

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与及び民間事業従事者の給与（以下「民間給与」という。）、生計費その他の職員の給与を決定する諸条件について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

1 職員の給与

本委員会が本年4月1日現在で実施した「令和8年職員給与実態調査」によると、「一般職の職員の給与に関する条例」、「一般職に属する学校職員の給与に関する条例」、「一般職の任期付研究員の採用等に関する条例」及び「一般職の任期付職員の採用等に関する条例」の適用を受け、本委員会が給与勧告の対象としている職員（以下「職員」という。）の総数は17,642人であって、これらの職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、研究職、医療職、教育職及び特定任期付職員の給料表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行った行政職給料表の適用者4,438人の平均給与月額[※]は373,055円であり、その平均年齢は41.8歳となっている。また、警察官、教員等を含めた職員全体の平均給与月額は399,253円である。

※ 「平均給与月額」は、定年の引上げに伴い、一般職の職員の給与に関する条例附則第3項又は一般職に属する学校職員の給与に関する条例附則第3項により給料月額が決定される職員を除いて算出。以下同じ。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の459の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した129の事業所を対象に、「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年の調査では、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種5,086人及び研究員、医師等の54職種1,188人について、本年4月分として支払われ

た給与月額等を調査するとともに、民間事業所における特別給等の支給状況や、給与改定及び住居手当の支給の状況等について調査を行った。

3 民間との給与の比較

(1) 月例給

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合い、学歴及び年齢が同等であると認められる者の相互の給与をラスパイレ方式により比較したところ、次表に示すとおり、1人当たり平均にして職員給与が民間給与を11,634円（3.06%）下回っている。

民間給与と職員給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,089円	380,455円	11,634円 (3.06%)

- (注) 1 民間給与は、その責任の度合い、学歴及び年齢別の平均給与月額を算定し、これに対応する公務の職員数により加重平均したものである（ラスパイレ方式）。
- 2 民間にあつては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあつては本年度の新規採用者、公益的法人等派遣職員、専従休職者等を除いている。
- 3 民間給与は、決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- 4 職員給与は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）を合計した額である。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給及びその月の平均所定内給与は、次表に示すとおりであつて、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.70月分に相当しており、職員の特別給の年間の平均

支給月数（4.65月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っている。

民間における特別給の支給状況

特別給の支給額	下半期 (A1)	886,661 円
	上半期 (A2)	898,488 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	372,244 円
	上半期 (B2)	387,637 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.38 月分
	上半期 (A2/B2)	2.32 月分
	年間計	4.70 月分

(注) 下半期とは令和7年8月から令和8年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 国家公務員との給料の比較

昨年4月における本県の行政職給料表適用者と国の行政職俸給表(一)適用者の給料の月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100としたときのラスパイレス指数は99.5となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	令和5年	令和6年	令和7年
ラスパイレス指数	99.1	99.3	99.5

都道府県のラスパイレス指数の状況（令和7年）

ラスパイレス指数	99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	10	20	15	2

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は99.7となっている。

5 物価及び生計費の状況

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で1.4%、山口市で0.8%それぞれ上昇している。

また、本委員会が、総務省による家計調査を基礎として算定した山口市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月において、それぞれ182,754円、199,094円及び215,422円となっている。

6 人事院の報告及び勧告の内容

人事院は、本年8月、月例給について国家公務員給与が民間給与を15,056円(3.51%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、俸給月額を引き上げる勧告を行い、初任給は、民間の動向や公務における人材確保の重要性等を踏まえ、一般職試験、総合職試験ともに9,500円引き上げた。

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ついて、令和7年を上回る改定を行った。

さらに、行政職俸給表(一)が適用される定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の8割以上を占める係長級職員の月例給について、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の係長級の水準に見合ったものとなるよう、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行った。また、他の役職段階についても係長級の改定率を踏まえた改定を行った。

民間事業所で支払われた特別給については、所定内給与月額の4.72月分に相当し、国家公務員の特別給の支給割合(4.65月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.07月分下回っていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引き上げる勧告を行った。

また、転居に関する手当の新設、これに伴う単身赴任手当の加算額の廃止及び広域異動手当の支給割合の引上げ等を内容とする勧告を行った。

人事院の給与勧告等の概要については、53ページ及び54ページのとおりであります。

7 給与の改定

職員の給与決定に係るのある基礎的な諸条件は、これまで述べてきたとおりであり、本委員会は、職員と民間との給与、国家公務員との給料等の比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

(1) 給料表

本年4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり、職員給与が民間給与を11,634円(3.06%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

