

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

令和8年10月

埼玉県人事委員会



人 委 第 4 1 3 号
令 和 8 年 10 月 15 日

埼玉県議会議長 荒 木 裕 介 様

埼 玉 県 知 事 大 野 元 裕 様

埼玉県人事委員会

委員長 大 澤 一 司

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、別紙第3のとおり意見を申し出ます。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第4のとおり報告します。

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、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。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々を経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告、勧告及び意見の申出を行うものである。

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和 8 年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年 4 月の職員の総数は前年比 659 人増の 55,948 人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の 7 種 10 給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒 82.0%、短大卒 4.8%、高校卒 13.2%、中学卒 0.0% となっており、性別人員構成比は男性 58.0%、女性 42.0% となっている。

(参考資料第 1 表)

(2) 平均給与月額

本年 4 月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は 8,306 人で昨年より 7 人の減少、平均年齢は 41.0 歳で昨年よ

り0.3歳の低下、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は400,857円で昨年より12,666円の増加となっている。

（参考資料第2表）

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.0歳、平均給与月額は433,690円となっている。

（参考資料第3表）

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて2.4%増加している。

（参考資料第22表）

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて1.7%上昇している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の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187,360円、214,100円及び240,870円となっている。また、「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、127,310円となっている。

（参考資料第21表・第22表）

ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.11倍（昨年1.21倍）、2.03倍（同2.16倍）となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和8年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等

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1,956（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した407の事業所について調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員等の職種の合計76職種、13,120人について、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等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、81.0%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第11表)

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第12表及び第13表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で34.2%、高校卒で20.2%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81.8%（昨年69.4%）、高校卒で85.2%（同89.6%）となっており、昨年と比べて大学卒で12.4ポイント増加、高校卒で4.4ポイント減少している。

(参考資料第14表)

エ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については73.9%（昨年70.4%）、管理職（課長級）については67.6%（同63.2%）となっており、昨年と比べてそれぞれ3.5ポイント、4.4ポイント増加している。

一方、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については94.1%（昨年92.5%）、管理職（課長級）については88.3%（同82.7%）となっている。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は、それぞれ36.9%（昨年31.1%）、33.1%（同27.2%）となっている。

(参考資料第15表・第16表)

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均13,625円（3.40%）下回っていた。

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	(A－B)／B×100
414,482円	400,857円	13,625円	3.40%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(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4.69月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.65月）が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

(参考資料第18表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.69月	4.65月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況等

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管

理に関する報告を行った。あわせて、「職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告」及び「国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出」を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、月例給及び特別給をともに引き上げる内容となった。月例給については、民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給を引き上げるとともに、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年を上回る引上げ改定を行うこととした。また、民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員についても月例給の改善を行うこととした。特別給については、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.05月分引き上げるとともに、特定任期付職員の勤勉手当の見直しを行うこととした。あわせて、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初任給調整手当を引き上げることとした。

また、転勤に伴う経済的な負担の軽減等として、①転居に関する手当の新設、②広域異動手当の支給割合の引上げ、③特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大を行うこととした。

(参考資料第20表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については職員給与が民間給与を13,625円(3.40%)下回るとともに、特別給についても職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、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。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について引上げ改定を行うことが適当であると判断した。月例給については、基本的な給与である給料月額の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、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に見合うよう引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づき、職員給与と民間給与を均衡させるための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。

また、会計年度任用職員の報酬等の改定についても、常勤職員の給与改定の内容を踏まえて適切に対応する必要がある。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている行政職給料表については、民間企業の動向や人材確保の重要性を踏まえて初任給を引き上げるとともに、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俸給表の改定とした人事院勧告等を踏まえ、初任給を引き上げつつ、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げ改定を行う。また、定年前再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務学校職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）の基準給料月額についても、民間の再雇用者の状況を考慮して改善することとした人事院勧告を踏まえ、引上げ改定を行う。

併せて、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として所要の改定を行う。

本県の給料表は、国や他の都道府県との均衡から給料表の構造は国の俸給表に準じた上で、給料月額に調整のための率を乗じ、改定してきた。本年の改定に当たっては、人事院が勧告した俸給表に準じた改定のみを行っても、なお相当程度の較差が残ることとなる。本委員会としては、適正な給与水準を維持するため、人事院が勧告した俸給表に本年の公民較差に基づき算出した率による調整を行うことが必要であると判断した。

