

八王子市特別職報酬等審議会議事録

令和7年(2025年)10月31日(金)

午前10時30分～午前11時30分

特別会議室

出席者 三浦眞一委員(会長)、檜崎亮一委員(会長職務代理)伊藤則久委員、
田中和敏委員、秋間利久委員、片寄禎文委員、白柳広賢委員、
藤井祐子委員、原口剛久委員、佐久間志緒里委員(委員10名)
太田総務部長、石川職員課長、その他事務局4名

開 会

- 1 総務部長挨拶
- 2 審 議 特別職報酬等の額について
- 3 報 告 特別職の期末手当の支給率について
- 4 答 申

閉 会

〔配付資料〕

- ・これまでの審議経過及び内容 (資料1)
- ・八王子市職員給料の変遷 (資料2)
- ・特別職報酬等改定シミュレーション (資料3)
- ・特別職報酬等一覧(中核市、26市、似市) (資料4-1、4-2、4-3)
- ・令和7年度東京都人事院勧告等の概要 (資料5)
- ・令和7年度地域別最低賃金の全国一覧 (資料6)
- ・八王子未来デザイン2040(概要版) (資料7)

【事務局】第1回審議会では、中核市、26市、類似市での報酬等の金額、また、各種経済指標、本市の財政状況の資料を御覧いただき、増額改定の方角で御意見をまとめていただきました。そして、第2回審議会では、どの程度、金額を増加するかについて、審議をしていただきました。本来、それぞれの特別職の役割や職責から、報酬等を決定するところですが、併せて、公務全体のバランスを考慮し、具体的な引上げ率については、部長級の1.8%から全役職の平均4.0%の幅の中で様々な御意見をいただきました。委員のみなさまからは、一律では考えにくいといった意見、9年の間、改定を据え置いた中でのインフレの上昇や職責のバランスを考慮して4.0%が良いのではといった意見もございましたが、概ね1.8%の意見が3名、1.8%と4.0%の間をとって3.0%の意見が3名と、半々に分かれておりました。

本日、これまで2回の審議会の意見を踏まえ、また、ここで公表された東京都人事委員会勧告も踏まえて、事務局として、どの程度増加をするべきか、具体的な金額を提案させていただきますので、御審議をお願いします。それでは会長よろしく願いいたします。

【会長】本日はお忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。これより、第3回特別職報酬等審議会を始めさせていただきます。今回は、最終回となりまして次第にもございますとおり、最後に答申として、まとめさせていただく予定です。次第に沿って、審議のほうを進めていきたいと思います。それでは、資料1から資料4まで、事務局から説明をお願いします。

【事務局】それでは、事務局から御説明いたします。

資料1を御覧ください。この資料は、第1回審議会も資料をあらためて確認の意味でご用意しました。平成27年12月24日の答申を最後にこれまで改定を行っていないという状況を改めて確認させていただきます。

続いて、資料2を御覧ください。八王子市職員給料の変遷について御説明します。前回、第2回の審議会では平成28年度から令和6年度までの職員給料の変遷について、御説明させていただき、委員の皆さまへ、部長級の1.8%と全級平均の4.0%の2つのパターンを事務局から提案させていただき、御審議いただきました。本日の資料では、令和7年度の東京都人事委員会勧告に倣い、令和7年度の八王子市の給料表の改定を反映させた資料になります。それでは、表の一番右側を御覧ください。今回の改定率について御説明いたします。まず、部長級では、令和7年度の一般職員給料表の改定を反映し、令和4年度から令和7年度までの改定金額の差を積み上げた結果、6.6%の改定率となっております。また、全級平均では7.8%となっております。前回の審議会で御提案した改定率と比べると、かなり上がった印象をお持ちかもしれません。この改定率が上昇した理由は、主に二つございます。一つ目は、公民格差の拡大です。令和6年度の東京都人事委員会勧告では、公民格差が2.59%でしたが、令和7年度では3.24%と、さらに上昇しています。二つ目は、管理職の職責の高まりを踏まえた重点的な引上げです。令和7年度の東京都人事委員会勧告では、管理職について、全体の平均改定率を上回る引上げが行われています。このような状況を踏まえ、本市においても令和7年度の給料表改定では、管理職に対して重点的な引上げを実施する予定です。部長級では、令和7年度単年度の改定率が4.7%、令和4年度からの累積で6.6%となっております。

