

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、昨年の報告以降、調査・検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、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いる。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。民間準拠を基本とするのは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

2 職員の給与

本年4月現在で調査・集計した本県の「令和7年人事統計に関する報告」によると、在職者は52,224人であり、それぞれの職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、海事職、福祉職、特定任期付職員及び任期付研究員の9種13給料表が適用されている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は9,922人であって、その平均年齢は38.5歳であり、男女別構成は男61.2%、女38.8%、学歴別構成は大学卒63.8%、短大卒12.4%、高校卒23.7%、中学卒0.1%である。これらの職員の給与月額平均は、本年4月現在において371,559円となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の給与月額平均は407,564円となる。

(報告資料第1表～第3表)

3 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密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である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381の事業所について「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況、通勤手当及び賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、82.3%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いえる。

4 公民給与の比較方法の見直し

本年、人事院は、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前

提に、公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とした。

本県においても、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争といった状況は同様であり、公務の職務・職責を重視する観点から、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げることとした。

なお、職員給与と民間給与との比較における役職の対応関係は、別表のとおりである。

5 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

前記の人事統計に関する報告及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本県の職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均11,899円（3.16%）上回っていることが明らかとなった。なお、比較対象とする企業規模を「50人以上」から引き上げずに比較した場合、民間給与が職員の給与を1人当たり平均10,548円（2.80%）上回っている。

（報告資料第25表）

(2) 通勤手当

民間における自動車使用者に対する通勤手当の支給状況について見ると、その支給額は、片道の通勤距離が10kmの区分を除いた全ての区分で、職員の普通自動車等使用者に係る通勤手当の現行支給額を上回っている。

（報告資料第16表）

(3) 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は、所定内給与月額4.65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（4.60月）を上回っている。

（報告資料第17表）

6 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和6年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員の俸給と本県の行政職給料表適用職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、99.6となっており、前年と同水準となっている。

7 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3.6%上昇しており、千葉市においても2.9%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千葉市における標準生計費は、本年4月において2人世帯で185,830円、3人世帯で218,440円、4人世帯で251,010円となっている。

（報告資料第26表）

8 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

(1) 月例給

月例給については、国家公務員給与が民間給与を平均15,014円（3.62%）下回っている（比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする引上げのみを行った場合は、国家公務員給与が民間給与を平均11,891円（2.87%）下回る。）ことから、民間企業における初任給の動向や、公務にお

いて人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に重点を置いて俸給表の引上げ改定を行うこととしている。また、初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医師及び歯科医師に対する支給月額を417,600円に引き上げることとし、これらの改定については、本年4月に遡及して実施することとしている。

(2) 特別給

特別給については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の支給割合を0.05月分下回っていることから、支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年12月期の支給月数から引き上げることとしている。また、国と民間企業との間の人材の往来を活性化させるため、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）の規定に基づき交流採用された職員について、採用前に民間企業に雇用されていた期間を期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間に通算することとし、令和8年4月から実施することとしている。

(3) 通勤手当

通勤手当については、自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、距離区分の上限を「60km以上」から「100km以上」に改め、「60km以上」の部分について5km刻みで新たな距離区分を設けることとし、令和8年4月から実施することとしている。また、現行の「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、各距離区分の手当額を200円から7,100円までの幅で引き上げることとし、本年4月に遡及して実施することとしている。

また、公務では、自動車等使用者が、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用している状況が見られる一方、民間では、従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保している事業所が、約7割となっており、さらに、従

業員が自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している19.4%の事業所においても、従業員の自己負担を軽減するため、その利用料に対して29.9%の事業所が通勤手当を支給しており、その支給額の中央値は5,000円となっている状況にあることを踏まえ、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設することとしている。

さらに、近年、人材確保の困難性が高まる中で、月の途中から民間人材等が採用される事例も生じてきており、通勤手当の支給方法もこれを受けてより柔軟なものとしていく必要があることから、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、所要の措置を講じ、令和8年10月から実施することとしている。

(4) 宿日直手当

宿日直手当については、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,700円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,700円（執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ7,050円、11,550円）に引き上げることとし、これらの改定については、本年4月に遡及して実施することとしている。

(5) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置として、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、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令和8年4月から措置することとしている。

(6) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等として、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、以下のとおり措置することとし、一部は本年4月に遡及して実施することとしている。

- ・職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度の廃止と、これに関連する初任給制度等の諸制度についての見直し
- ・勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、特地勤務手当と地域手当との調整等を廃止
- ・採用時から特地官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、特地官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特地勤務手当に準ずる手当を支給

9 本年の給与改定

以上報告した民間給与、物価、生計費及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与改定に係る本委員会の見解は、次のとおりである。

(1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は67.9%（昨年58.0%）と増加しており、ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年と同様）。また、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は、約9割（昨年と同様）となっている。