そのため、給料月額は、人事院が勧告した俸給表に準じた給料表の額に100分の102.21（医療職給料表（一）にあつては100分の100.82）を乗じて得た額とする。

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、国の改定状況を踏まえ、支給月額の限度を引き上げる。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、0.05月単位で改定を行ってきていることから、支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月分とする。支給月数の引上げ分については、期末手当・勤勉手当に均等に割り振ることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員等及び特定任期付職員の期末手当・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。

エ 諸手当等

次の手当等の算定の基礎となる給料月額は、給料表の額に100分の100.82を乗じて得た額とする。

(ア) 給料の調整額

(イ) 特勤勤務手当等

(ウ) 期末手当・勤勉手当（管理又は監督の地位にある職員に加算する額に限る。）

(エ) 農林業普及指導手当

Ⅱ 給与制度の改正等

1 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

(1) 転居に関する手当の新設及び単身赴任手当の加算額の見直し

本年の人事院勧告では、転居を伴う転勤による経済的負担が、単身赴任の有無などの転勤形態にかかわらず生じ得ることを踏まえ、その負担を軽減し、異動の円滑化を図るため、現行の単身赴任手当の加算額を見直すとともに、転居を伴う転勤をした職員を広く支給対象とする手当を新設することとされた。

転居を伴う転勤による経済的負担を軽減する必要性は、本県においても国と同様である。しかしながら、国において新設が予定される当該手当については、現行の関係法令上、地方公共団体が直ちに国と同様の取扱いを行うことはできない状況にある。

このため、今後、当該手当の支給に必要な法令上の措置が講じられた場合には、本県においても同様の手当を新設するとともに単身赴任手当の加算額を見直す必要がある。

(2) 特地勤務手当に準ずる手当

本年の人事院勧告では、転勤を敬遠する傾向や、転勤に応じるとしても都市部等の希望に合う地域を望む傾向が高まる中で、へき地等の生活が不便な場所に所在する官署の人員確保はますます困難となってきたことから、異動の円滑化を図るために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することとされた。

本県においても、特地勤務手当に準ずる手当について国に準じて支給対象となる公署の指定基準の見直しを行う。

なお、学校職員に支給されるへき地手当に準ずる手当等についても今後の国における法令の整備の状況を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

2 宿日直手当

本県における宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、国に準じて手当額の引上げを行う。

3 通勤手当

国においては、月途中に採用された職員等の通勤手当について、令和8年10月に改正が行われた。

本県においても、職員の通勤状況や国の制度改正の内容等を踏まえ、通勤手当の取扱いについて見直しの検討を進め、適切に対

応する必要がある。

4 特殊勤務手当

本手当は、勤務に伴う負担等の特殊性に応じて支給すべきものである。このため、社会情勢の変化や技術の進歩等により特殊性が薄れている業務については廃止し、災害の頻発化等により職員の負担等が増加している業務については再評価を行い、見直しを図る必要がある。国及び他の都道府県の支給状況も踏まえ、本委員会において検討した結果、次のとおり必要な措置を講ずることが適当であると判断した。

(1) 廃止することが適当であると認められる手当

- ア 遺体取扱手当のうち解剖を補助するために遺体を取り扱う作業に係るもの
- イ 警察業務手当のうち警察本部において行う通信指令に係るもの
- ウ 警察業務手当のうち道路上で行う自動車運転免許の技能試験に係るもの
- エ 警察業務手当のうち警察職員が凶悪犯罪に係る犯罪の捜査、被疑者の逮捕又は犯罪現場における犯罪鑑識の業務に従事したときの手当の加算額

(2) 支給内容を見直すことが適当であると認められる手当

- ア 防疫業務手当
鳥インフルエンザ及び豚熱のまん延を防止するために行う業務で、心身に著しい負担を与えるものとして人事委員会規則で定める業務に従事した場合について、増額することが適当である。
- イ 災害応急作業等手当
国の規定に準じた額に増額することが適当である。
- ウ 警察業務手当
 - (ア) 私服員が主として従事する犯罪の予防若しくは捜査又は被疑者の逮捕に係るもの
増額することが適当である。
 - (イ) 指紋、手口若しくは写真を利用し、又は理化学、法医学若しくは銃器弾薬類の知識を利用する犯罪鑑識に係るもの
支給区分を①犯罪現場における犯罪鑑識業務と②犯罪現場以外における犯罪鑑識業務に区分し、手当額を①犯罪現場における犯罪鑑識業務は増額し、②犯罪現場以外における犯罪鑑識業務は減額することが適当である。
 - (ウ) 留置施設における看守又は被疑者（被告人その他法律により拘禁されている者を含む。）の護送に係るもの