ここで、本審議会で御審議していただく上での考え方について、改めて確認させていただきたいと思います。今年度、御審議いただくにあたりまして、それぞれの職の役割や職責のほか、令和6年度の答申内容を踏まえ、改定に向けて、社会情勢、各種経済指標、市の財政状況、そして国や東京都、近隣自治体の状況などを参考に、「情勢適応の原則」や「均衡の原則」を尊重し、一般職員等の給与水準も含め、公務全体のバランス、これは、職員、市長等の特別職を含むすべての職の報酬や給与のバランスのことですが、このバランスを考慮し、御審議いただくこととしております。以上のことから、今回、特別職等により近い職責の部長級の積み上げ6.6%の改定率を、事務局からご提案させていただきたいと思います。また、令和7年度の部長級の給料表改定を行った場合、議員報酬の現行の

金額、61万円と部長級の給料が逆転してしまう状況が発生してしまいます。一般職員の給料には地域手当という都市部と地方の生活水準の格差を埋めるための手当がございます。この地域手当は本市では16%加算しているところですが、改定後の部長級の給料に地域手当を加算すると、約2万円、上回る状況となります。本来、特別職の報酬等は、それぞれの役に合わせた一つの対価という考え方で御審議いただくところではありますが、この逆転現象を防ぎ、これまでの均衡を保つためにも、市長等の特別職については、6.6%の改定率を御提案させていただきたいと考えております。

続いて、資料3を御覧ください。特別職報酬等改定のシミュレーションについて、御説明します。この資料は、現行の報酬額、部長級6.6%の改定率で算出した報酬額、全級7.8%の改定率で算出した報酬額を比較した資料となります。改定率6.6%の場合ですが、市長では7万円の増額で118万円、副市長は6万円の増額で100万円と御覧のとおりです。一方の改定率7.8%の場合ですが、市長では9万円増額で120万円、副市長は7万円の増額で101万円と御覧のとおりです。なお、金額はこれまでどおり、千円単位を四捨五入しております。

続いて、資料4-1から4-3を御覧ください。事務局提案の改定後の本市報酬等と改定前の中核市、東京都26市、類似市の報酬等の比較をまとめた資料になります。あくまで改定後の本市の報酬等と改定前の他市の報酬等の比較になります。他市におきましても本市と同様に引上げ改定をする可能性があることから参考程度に御覧いただければと思います。説明は以上です。

【会長】事務局からの説明は終わりました。ただ今の事務局からの説明について、御意見はございますか。御意見がないようでしたら、続いて、資料5から資料7まで、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】続いて、資料5を御覧ください。令和7年度東京都人事院勧告の概要です。四角の枠で囲われた箇所を御覧ください。例月給、特別給ともに4年連続の引上げ改定となっており、公民較差13,580円、3.24%解消のため、引上げの勧告となっております。また、特別給、いわゆるボーナスですが、年間4.85月から4.90月、0.05月分の引上げとしております。また、これまでの改定と異なる点としましては、先ほど資料2の八王子市職員の給料の変遷でも御説明したとおり、管理職の職責の高まりを踏まえ、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げを行っております。

続いて、資料6を御覧ください。令和7年度地域別最低賃金の全国一覧になります。特別職の報酬等の額を審議いただく際は、中核市や類似市の人口や報酬額を参考に検討していただいております。こちらの資料では首都圏と地方とでは地域性もあると思いますので、賃金の状況について参考にお示ししております。

続いて、資料7を御覧ください。こちらは八王子未来デザイン2040の概要版です。市長をはじめ、組織としてどのような計画に基づいて、どのように施策を展開していくのかということをまとめたものになります。「八王子未来デザイン2040」は、基本構想・基本計画であり、本市の最上位計画です。基本構想は、まちづくりの理念、目標として、主要な施策別に6つの都市像を定めています。3ページを御覧ください。基本計画は、基

