

別紙第1

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、適切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、あわせて、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8年人事統計に関する報告」によると、在職者は52,573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10,021人であって、その平均年齢は38.4歳であり、男女別構成は男60.9%、女39.1%、学歴別構成は大学卒64.4%、短大卒12.5%、高校卒23.0%、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382,910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423,386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100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329の事業所について「令和8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、住宅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、84.0%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 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11,944円（3.09%）上回っていることが明らかとなった。

（報告資料第25表）

（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は、所定内給与月額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）を上回っている。

（報告資料第17表）

5 職員の給与と国家公務員給与との比較

「令和7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。

6 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1.4%上昇しており、千葉市においても1.4%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208,500円、3人世帯で250,950円、4人世帯で293,440円となっている。

7 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15,056円(3.51%)下回っていることから、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年を上回る改定を行うとともに、民間における初任給の動向や公務における人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引き上げることとしている。また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員(以下「再任用職員」という。)に適用される基準俸給月額についても、民間のフルタイム勤務再雇用者の水準に見合ったものとなるよう、行政職俸給表(一)の対応する級の高位号俸の改定額を基本とする、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行うこととしている。さらに、第一種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の限度を418,600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0.07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、4.70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、複雑・困難化する行政課題への対応に当たり、高度の専門性を有する人材を特定任期付職員として確保する重要性が高まっていることから、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し、令和9年4月から実施することとしている。

(3) 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5,000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8,000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7,500円、12,000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。

(4) 非常勤職員の給与

厚生労働省において、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）の改正が行われたことを踏まえ、本年7月に非常勤職員の給与に関する指針の改正を行い、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを明記し、適正な給与の支給が行われるよう、各府省を指導していくこととしている。

(5) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

人事院は、異動の円滑化を図るため、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を以下のとおり講じることとし、一部は本年4月に遡及して実施することとしている。

- ・ 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
- ・ 広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させる観点から、広域異動手当の支給割合の引上げ
- ・ へき地等の生活が不便な場所に所在する官署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支給対象となる官署を拡大

また、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、転勤に関する手当

を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討することとしている。

(6) 職務・職責をより重視した給与体系等

ア 職務・職責をより重視した給与体系

本府省の事務次官級から課長級までの職員について、他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系の実現を目指し、職務・職責に見合った処遇を確保していくため、以下の骨格に沿って給与制度の見直しを進め、あわせて、本府省以外の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与上の措置等についても検討することとしている。

- ・俸給のほか、業績等手当（ボーナスに相当）、通勤手当、転勤に関する総合的な手当を基本
- ・俸給については、級・号俸から成る俸給表ではなく、年功的な要素を排し、現行の指定職俸給表を参考とした俸給表を新設
- ・業績等手当については、人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給する業績相当分と、年度途中の一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給する職責相当分を支給

イ 60歳前後の給与水準等

人事院は、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、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こととしている。

8 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73.4%（昨年67.9%）と増加しており、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%となっている（昨年は該当なし）。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11,944円（3.09%）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4.71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。

再任用職員のうちフルタイム勤務職員の月例給について、職種別民間給与実態調査における民間のフルタイム勤務再雇用者の月例給と比較すると、別表のとおり、主幹・副主幹級及び主査・副主査級のいずれの役職段階においても、民間給与が職員の給与を上回る状況にある。このような状況を踏まえ、再任用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水準を考慮した引上げ改定を行うことが適当と判断した。

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考える。

(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、初任給をはじめ中堅層以上も含めて給料月額の改定を行う。（平均改定率 3.3%）

同給料表の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額についても、人

事院勧告の内容に準じた改定を行う。

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

医師等に対する第一種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	1 0, 9 1 5 円 (2. 8 2 %)
はね返り分等	1, 0 2 1 円 (0. 2 6 %)
計	1 1, 9 3 6 円 (3. 0 9 %)

(注) 1 「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）分及び第一種初
任給調整手当の改定に伴う増減分

2 改定率は、小数点以下第3位を四捨五入しているため、
内訳の合計が計と一致しない。

イ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 支給月数の改定

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、4.70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。

(イ) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

人事院は、高度の専門性を有する人材を特定任期付職員として確保する重要性が高まっていることを踏まえ、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、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した。

本県においても、高度の専門性を有する人材を確保する観点から、国に準じて、特定任期付職員の勤勉手当の見直しを行う必要がある。

ウ 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。

エ 改定の実施時期

ア及びウの改定は、令和8年4月1日から、イの(ア)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とし、イの(イ)の改定は、令和9年4月1日から実施することが適当である。

