948,000	+1,233,600

## 審議経過等について

本審議会におきまして、報酬等の月額のみならず、諸手当も含めた年収及び任期内総収入という観点において、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）に支給する諸手当につきましても、慎重に検討いたしました。その際、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告を参考に、類似団体との比較などを行い、議論をいたしました。

審議にあたっては、人事院勧告等において示される方向性はひとつの基準としつつ、本市の財政状況や今後の市政運営の見通し等を踏まえた検討を行ったところです。

本市の財政状況としては、単年度収支については昨年度に引き続き黒字となつた一方で、扶助費などにおける経常的な歳出は増加しており、また、小中一貫校や給食センターなどの大規模な施設整備費用の支出に伴う市債の増加により、後年の公債費の増大も懸念されるところであり、今後も持続可能な財政運営に取り組まれることを期待いたします。

議論の中では、経常収支比率を含め、本市の財政状況を表す指標の在り方や、人口減少社会における未来を見据えた子育て施策の必要性等について意見があつたものの、インフラや公共施設など、未来への投資を着実に行っており、また景気回復期における観光や産業へ積極的に予算措置を図っている等、市民ニーズに応じた行財政運営に努められていることから、現段階ではこれまでどおり人事院勧告等を踏まえた改定を行うことが適当であると考えます。

人事院勧告では、国家公務員の指定職について、期末・勤勉手当の支給割合を合計0.05月引き上げて、年間3.5月とする勧告がなされました。上記の議論の結果を踏まえるとともに、これまでの改定状況を考慮して、市議会議員及び特別職の期末手当につきましては年間3.5月に改定し、実施時期につきましては令和7年度からの実施が適当であると判断します。