本構想に掲げる都市像を実現するための基本的な施策展開を示すものです。基本計画は8か年計画としております。基本計画では、社会環境の大きな転換点となる2040年を展望し、2040年までの目標として「みんなで目指す2040年の姿」を11項目定めています。続いて4ページを御覧ください。重点テーマ・取組方針ですが、令和12年までに重点的に取り組む内容として、(1)未来の主役づくり、(2)未来へのつながりづくり、(3)未来に続く都市づくりの3つの重点テーマ・取組方針を定めています。5ページを御覧ください。以前の計画である「八王子ビジョン2022」の柱を継承しつつ、直面している地域課題、社会課題の解決には欠かせないものとして、より発展的に捉えた「地域自治」と「共創」の2つを「未来を拓く原動力」として掲げています。6ページを御覧ください。「変革のキーワード」としては、デジタル・トランスフォーメーションやカーボンニュートラルを地域経営の変革に向け、社会や行政のあり方等を再構築する取組として進めております。同じく6ページには、「みんなで目指す2040年の姿」を着実に実現していくために、5つの経営方針を定め、市民の信頼に応え続ける市役所づくりをすすめていきます。最後に7ページですが、八王子未来デザイン2040は、記載にある37施策から構成されており、この基本構想、基本計画に基づき、市長が予算を調整し、議会で予算が承認され、また、予算執行後は市長が議会へ決算書を提出し、議会にて決算の認定を受けるといった流れになります。また、各施策の詳細は、市ホームページで掲載しておりますので、後ほど御確認いただければと思います。説明は以上です。

【会長】事務局からの説明は終わりました。ただ今の事務局からの説明について、御意見はございますか。御意見がなければ、委員の皆さまの御意見を頂きたいと思います。本日は、先ほど事務局から提案のあったとおり、今年度の東京都人事委員勧告を踏まえ、部長級の6.6%の引上げ率で改定することについて、御意見を頂き、審議を進めていきたいと思ひます。それでは委員の皆さまから御意見を頂きたいと思ひます。

【委員】私は1回目から今回まで一貫して、特別職や市で働く職員の皆さんに対する報酬の在り方についてどうあるべきかを考えました。委員として三者に問われたとき、①今までの実績 ②現在の課題の重さや遂行力 ③将来性として今後どのような仕事をしていくかという期待値も含めたものです。実績もなく、現在の仕事も成果がなく、将来にも心配があると、今回の報酬の考え方に値しないと思ひています。前回いただいた人事院勧告についてはその通りだと思ひました。人材が地域で働くためには、市民も巻き込みながら改革を行うことがとても大切なことであることに納得しました。今回事務局から提示された八王子未来デザイン2040は、まさに先ほど言ったこれまでの実績や、現在の課題の重さ、将来性が明確です。八王子市がやってきたこと、今抱えている課題、これからも引き続き行っていくことが7ページの施策にすべて載っています。2023年の八王子市の施策をまとめたホームページの内容をすべて読ませていただきましたが、そこで感じたことは、重たい課題に対して市民を巻き込んでやっていただいているということです。市長が先頭に立ってタウンミーティングを行ったり、施策を説明したり、市民を巻き込んでパブリックコメントを求め、市政を前に進めている。市役所が先導し、市民を巻き込み課題を解決しているというアクションが非常によく伺えます。私自身もタウンミーティングに参加さ

せていただいておりますが、そういったことも含めて、特別職についての事務局の今回の提案については、具体的な数値としては、他市と比較すると水準はやや高めではあるものの、従来の実績、今の課題、これからの将来性や期待値については、十分満たしていると私は考えております。

【会長】ありがとうございます。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

【委員】私は現在物価高であり、民間は賃金ベースアップを要求している状況であることに加えて、人事委員会も今年度はベースアップを勧告しています。それに対しては良いですが、報酬は仕事への対価であるため、市民に対して今まで以上に尽力していただく必要があると考えています。パーセンテージについては、2案ありますが、前は4%などの意見が出ていたことも踏まえると、6.6%が妥当ではないかと思います。市民の安心と安全を維持していくために、市長をはじめ職員の皆様これまで以上に市民に寄り添って頑張っていただきたいと思います。それによって職員の給与のベースアップはかなうのではないかと考えております。

【会長】ほかに御意見はございますか。それでは委員の皆様、御意見ありがとうございます。委員の皆さまから御意見を伺いましたが、6.6%に準じた引上げで改定するという方向性でよろしいでしょうか。

