

別紙第 2

給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とされており、給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされている。

また、地方公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和8年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で39,051人（昨年39,077人）、行政職給料表適用職員で8,992人（同8,960人）であり、平均年齢は、全職員で40.2歳（昨年40.3歳）、行政職給料表適用職員で40.4歳（同40.8歳）である。（参考資料第1表）

これらを10年前の平成28年4月と比較すると、職員数は、全職員で9,687人（19.9%）減少（行政職給料表適用職員では74人（0.8%）増加）し、平均年齢は、全職員で2.7歳（行政職給料表適用職員では2.2歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

〔参考〕全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

(2) 平均給与月額

行政職給料表適用職員（8,992人）の平均給与月額は402,479円（昨年391,303円）であり、医療職給料表等他の給料表の適用を受ける職員を含めた全職員（39,051人）の平均給与月額は426,553円（同410,771円）である。

（参考資料第3表）

3 民間の給与

(1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与は、昨年4月から6.0%増加している。また、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、2025年の平均を100とした場合、昨年同月に比べ、全国では1.4%、福岡市では0.7%それぞれ上昇している。

(2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、

北九州市人事委員会、福岡市人事委員会等と共同して、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所1,994事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した456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、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。

(参考資料第12表～第22表)

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で31.9%（昨年28.0%）、高校卒で18.4%（同17.3%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で71.8%（昨年78.7%）、高校卒で73.8%（同76.5%）である。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で27.5%（昨年21.3%）、高校卒で26.2%（同23.5%）である。（参考資料第15表）

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は67.6%（昨年62.2%）、定期昇給を実施した事業所の割合は89.4%（昨年91.2%）となっており、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されている。（参考資料第16表）

4 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和8年県職員給与等実態調査」及び「令和8年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては人事院が民間給与との比較に用いる行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員に相当する職員（行政職給料表適用職員のうち、福祉職及び海事職の職員、医療技術職員等、本年度の新規学卒の採用者等を除く7,479人）、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラ

スパイレス方式) したところ、その較差は、表 1 のとおり、職員の給与が民間の給与を 1 人当たり平均11,465円 (2.97%) 下回っていた。

(参考資料第 4 表、第14表)

表 1 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	行政職俸給表 (一) の適用を受ける国家公務員に相当する職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
398,126 円	386,661 円	11,465 円 (2.97%)

(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特別給は、表 2 のとおり、年間で平均所定内給与月額 of 4.71 月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数 (4.65 月分) が民間事業所の特別給の支給割合を 0.06 月分下回っていた。

表 2 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	385,001 円
	上半期 (A2)	393,810 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	857,732 円
	上半期 (B2)	978,587 円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.23 月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.48 月分
	年 間	4.71 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」とは令和 8 年 2 月から 7 月までの期間をいう。

5 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員の令和7年4月1日における給与水準について、その俸給の月額と給料の月額とを対比させて比較、算出したラスパイレス指数は100.1となっている。

表3 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

国家公務員	職 員
100.0	100.1

(2) 平均給与月額

行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年4月の平均の給料（俸給）の月額では、職員（343,344円）が国家公務員（342,178円）を1,166円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員（386,661円）が国家公務員（428,451円）を41,790円下回っている。

表4 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額		
	給料(俸給)の月額	諸手当月額	
	円	円	円
国家公務員(A)	428,451	342,178	86,273
職 員(B)	386,661	343,344	43,317
(A)－(B)	41,790	△1,166	42,956

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料（俸給）の月額及び諸手当月額は、令和8年の人事院勧告参考資料第2表及び本県勧告参考資料第4表による。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員の人事管理に関する報告並びに給与に関する報告及び勧告を行うとともに、勤務時間及び休暇に関する勧告や、国家公務員災害補償法についての意見の申出を行った。

人事管理に関する報告においては、「実力本位で活躍できる公務」、「働きやすさと成長が両立する公務」、「誰もが挑戦できる開かれた公務」及び「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」の四つを柱に据え、職員一人ひとりの挑戦を支え、その挑戦に報いる人材マネジメントの実現に向けて人事制度改革を加速していくこととした。

給与に関する報告及び勧告においては、月例給について、民間給与が国家公務員給与を平均15,056円上回ったことから、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年を上回る俸給表の引上げ改定を行うとともに、民間の再雇用者の状況を踏まえ再任用職員の俸給を改善したほか、転居に関する手当の新設などの諸手当の見直しを行った。また、特別給について、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回ったことから、0.05月分の引上げを行い、期末手当と勤勉手当に均等に配分することとした。