初任給は、民間の動向や人材の確保等の観点を踏まえ、大学卒業程度、高校卒業程度ともに9,600円引き上げる。

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ついて、昨年を上回る引上げを行う必要がある。

定年前再任用短時間勤務職員については、国に準じて近年の改定率を上回る改定を行う必要がある。

(2) 諸手当

ア 期末手当及び勤勉手当

(7) 支給月数

職員の特別給の年間の平均支給月数が民間事業者の特別給の支給割合を0.05月分下回っていた。このため、昨年8月から本年7月までの民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.05月分引き上げる必要がある。支給割合の引上げ分は、人事院勧告の内容に準じて、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、所要の引上げを行う必要がある。

(イ) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

勤勉手当は人事評価の結果に応じて成績率を決定し、それに基づく額を支給する手当である。

国においてその支給は、各府省に所属する職員の区分ごとに、職員数に基づき算定される法定の支給総額の範囲内で行う必要がある。多くの府省において、特定任期付職員は少数であることから、特定任期付職員の区分の支給総額の範囲内では、特に高い業績を挙げた特定任期付職員であっても、高い成績率を適用することが困難な状況にある。

人事院は、これらの人材の給与水準を確保するため、特定任期付職員の勤勉手当については、人事院の承認を得た場合には、現行の支給総額を超えて支給することができることとする勧告を行った。

本県においても、特定任期付職員は少数であり、国と同様に、支給総額の範囲内では高い業績を挙げた職員に対して高い成績率を適用することが困難な状況にある。このため、国に準じて所要の見直しを行う必要がある。

イ 初任給調整手当

(7) 医師等に対する初任給調整手当

現行の初任給調整手当を第一種初任給調整手当とし、医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて、最高支給限度額を引き上げる必要がある。

(イ) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、昨年、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置する勧告を行い、国において、当該手当は、第二種初任給調整手当として、本年4月に新設された。

本県においても、近年の地域別最低賃金の引上げ状況を踏まえ、昨年の人事院勧告の内容に準じて、第二種初任給調整手当を新設する必要がある。

ウ 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて、最高支給限度額を引き上げる必要がある。

(3) 改定の実施時期

この改定は、令和８年４月から実施すること。ただし、(2)のアの(イ)及びイの(イ)については、令和９年４月から実施すること。

8 今後の課題

(1) 転居に関する手当

人事院は、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、公務上必要な転勤を行う職員に対する給与上の措置を講じることで、異動の円滑化を図る必要があるとしている。

現在、転居を伴う転勤を行った職員に対する経済的負担の軽減のための手当として、単身赴任手当がある。しかしながら、転居による経済的負担は、単身赴任か否かといった転勤の形態にかかわらず一定程度生ずるものであり、全ての職員に対してその軽減を行う必要があるとして、現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、支給額の改善及び距離区分の追加を行った上で、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設する勧告を行った。

本県においても、同様の状況であるため、公務上必要な転居を伴う転勤を行う職員の経済的負担の軽減を図るとともに、公務上必要な異動の円滑化に資するため、人事院勧告の内容に準じて転居に関する手当を新設し、あわせて単身赴任手当の加算額を廃止する必要がある。

ただし、地方公共団体が職員に支給できる手当は、地方自治法に規定される手当に限定されることから、国の動向等を注視し、その状況に応じ適切に対応することが必要である。

(2) 教育職員の給与

昨年６月に成立した公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴い、必要となる措置について適切に対応す

るとともに、給与制度に関する国の動向や他の都道府県の状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当である。

(3) 会計年度任用職員の給与

人事院は、「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）」を改正し、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対して扶養手当及び住居手当に相当する給与を支給するよう努めることと規定した。

本県においても、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員の扶養手当及び住居手当の支給について、他の都道府県の動向を踏まえ、検討を行う必要がある。

(4) 在級期間に係る制度の廃止

人事院は、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度を廃止したところであり、本県においても、能力・実績に基づく人事管理の推進の観点を踏まえ、他の都道府県の動向等を勘案しつつ、在級期間に係る制度の廃止について、検討を進める必要がある。

(5) 60歳前後の職員の給与水準

人事院は、民間企業の状況を踏まえ、公務においても、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇を目指していく必要があり、また、60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を行っていくことが必要であるとし、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、公務における定年の段階的な引上げ期間の人事管理の在り方の変化を注視するとともに、関係部局とも連携して60歳前後の給与水準等の検討を加速していくとしている。

本県においても、こうした国の検討状況を注視していく必要がある。

9 給与勧告制度の意義と役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、職員の給与水準と民間及び国家公務員等の給

与水準との均衡を図ることにより、職員の適正な給与を確保する機能を有するものである。

こうした職員給与の決定方法は、長年の経緯を経て定着しており、職員を取り巻く諸情勢が変化する中にあっても、適正な給与水準を保障し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものであり、また、県民の理解と信頼を得る上でも重要であると考えている。