

令和 8 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 1 月例給は、民間給与との較差 11,749 円（2.83％）を解消するため、給料表の引上げ
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）を 0.05 月分引上げ（現行 4.65 月分→4.70 月分）

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 298 の民間事業所から 102 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を調査（調査完了率 85.1％）

(1) 月例給

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民給与の較差 (A)-(B) 〔〔(A)-(B)〕 / (B) × 100〕
427,461 円	415,712 円	11,749 円 (2.83%)

(注) 1. 職員の平均年齢 42.9 歳

2. 職員給与(B)は、本年 4 月に地域手当の支給割合を 3%から 4%に改定した後の額

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.69 月分	4.65 月分

3 本年の給与改定

(1) 月例給

行政職給料表	・ 民間、国及び他の地方公共団体の初任給の状況等を勘案し、初任給の基準号給について、大学卒は 14,100 円、高校卒は 15,800 円引上げ。また、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員に重点を置いた人事院勧告の趣旨等を踏まえ、全ての職員を対象に引上げ改定 ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、近年の考え方に基づく改定率を上回る引上げ改定
行政職給料表 以外の給料表	・ 行政職給料表との均衡を基本に改定
教育職給料表 (3)	・ 教育職員の職務等の特殊性、他の地方公共団体の状況及びこれまでの改定の経緯等を踏まえた改定
医療職給料表 (1)	・ 国との均衡を基本に改定

(2) 特別給

0.05 月分引上げ（4.65 月分→4.70 月分）

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

（一般職員の場合）

区分		現行	改定後	
			令和 8 年度	令和 9 年度以降
6 月期	期末手当	1.2625 月	1.2625 月（支給済）	1.275 月
	勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月（支給済）	1.075 月
12 月期	期末手当	1.2625 月	1.2875 月	1.275 月
	勤勉手当	1.0625 月	1.0875 月	1.075 月
年間計		4.65 月	4.70 月	4.70 月

(3) 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、国との均衡を基本に改定

(4) 改定の実施時期

令和 8 年 4 月 1 日（ただし、特別給については改正条例の公布の日から実施）

4 医療職給料表(2)の見直し

医療職給料表(2)を適用する職員の給与制度について、当該職員の職務職責を踏まえ、職員間の均衡や国、他都市の状況等を総合的に勘案した結果、医療職給料表(2)を見直し、行政職給料表に準拠した体系とすることが適当（令和 9 年 4 月 1 日実施）

5 その他給与に関する諸課題

(1) 転居を伴う転勤に係る手当

今般の国の見直し及び今後の法改正等の動向を踏まえ、他都市や民間事業所の状況、本市の実態等に留意しつつ、検討していくことが必要

(2) 教育職員の給与制度

公立学校の教育職員の給与等に関する昨年の法改正の趣旨等を踏まえ、引き続き適切に対応していくことが必要

高等学校教育職員の給料表の適用等について、職員間の均衡及び人材確保の観点から、見直しを行うことが必要

(3) 人事院が示した「人事制度見直し（新たな人事制度）」等

昨年本委員会が言及した給与制度のアップデートのその他措置について、他都市の状況、本市の実態等を踏まえ、引き続き検討するとともに、今後の国における「人事制度見直し（新たな人事制度）」の検討状況等について注視していくことが必要

6 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成等

ア 人材の確保

人材確保の厳しい状況を踏まえて、採用手法・人材育成・給与等のあり方について一体的な取組を推進することにより、競争力を向上させ、組織を支える多様で有為な人材を継続的に確保していくことが必要。本市が活躍の場として「選ばれる」よう、採用広報活動の強化や試験制度のアップデートを更に進めていくことが必要

特に人材確保が厳しい状況にある職種において、国や他の地方公共団体との均衡を考慮した初任給水準を確保する等、人材獲得競争の中で見劣りしないものとする必要がある

イ 人材の育成等

(ア) 人材の育成

職員の主体的な学びを促進し、自律的なキャリア形成の動機付けとなるような取組を継続的に実施することで、職員個人の学びが仕事に活かされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となるような好循環を形成していくことが必要

(イ) 人事評価制度

地方公務員法の趣旨を踏まえた人事評価制度の運用と評価結果の有効な活用を引き続き行っていくことが必要

(ウ) 公務員倫理の徹底

全ての職員が、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、高い倫理観と強い使命感を持って公務に全力を尽くすことが必要