このような状況において、前記のとおり、本年4月時点における較差を算出したところ、民間給与が職員の給与を11,899円（3.16%）上回っていた。

これらのことを踏まえ、本年の給与改定をどのように取り扱うかを検討した結果、本年の民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うことが適当と判断した。また、特別給については、民間の特別給の支給割合は4.65月となっており、これに見合うよう引き上げる必要が

あると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり給与を改定することが適当であるとする。

(2) 改定すべき事項

ア 月例給

(ア) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて、初任給をはじめ若年層に重点を置いて給料月額を改定を行う。(平均改定率 3.4%)

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改定を行う。

(イ) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、国に準じて改定を行う。

なお、行政職給料表適用者の改定額(率)は、次のとおりとなる。

改定の内訳

項 目	改定額(率)
給料の月額	10,873円 (2.89%)
はね返り分等	1,015円 (0.27%)
計	11,888円 (3.16%)

(注) 「はね返り分等」は、給料の月額を算定基礎としている地域手当及び農林漁業普及指導手当における給料の月額の改定に伴う増減(はね返り)分及び初任給調整手当の改定に伴う増減分

イ 通勤手当

(ア) 普通自動車等使用者及び原動機付自転車等使用者に対する通勤手当

普通自動車等使用者に対する通勤手当については、片道距離5km及び20kmから100kmまでの各距離区分において、民間の支給額を下回っていることから、民間の支給状況等を踏まえ、普通自動車等使用者及び原動機付自転車等使用者に対する手当額を引き上げる必要がある。

(イ) 交通用具使用者に対する通勤手当

本年の人事院勧告において、新たな人事制度の方向性として、諸手当については、業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討していくことが報告されている。

この国の方向性を踏まえ、制度の簡素化及び業務の効率化の観点から、普通自動車等、原動機付自転車等、自転車といった交通用具ごとに設定されている職員の区分を廃止し、交通用具使用者の通勤手当額について、普通自動車等使用者に係る通勤手当の月額表に統合する必要がある。

(ウ) 駐車場等の利用に対する通勤手当

本県の「令和7年職種別民間給与実態調査」の結果を見ると、民間では、従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保している事業所が約8割となっており、さらに、従業員が自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している27.9%の事業所においても、従業員の自己負担を軽減するため、その利用料に対して42.9%の事業所が通勤手当を支給しており、その支給額は、5,000円台が最多となっている。

このような状況を踏まえ、本県においても、人事院勧告の内容に準じて、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する必要がある。

(エ) 月の途中で採用された職員等の通勤手当

人事院は、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に所要の措置を講じることとしている。

職員の経済的負担を軽減することは、人材確保に資するものであることから、本県においても、国に準じて措置する必要がある。

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、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする。支給月数の引上げ分については、人事院勧告の内容に準じ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和8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定めることとする。

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、同様に支給月数を引き上げることとする。

なお、人事院が、国と民間企業との間の人事交流に関する法律の規定に基づき交流採用された職員について、採用前に民間企業に雇用されていた期間を期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間に通算することを報告したことを踏まえ、本県においても必要な措置を検討する必要がある。

エ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

オ 改定の実施時期

ア、イの(ア)及びエの改定は、令和7年4月1日から、イの(イ)及び(ウ)の改定は、令和8年4月1日から実施することとし、ウの改定は、本年12月期の期末手当及び勤勉手当から実施することが適当である。

(3) 地域手当

地域手当は、地域における公務員給与水準の見直しを図るため、主として民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、主に民間賃金の高い地域に勤務する公務員に対して支給されるものである。

昨年的人事院勧告では、国家公務員の地域手当について、地域の民間賃金に関する最新データを反映させるとともに、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見を踏まえ、民間賃金の高い中核的な市は個別指定とした上で、支給地域を市町村単位から都道府県単位へ広域化し、級地区分を7段階から5段階へ削減する見直しが行われた。

この見直しは、本年4月から段階的に実施されており、制度完成時において、県内では千葉市外3市が12%、市川市外7市が8%、その他市町村が4%となる。

本県の地域手当については、昨年の本委員会の報告において、「地方公務員

の地域手当に係る国の考え方、国家公務員や他の都道府県の地域手当の状況等を考慮しつつ、今後の民間給与の動向、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、引き続き慎重に検討していく必要がある。」としたところである。

地方公務員の地域手当については、令和6年11月29日付け総務副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（以下「総務副大臣通知」という。）において、国における地域手当の指定基準及び令和7年度の級地別支給割合に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本とされている。

本県における支給地域については、本県の職員が県内全ての市町村に勤務していることから、勤務地域によって給与に格差を設けることによる人材確保への懸念や円滑な人事異動などの人事管理面への影響を考慮し、県内一律の支給割合としている経緯を踏まえ、これを引き続き維持することとする。

また、支給割合について、総務副大臣通知において、基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすることとされている。

