

職員の給与に関する報告

I 給与勧告の基本的考え方

本委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は、「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、職員にあっては行政職、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢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）を行い、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本として、さらには、国及び他の地方公共団体の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れながら、給与勧告を行っている。

本委員会では、このような給与勧告により適正な職員給与を確保することは、労使関係の安定に寄与するとともに、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっており、県民の理解を得る上でも重要なものであると考える。

II 職員給与と民間給与の比較

1 職員給与の状況

本委員会が本年 4 月 1 日現在をもって実施した「令和 8 年職員給与実態調査」の結果によると、第 1 表及び第 2 表に示すとおり、職員の総数は 11,021 人で、平均年齢は 41.2 歳、平均経験年数は 18.4 年、学歴別構成は大学卒 87.1%、短大卒 3.2%、高校卒 9.7%、男女別構成は男 58.6%、女 41.4% となっており、その平均給与月額 は 389,724 円（給料月額 360,931 円、給料の調整額 1,439 円、地域手当 7,477 円、教職調整額 8,241 円、義務教育等教員特別手当 2,533 円、扶養手当 9,103 円）で、昨年より 9,530 円（2.51%）高くなっている。

第 1 表 給料表別職員数及び学歴別・男女別構成比

給 料 表	職 員 数	学 歴 別			男 女 別	
		大学卒	短大卒	高校卒	男	女
	人	%	%	%	%	%
行 政 職	3,404	82.7	4.5	12.8	65.7	34.3
医 療 職 (一)	20	100.0	－	－	75.0	25.0
医 療 職 (二)	30	60.0	36.7	3.3	33.3	66.7
医 療 職 (三)	41	95.1	4.9	－	7.3	92.7
研 究 職	184	98.9	1.1	－	79.3	20.7
福 祉 職	54	96.3	3.7	－	42.6	57.4
教 育 職 (一)	1,552	96.0	2.3	1.7	52.2	47.8
教 育 職 (二)	4,092	98.3	1.7	－	43.1	56.9
教 育 職 (三)	6	83.3	－	16.7	66.7	33.3
公 安 職	1,628	58.5	4.7	36.8	88.4	11.6
第 2 号任期付研究員	10	100.0	－	－	80.0	20.0
全 職 員	11,021	87.1	3.2	9.7	58.6	41.4

- (注) 1 暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び公益法人へ派遣中の職員等は含まれていない（第 2 表及び第 5 表において同じ。）。
- 2 定年が段階的に引き上げられることに伴い、山梨県職員給与条例附則第 7 項、山梨県学校職員給与条例附則第 7 項又は山梨県警察職員給与条例附則第 9 項により給料月額が決定される職員を除いた数値である（第 2 表及び第 5 表において同じ。）。

第 2 表 給料表別平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数

給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数	給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数
	円	歳	年		円	歳	年
行 政 職	363,548	41.6	18.9	教育職(一)	432,963	44.7	21.4
医療職(一)	605,350	49.0	24.4	教育職(二)	399,880	40.7	17.6
医療職(二)	386,643	45.5	22.9	教育職(三)	451,408	44.3	19.4
医療職(三)	351,065	36.5	13.5	公 安 職	376,779	38.3	16.9
研 究 職	388,733	42.2	18.8	第 2 号任期付研究員	365,498	36.6	－
福 祉 職	369,846	37.3	13.8	全 職 員	389,724	41.2	18.4

- (注) 1 「平均給与月額」は、給料月額、給料の調整額、地域手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当及び扶養手当の合計額である。
- 2 全職員欄の平均経験年数には、第 2 号任期付研究員は含まれていない。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、毎年、人事院及び各都道府県等の人事委員会と共同して「職種別民間給与実態調査」を実施している。

本年は、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263のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した100の事業所を対象に、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を詳細に実地調査した。

この「職種別民間給与実態調査」は、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の中止など給与抑制措置を行った事業所の給与の状況も、公民の給与較差に反映されることとなる。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、88.0%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で58.5%（昨年65.1%）、高校卒で35.7%（同45.5%）となっており、これらのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で71.7%（同84.7%）、高校卒で73.6%（同87.8%）であり、それぞれ13.0ポイント、14.2ポイント減少している。

（給与報告資料2 民間給与及び公民比較関係 第15表 参照）

(2) 本年の給与改定の状況

第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は66.1%（昨年73.2%）、ベース改定を中止した事業所の割合は2.6%（同1.2%）、ベース改定の慣行のない事業所の割合は29.2%（同25.1%）となっており、ベースダウンを実施した事業所の割合は2.1%（同0.4%）である。

また、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）に対し、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は95.1%（昨年94.7%）である。昇給額が昨年に比べて増額となった事業所の割合は36.2%（同47.0%）、減額となった事業所の割合は3.5%（同3.3%）である。

第3表 民間における給与改定の状況

(単位：％)

役職 段階	項目 企業規模	ベースアップ	ベース改定中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
係 員	規 模 計	66.1	2.6	2.1	29.2
	500人以上	79.6	4.3	2.9	13.1
	100人以上 500人未満	58.3	1.7	1.6	38.4
課長級	規 模 計	62.8	3.1	2.4	31.6
	500人以上	73.0	3.0	3.4	20.5
	100人以上 500人未満	54.5	3.3	2.1	40.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除く事業所数を100とした割合である。

なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とにならない場合がある。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