更には、外部労働市場で高い競争力を有する人材の確保のため、本府省幹部職員等を対象とした職務・職責を重視した新たな給与体系等の骨格を示し、令和9年夏に具体的な措置内容を報告することとした。

これらの概要は、別記のとおりである。

令和8年 人事院勧告・報告の概要

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務	2. 働きやすさと成長が両立する公務	3. 誰もが挑戦できる開かれた公務
◆ 本省省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年度に具体的な内容を報告】 ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入 ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し	◆ 転勤の経済的負担の軽減 ✓ 単身赴任者が否にかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設 ◆ 働きやすい環境の整備 ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大 ◆ 柔軟な働き方の推進 ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設 ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化 ◆ 「成長できる職場」の整備 ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成	◆ 採用試験等の見直し ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入 [対象] ・令和9年度経験者採用試験 ・令和10年度秋の総合職教養区分【予定】 ・令和11年度春の総合職全区分【予定】 ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大 ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進 ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用
4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務		
◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進 ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～ ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透		国家公務員行動規範 ➢ 「国民を第一」に考えた行動 ➢ 「中立・公正」な立場での職務遂行 ➢ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 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
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
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(距離区分に応じて手当額を設定)
例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- ・ 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➢ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➢ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- ・ 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- ・ 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

7 給与制度の見直し

職員の給与決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりであり、これらを総合的に検討した結果、職員の給与制度の見直しについての本委員会の意見は、次のとおりである。

(1) 本年の給与の改定

ア 改定の考え方

(ア) 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月分の給与において、職員の月例給が民間給与を11,465円(2.97%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げる必要がある。

(イ) 特別給

前記4(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数(4.65月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を勘案し、期末手当と勤勉手当に均等に配分することが適当である。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案して、給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

(イ) 第一種初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する第一種初任給調整手当について、給料表の改定状況等を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年８月から本年７月までの１年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるよう定めることが適当である。

また、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても、支給月数を引き上げる必要がある。

(2) その他の手当

ア 宿日直手当

人事院は、宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うとの報告及び勧告を行った。本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

イ 単身赴任手当・転居に関する手当

人事院は、現行の単身赴任手当を再編した上で、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の新設について、報告及び勧告を行った。本県においても、転勤に伴う経済的な負担の軽減について検討する必要があることから、今後の国の法改正や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

ウ 特地勤務手当に準ずる手当

人事院は、生活が不便な場所に所在する勤務地への転居を伴う転勤を円滑

化するため、特地勤務手当に準ずる手当の指定基準を見直すとの報告を行った。本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

(3) 公立学校教員の給与

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により、令和8年4月から設置が可能となった主務教諭の職については、その設置について調査・研究を進める必要がある旨の昨年の本委員会の報告を受け、現在、その設置について任命権者において検討が進められているところであるが、当該職が設置される場合には、その職務・職責に見合った適切な処遇を図るため、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設する必要がある。

(4) 級別資格基準表の廃止

人事院が行った昇格前の在級期間に係る制度の廃止及びこれに関連する初任給制度等の諸制度の見直し（令和8年4月）について、本県においても、国の取扱いに準じた見直しを行う必要がある。

(5) その他の課題

ア 本庁職員の処遇改善

本委員会は、令和7年の給与に関する報告において、本庁の業務の特殊性・困難性及びその職務・職責に応じた適切な処遇の在り方について調査・研究する必要がある旨、言及したところであるが、人事院が令和9年に報告を予定している「職務・職責を重視した新たな給与体系等」の内容も踏まえて検討する必要があることから、引き続き、国の動向に留意した上で、調査・研究を進めていく必要がある。

イ 再任用職員の給与

人事院は、民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善し、令和8年4月に遡及して実施するとした。また、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するとしている。

本県においても、再任用職員の給与については、令和7年4月から住居手当を支給するよう見直すなど、これまでも必要な見直しを行ってきたが、今後の国における検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

8 給与勧告実施の要請

これまで述べてきたとおり、職員を取り巻く環境は大きく変化してきている。こうした中、職員は、全体の奉仕者として、県民の生活を守り、安全・安心を確保するため、日々の職務に精励しており、職員が高い士気を維持し、個人と組織の力を最大限発揮するためには、職員に適切な給与処遇を確保することが必要である。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本年の勧告は、5年連続で月例給及び特別給を引き上げるものとなった。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第3の勧告どおり実施されるよう要請する。