本県においては、本年の給与改定後においても現行の支給割合で職員の給与と民間給与が均衡することから、地域の民間給与の適切な反映という手当の趣旨や他の地方公共団体においても民間給与との均衡を踏まえた支給割合としている状況、人材確保への影響を考慮し、引き続き、現行の県内の支給割合である9.2%を維持することとし、東京都特別区及び医師等についても現行の支給割合を維持することとする。

なお、人事院において、地域手当の10年ごとの見直し期間をより短期間とすること及び最大20%という支給割合の差の在り方を検討することとしていることなどから、引き続き国の動向を注視する必要がある。

10 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、職員の月例給与水準を適切に確保するため、新たに採用された職員等に対し、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新設することとした。

一般職の地方公務員には最低賃金法（昭和34年法律第137号）が適用されないが、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、本県においても国の動向を注視する必要がある。

11 教員の処遇改善について

令和6年8月に公表された中央教育審議会の「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」において、教職調整額の率の引上げをはじめとした教師の処遇改善のための施策が示された。

本県においても、教職の魅力を向上し、教師に優れた人材を確保するため、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る必要がある。

こうした考え方の下、具体的な措置内容を制度別に整理すると、以下のとおりである。これらの改正のうち、(1)及び(2)については令和8年1月1日から実施することが適当である。

(1) 教職調整額の見直し

答申の中で、教師の処遇改善として、教職調整額の率を現在の4%から10%以上とすることが示され、令和7年6月には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（令和7年法律第68号）が成立し、教職調整額の率を現在の4%から10%に段階的に引き上げることが定められた。

本県においても、教師の処遇改善を図るため、改正後の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（昭和46年法律第77号）の内容に準じて改定することが適当である。

なお、教職調整額が措置されない教育職給料表（二）4級である職員の給料月額への加算額が措置されているが、教職調整額が段階的に引き上げられることに伴い、教育職給料表（二）5級である職員も新たに措置対象とし、これら

の加算額を段階的に引き上げることが必要である。

(2) 義務教育等教員特別手当の見直し

答申の中で、学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえ、現在、一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直し、学級担任について手当額を加算する必要があるとされている。

本県においても、職務や勤務の状況に応じた処遇を実現するため、校務類型に応じて、学級担任等に対する手当額を加算するとともに、職務の級及び号給に応じて支給されている義務教育等教員特別手当については手当額を引き下げる見直しを行い、併せて、特殊勤務手当のうち複式学級の担任に支給されている多学年学級担当手当については、学級担任等への義務教育等教員特別手当額の加算が措置されることから、廃止する必要がある。

(3) 今後の教員給与の在り方

教員給与に関しては、答申を受けた学校教育法（昭和22年法律第26号）の一部改正により、令和8年4月以降、主務教諭の職を置くことができることとなったことに加え、国において更なる検討が進められている。こうした国の動向や他の都道府県の状況等にも留意しつつ、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

(4) 共通の給料表の導入に伴う経過措置額の廃止

平成24年度から、高等学校等の教員と小・中学校の教員について、共通給料表の導入及び給料表の切替えに伴う経過措置が実施されているが、経過措置が適用される職員が既に存在しないことから、当分の間としていた当該措置の適用期間を、令和7年12月31日までの間とすることが適当である。

12 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、人材獲得競争が激しくなる中、優秀な人材の確保・定着のための新たな人事制度が必要であるとし、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とするとともに、諸手当については業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討していくこととしている。

具体的には、令和８年夏に措置の骨格を、令和９年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることから、本県においても、国の動向を注視するとともに、給与制度の見直しについて検討する必要がある。

人事院は、本年においても、令和７年３月24日に提出された人事行政諮問会議の最終提言も踏まえつつ、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、先行して一部の見直しを行うこととしている。

この一環として、特勤手当について、勤務地を異にする異勤の円滑化を図る観点から、地域手当との調整等を廃止するとともに、採用時から特勤官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特勤手当に準ずる手当を支給することとした。

本県においては、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を支給することとなる公署は現在指定されていないが、異勤の円滑化や人材確保に資するため、人事院勧告の内容に準じて改定することが適当である。

なお、人事院は、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、定年の段階的な引上げ期間の公務における人事管理の在り方の変化や、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を注視しつつ、定年の段階的引上げが完成する令和13年３月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行っていくこととしており、国の動向を注視する必要がある。

13 給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第２の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表 職員給与と民間給与との比較における役職の対応関係

本県職員(行政職)		民間従業員の役職	
職務の級	標準的な職務	企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所
10級	部 長	支店長・工場長	
9 級	担当部長	部 長・部次長	
8 級	次 長	課 長	支店長・工場長
7 級	課 長		部 長・部次長
6 級	副課長・主 幹	課長代理	課 長
5 級	班 長・副主幹		
4 級	係 長・主 査	係 長	課長代理
3 級	副主査		係 長
2 級	主 事・技 師	主 任	主 任
1 級	主 事・技 師	係 員	係 員