増額することが適当である。

- (エ) 交通の頻繁な箇所で行う交通事故処理に係るもの

支給区分を①高速道路における交通事故処理と②高速道路以外における交通事故処理に区分し、手当額をそれぞれ増額するとともに、夜間（日没時から日出時までの間をいう。）に従事したときは、加算して手当を支給することが適当である。

- (オ) 警ら業務に係るもの

増額することが適当である。

- (カ) 銃器若しくはその疑いのある物が使用され、又は使用されるおそれがある現場において行う被疑者の逮捕、警戒等の業務に係るもの

増額し、使用物件にクロスボウを加えることが適当である。

- (キ) 異常な自然現象又は大規模な事故により重大な災害が発生した箇所又はその周辺において行う災害警備、遭難救助等の心身に著しい負担を与える業務に係るもの

手当額、支給区分及び支給要件を国の規定に準じたものとするが適当である。

- (ク) 爆発物の解体、爆破等の処理に係る作業に係るもの

増額することが適当である。

- (ケ) 遺体取扱作業に係るもの

増額することが適当である。

- (コ) 正規の勤務時間以外の時間において勤務の時間帯その他特別な事情の下で行う犯罪の予防若しくは捜査、被疑者の逮捕、犯罪鑑識、交通の指導取締り若しくは事故処理又は爆発物の処理の業務に係るもの

増額し、業務に従事した時間にかかわらず一律の額とすることが適当である。

なお、今後も適宜業務内容の特殊性の評価を行い、県民の理解が得られるものとなっているかという観点も踏まえ、引き続き見直しを行っていく必要がある。

5 初任給等に関する諸制度の見直し

国においては、令和8年4月に在級期間表の廃止及びこれに関連する初任給等に関する諸制度の改正がなされた。

本県においても、令和8年4月に級別資格基準表を廃止したところであり、引き続きこれに関連する初任給等に関する諸制度の見直しについて、国における見直しを踏まえ、適切に対応していく必要がある。

6 特定任期付職員の勤勉手当の支給総額

本年の人事院勧告では、特定任期付職員の勤勉手当の支給は、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り、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、そ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とされた。これを踏まえ、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ように見直すこととされた。

本県においても、国に準じて特定任期付職員の勤勉手当の支給総額について見直しを行う。

7 教育職員の給与

(1) 給料の調整額

文部科学省の中央教育審議会は、令和6年8月27日に取りまとめた答申「『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）」（以下「答申」という。）において、特別支援学級等の教師に支給される給料の調整額について、「通常の学級にも特別支援教育の対象となる子供たちが在籍していることを踏まえると、特別支援学級等の教師のみを対象とするよりも、通常の学級を含め学級担任として指導している教師や特別支援教育コーディネーター等の組織的対応を担う教師が、その職務に応じ適切に処遇されるよう、国において、給料の調整額による処遇の在り方を含め、検討を進めることが考えられる。」としている。

この答申を受け、国において予算上の見直しが行われ、令和9年1月から特別支援学級等の教師に支給される給料の調整額の4分の1相当が縮減されることとなった。本県においても、職務や勤務の状況に応じた給与という観点から、国の方針を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 主務教諭

令和7年6月に学校教育法（昭和22年法律第26号）が改正され、令和8年4月から主務教諭を設置できることとなった。同法において、主務教諭は教諭その他の職員間における総合的な調整を行うものとされている。

本県においては、今後も法令の趣旨や他の都道府県の状況等に留意しつつ、引き続き対応について検討を進めていく必要がある。

8 会計年度任用職員

厚生労働省は同一労働同一賃金ガイドラインを改正し、令和8年10月から適用している。同ガイドラインは公務員に直接適用されるものではないが、こうした動向を踏まえ、人事院は令和8年7月に国家公務員の非常勤職員の給与に関する指針を改正し、任

期が相当程度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旨を明記した。

本県においても、国の動向等を踏まえつつ、任命権者において会計年度任用職員に対する諸手当の支給の要否について整理・検討し、その結果に応じて適切に対応する必要がある。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、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。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、月例給及び特別給を引き上げる内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、その努力や成果に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。あわせて、別紙第3の意見について必要な措置をとられるよう要請する。