9 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

人事院は、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じ、異動の円滑化を図る必要があることから、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする転居に関する手当の新設等を実施することとしている。

本県においても、転居を伴う転勤を行った職員に対する経済的負担を軽減することは、異動の円滑化に資するものとなることから、国の動向を注視する必要がある。

また、人事院は、へき地等の生活が不便な場所に所在する官署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支給対象となる官署の指定基準を見直すこととしている。

本県においては、特地勤務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、生活が不便な場所に所在する公署への転居を伴う転勤の円滑化に資するため、国の指定基準の見直しを踏まえた必要な措置を検討する必要がある。

なお、人事院は、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤をした全ての職員を対象とする総合的な手当の新設について、検討を進めることとしており、国の動向を注視する必要がある。

10 教員の処遇改善について

(1) 教員の処遇改善の状況

本県における教員の処遇改善については、令和6年8月の中央教育審議会の答申や令和7年6月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等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）の成立を受けて、これまで、以下の措置を講じ、その後も職務・職責に応じた適切な処遇の実現に向けて、調査研究を続けてきたところである。

- ・教育職給料表（二）2級の再任用職員である教諭の給料月額の見直し
- ・教職調整額の率の4％から10％への段階的な引上げ
- ・教職調整額が措置されない教育職給料表（二）4級及び5級である職員の給料月額への加算額の引上げ等
- ・義務教育等教員特別手当の学級担任等への加算

(2) 本年講ずべき措置等

本年も教職調整額が措置されない教育職給料表（二）4級及び5級である職員の給料月額への加算額については、教職調整額の引上げ等を踏まえて引き上げる必要がある。

また、給料の調整額については、中央教育審議会の答申や教職調整額の引上げ等による処遇改善の状況等を踏まえ、職務・職責や教員間の均衡等を考慮した見直しを行うことが適当である。その他の手当についても、職務・職責に応じた適切な処遇が実現されるよう、国の動向や他の都道府県の状況等に留意しながら検討を進めていく必要がある。

なお、昨年言及した、学校教育法（昭和22年法律第26号）の一部改正により新たに置くことができることとなった主務教諭の職については、教育委員会においてその効果や課題について研究が行われているところであり、給料表をは

じめとする給与上の処遇について引き続き検討を進めていく必要がある。

11 任期付職員の給与

任期付職員の採用等に関する条例（平成14年千葉県条例第50号）第3条又は第4条の規定により採用された職員（以下「任期付職員」という。）の給料月額については、職務の級別に単一の給料月額を適用している。

任期付職員の職は、3年又は5年以内という複数年の任期において、任期の定めのない職員が行うべき業務に従事する職であることから、任期付職員の給料表については、任期の定めのない職員に適用される給料表によることとする必要がある。また、初任給の決定、昇格及び昇給等の基準についても、任期の定めのない職員と同様の基準を適用する必要がある。あわせて、短時間勤務職員に単身赴任手当が支給できるよう所要の改正を行う必要がある。

12 会計年度任用職員の給与

人事院は、厚生労働省において、同一労働同一賃金ガイドラインの改正が行われ、同ガイドラインが本年10月から適用されることを踏まえ、本年7月に非常勤職員の給与に関する指針の改正を行い、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを明記したところである。

同ガイドラインは、地方公務員に適用されるものではないが、国や民間の状況等を踏まえ、本県においても適切に対応していく必要がある。

13 職務・職責をより重視した給与体系等

(1) 職務・職責をより重視した給与体系

人事院は、高度な政策の企画立案や調整等を行う本府省の事務次官級から課長級までの職員について、他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現するための制度の骨格を示し、あわせて、新たな給与体系への円滑な移行のため、本府省以外の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与上の措置等

についても検討し、令和9年に具体的な内容を報告することとしており、引き続き国の動向を注視する必要がある。

(2) 60歳前後の給与水準等

人事院は、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、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こととしており、引き続き国の動向を注視する必要がある。

14 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 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
主 幹 ・ 副 主 幹 級	34.1	41.5
主 査 ・ 副 主 査 級	31.8	35.7
主 事 ・ 技 師 級	—	26.6

- (注) 1 「公務」は、令和8年人事統計に関する報告による。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）。「主幹・副主幹級」は5・6級、「主査・副主査級」は3・4級、「主事・技師級」は1・2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。「主幹・副主幹級」は同調査における「課長代理級」である。