役職 段階	項目 企業規模	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
			増 額	減 額	変化なし			
係 員	規 模 計	95.1	92.4	36.2	3.5	52.7	2.7	4.9
	500人以上	95.9	93.1	31.2	3.2	58.7	2.8	4.1
	100人以上 500人未満	94.5	91.9	39.7	5.6	46.6	2.6	5.5
課長級	規 模 計	89.4	86.7	33.8	3.6	49.3	2.7	10.6
	500人以上	87.2	84.3	25.0	3.3	56.0	2.9	12.8
	100人以上 500人未満	89.7	86.8	36.4	6.3	44.1	2.9	10.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除く事業所数を100とした割合である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

(公民給与の較差)

本委員会は、「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、職員にあっては行政職、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である職種、役職段階、

学歴、年齢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）を行った。

その結果、第5表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり11,610円（3.00%）下回っている。

第5表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A)－(B)(円) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right] (\%)$
398,229 円	386,619 円	11,610 円 (3.00%)

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員給与は、給料351,269円、地域手当7,412円、扶養手当9,257円、管理職手当12,447円、住居手当5,600円及びその他の手当634円の合計額である。

(2) 特別給

(公民の特別給の比較方法)

本委員会は、「職種別民間給与実態調査」により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を均衡させることを基本に、勧告を行っている。

また、民間の支給状況をより迅速に職員給与に反映させるため、民間の特別給の前年8月から当該年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っている。

(本年の比較の結果)

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、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、第6表に示すとおり、平均所定内給与月額4.72月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.65月）を上回っている。

第6表 民間における特別給の支給状況

項 目		支 給 額 等
平均所定内給与月額	下半期（A 1）	円 395,475
	上半期（A 2）	419,256
特別給の支給額	下半期（B 1）	円 889,017
	上半期（B 2）	1,037,055
特別給の支給割合	下半期（B 1 / A 1）	月分 2.25
	上半期（B 2 / A 2）	2.47
	年 間	4.72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。

（参考）公務における再任用職員及び民間における再雇用者の役職段階別平均給与月額
（単位：万円）

役職段階	公 務	民 間
副主幹級	31.2	35.0
主任級	27.8	30.4

（注）1 「公務」は、令和8年職員給与実態調査による。平均給与月額は、再任用職員のうち行政職給料表が適用されるフルタイム勤務職員のものである（令和8年4月時点）。「副主幹級」は5級、「主任級」は3級が適用される職員である。

2 「民間」は、職種別民間給与実態調査における60歳から64歳までのフルタイム勤務再雇用者の平均給与月額（令和6年から令和8年までの各年4月時点の3年平均）である。「副主幹級」は同調査における「課長代理級」である。

Ⅲ 国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較

総務省が行った「令和 7 年地方公務員給与実態調査」によると、本県の行政職給料表適用職員のラスパイレス指数は、令和 7 年 4 月 1 日現在において 100.2 となっている。

また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、第 7 表のとおりである。

第 7 表 都道府県のラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数	99未満	99以上100未満	100以上
団 体 数	10	20	17

(注)「ラスパイレス指数」とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額（基本給）を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させ、比較し算出したもので、国を100としたものである。

Ⅳ 物価及び生計費

1 物価指数

総務省による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ全国では 1.4%、甲府市では 0.9% 上昇している。

2 標準生計費

本委員会が総務省の「家計調査」を基礎として算定した甲府市における本年 4 月の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 154,650 円、176,660 円及び 198,680 円となった。

(給与報告資料 3 物価及び生計費関係 第 23 表 参照)

Ⅴ 人事院の報告及び勧告の要旨

人事院は、本年 8 月 7 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与等について報告し、勧告するとともに、国家公務員災害補償法の改正について意見を申し出たが、その要旨は、別紙のとおりである。

VI む す び

1 本年の給与改定

月例給については、前記Ⅱ 3 (1)のとおり、本年4月時点で、職員の月例給が民間給与を11,610円(3.00%)下回るとともに、特別給(期末手当及び勤勉手当)については、前記Ⅱ 3 (2)のとおり、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.07月分下回っていることが明らかになった。

また、国家公務員の給与については、民間給与を下回ったことから月例給を引き上げる、特別給についても民間の支給割合を踏まえ引き上げる、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額を引き上げる等の人事院勧告がなされた。

本委員会は、このような状況を踏まえ、地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員給与について、次のとおり取り扱うことが適当であると判断した。

(1) 月例給

ア 給料表については、人事院勧告に準じた給料表に改定する必要がある。

イ 初任給調整手当については、給料表の改定状況を勘案し、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間の特別給の支給割合との均衡を図るとともに、民間の特別給の支給状況等を考慮して、人事院勧告の内容に準じて年間支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。支給月数の引上げ分は、12月期の期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和9年度以降においては、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に配分する必要がある。

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とともに、特定任期付職員の勤勉手当の支給総額については、人事院勧告の内容に準じた見直しを行う必要がある。

2 宿日直手当の見直し

本県においては、これまでも地方公務員法の趣旨を踏まえ、給与制度については、原則として国に準拠していることから、人事院勧告の内容に準じた

見直しを行うことが適当である。

3 シニア職員の処遇

人事院は、本年の報告において、シニア職員の活躍を支える観点から、60歳前後の給与水準（給与カーブ）を含む人事管理に関連する制度について一体的な検討を加速していくとしている。

本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

4 その他の給与上の課題

人事院は、本年の報告及び勧告において、本府省幹部職員等を対象とした職務・職責を重視する新たな給与体系の構築、転居手当の新設、広域異動手当の見直し等について言及した。

また、人事院は、令和8年7月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、常勤職員との均衡をより一層確保する観点から、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した。

本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら適切な対応を行う必要がある。

5 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、県民の理解を得る上でも重要であると考える。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割について深い理解を示され、本委員会の勧告のとおり実施されるよう要請する。