【委員】意義なし。

【会長】ありがとうございます。では、ここまでの特別職報酬等についての審議をまとめさせていただきます。事務局から頂いた資料をベースに、6.6%の引き上げに準じた改定額という方向性で意見がまとまりました。それでは答申については、事務局で体裁を整えてください。

【事務局】ありがとうございます。答申書の作成にあたりまして、審議会の意見について確認いたしますと、特別職の報酬等の額は、今年度につきまして、近隣自治体の状況、社会情勢、八王子市の財政状況等を踏まえ、公務全体のバランスを見て、審議していただいた結果、令和4年度から令和7年度までの一般職員の給与改定に伴う給料表の改定率を積み上げ、その中でも部長級の改定率である合計6.6%に準じて改定額を引上げることとさせていただくといった内容で答申書を作成いたします。

【会長】ありがとうございます。事務局が答申書を作成している間に、報告事項に進みたいと思います。特別職の期末手当の支給率について事務局から説明をお願いします。

【事務局】それでは、お手元の資料につきまして、御説明いたします。八王子市の市長等特別職及び議員の期末手当の年間の支給月数については、現在、4.85月分でございます。特別職の期末手当については、これまで本市では一般職員の期末・勤勉手当と合わせて改定を行ってまいりました。先ほど、資料5で説明いたしました人事委員会勧告では、職員の特別給について年間支給月数を4.85月から4.90月へと0.5月分引き上げ、期末手当と勤勉手当に配分するとしておりますが、特別職については期末手当しかないため、年間の引上げ分をその期末手当により実施するものです。なお、事務局において、他市の改定状況を確認したところ、本市を除く25市中15市が「一般職と同様に改定する」との状況でございました。本件については、審議会における審議事項ではございませんが、審議会と

しての御意見をいただきたく報告するものでございます。説明は以上でございます。

【会長】ありがとうございました。何か委員の皆様から御意見はございますか。

【委員】今回審議会において報酬については6.6%改定が採択され、今の手当についても4.9月引上げとのことですが、この審議内容については議会を通さずに進めていくのか、そのあたりの流れを教えてくださいませんか。

【事務局】市長等の給与や賞与につきましては、第4回市議会定例会で条例改正を予定しております。議決をいただければ、そのタイミングで条例を改正して、額が改定されるという流れとなります。

【委員】市議会には諮るということですね。

【事務局】はい。そのとおりです。

【委員】わかりました。

【会長】ほかに御意見や御質問はありますか。他に御意見等ないようでしたら、特別職の期末手当について、職員の期末・勤勉手当と合わせて改定することで、意見はお伺いできたと思います。皆さんからの意見は議事録に記載するよう事務局にお願いします。それでは、答申案が整ったようなので確認したいと思います。事務局は答申案を読み上げてください。

【事務局】それでは読み上げます。

1 答申内容 議会の議員の議員報酬並びに市長、副市長、常勤の監査委員及び教育長の給料の額について、次のとおりとすることが適当である。

(1) 議長、副議長、常任委員長、議会運営委員長及び議員の報酬月額

議 長	800,000 円 (5 万円の増額)
副 議 長	720,000 円 (4 万円の増額)
常 任 委 員 長	670,000 円 (4 万円の増額)
議会運営委員長	670,000 円 (4 万円の増額)
議 員	650,000 円 (4 万円の増額)

(2) 市長、副市長、常勤の監査委員及び教育長の給料月額

市 長	1,180,000 円 (7 万円の増額)
副 市 長	1,000,000 円 (6 万円の増額)
常勤の監査委員	720,000 円 (4 万円の増額)
教 育 長	860,000 円 (5 万円の増額)

(3) 改定の時期

改定の時期は、職員の令和7年度の給与改定の決定を待ち、速やかに実施

続いて、2審議内容以降につきましては委員の皆様におかれましてお目通しいただければと存じます。

【会長】答申案について御意見はございますか。それでは、こちらの内容で御了解をいただけたということでよろしいでしょうか。

【委員】異議なし。

【会長】ありがとうございます。

<会長から総務部長へ答申の手交>

閉 会