ウ 多様な人材の活躍

(ア) 全ての職員が活躍できるキャリア形成支援

引き続き、性別、職種にとらわれない能力・実績主義に基づく任用を基本としつつ、職員一人ひとりがその個性に応じて多様な能力を十分に発揮することができるような取組が必要

(イ) 高齢層職員

これまでに培った経験や技術を十分に発揮し、健康と高いモチベーションを保ちながら職務に取り組むことができるよう、高齢層職員に関する制度や人事管理のあり方全般について、引き続き国や他都市の動向を注視しながら、本市の実態を踏まえて検討していくことが必要

(ウ) 多様な雇用形態の職員

会計年度任用職員制度について、引き続き適正かつ円滑に運用されるよう、国や他都市の動向を注視しながら、常勤職員との均衡、本市の実態を踏まえ、検討していくことが必要

全ての職員が市政運営の担い手として重要な役割を果たしており、人材確保や行政サービス向上の観点からも、それぞれの職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と良好な職場環境の整備に引き続き努めていくことが必要

(2) 働きやすい環境づくり

ア 仕事と生活の両立支援

引き続き、国や他都市の動向等を踏まえながら必要な措置を検討しつつ、性別や雇用形態にかかわらずライフステージに応じて仕事と家事・育児・介護等を両立して活躍できるよう、職場環境づくりを進めていくことが必要

イ 長時間労働の是正

各職場においては、一部の職員に過重な負担がかからないよう、業務配分の見直し等に取り組むとともに、職員一人ひとりが働き方改革についての意識を高めて、計画的・効率的な業務遂行に努めることが重要。任命権者においては、引き続き、人員の適切な配置等を行うとともに、国や他都市の動向を踏まえ、長時間労働の是正に向けた取組をより一層推進していくことが必要

ウ 心身の健康づくり

健康で働きやすい職場環境づくりのため、職場の実態に即して、心身の健康に関する対策を継続的かつ着実に実施していくことが必要

エ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、ハラスメントの未然防止、早期解決のための実効性ある取組を継続していくことが必要。カスタマー・ハラスメントへの対応を毅然として組織的に行うことで、職員を守り、安心して働ける職場環境を実現していくことが重要

<参考>

① 勧告どおり給与改定が実施された場合の職員の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C)=(B)-(A)	増減率(C)/(A)×100
6,937 千円	7,159 千円	222 千円	3.20%

(注) 公民給与比較対象職員である事務職員及び技術職員(新規学卒の採用者を除く。平均年齢 42.9 歳)

② 勧告どおり給与改定が実施された場合の所要額

約 15 億 7 千万円(企業職員、技能労務職員等を除く 7,126 人の 4 月分給与から試算)

③ 過去 10 年の給与勧告等の状況

年	月例給 (公民給との較差)	特別給		平均年間給与 (公民給と比較対象職員)	
		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成 28 年	※ 195 円 (0.05%)	4.30 月	0.10 月	39 千円	0.61%
平成 29 年	439 円 (0.11%)	4.40 月	0.10 月	46 千円	0.71%
平成 30 年	345 円 (0.09%)	4.45 月	0.05 月	24 千円	0.38%
令和 元年	※ 36 円 (0.01%)	4.50 月	0.05 月	19 千円	0.29%
令和 2 年	※ △176 円 (△0.04%)	4.45 月	△0.05 月	△20 千円	△0.31%
令和 3 年	※ △165 円 (△0.04%)	4.30 月	△0.15 月	△59 千円	△0.92%
令和 4 年	791 円 (0.20%)	4.40 月	0.10 月	51 千円	0.81%
令和 5 年	3,659 円 (0.94%)	4.50 月	0.10 月	100 千円	1.56%
令和 6 年	10,641 円 (2.71%)	4.60 月	0.10 月	219 千円	3.38%
令和 7 年	11,560 円 (2.89%)	4.65 月	0.05 月	217 千円	3.26%
令和 8 年	11, 749 円 (2. 83%)	4. 70 月	0. 05 月	222 千円	3. 20%

(注) 1. 公民給与の較差欄の※については、給料表の改定勧告を行っていない。

2. 特別給の年間支給月数は、改定後の月数である。