

令和8年「職員の給与等に関する報告および勧告」の概要

令和8年10月16日
滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給、特別給ともに引上げ（5年連続）

- ① 月例給は、民間給与との較差（13,954円、3.52%）を解消するため、国に準じて給料表等を引上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）は、民間の支給割合との均衡を図るため0.05月分引上げ

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適應するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 民間給与との比較

企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した121民間事業所の個人別給与を実地調査（完了率92.5%）

(1) 月例給

公務と民間の4月分給与を調査し、主な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を比較

公民較差 13,954円 3.52%

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員3,320人、平均年齢41.2歳〕

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.68月（公務の支給月数 4.65月）

3 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 給料表

- ・ 国に準じて給料表を引上げ改定
- ・ 改定後の給料表の額に100分の102.240（現行100分の101.703）を乗じて得た額とする

(2) 第1種初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師に対する手当額を引上げ

(3) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（年間支給月数 4.65 月分 → 4.70 月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12 月期
令和 8 年度 期末手当	1.2625 月（支給済み）	1.2875 月（現行 1.2625 月）
勤勉手当	1.0625 月（支給済み）	1.0875 月（現行 1.0625 月）
9 年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	1.075 月	1.075 月

(4) 実施時期

(1)および(2)については令和 8 年 4 月 1 日、(3)については同年 12 月 1 日

（参考）新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 1 人当たりの影響額

	勧告前(A)	勧告後(B)	増減(B－A)
平均給与月額	396,104 円	410,058 円	13,954 円（※）
平均年間給与	6,626 千円	6,874 千円	248 千円

（※）内訳：給料 13,192 円、給料等を算定基礎とする諸手当の増 762 円（改定率 3.52%）

4 諸手当の見直し等

(1) 特定任期付職員の勤勉手当

国に準じて見直しを実施

(2) 宿日直手当

国に準じて支給額を引上げ

(3) その他

職務の級が 3 級または 4 級である教育職員の給料月額に対する加算額を引上げ

(4) 実施時期

(1)については令和 9 年 4 月 1 日、(2)については令和 8 年 4 月 1 日、(3)については令和 9 年 1 月 1 日

5 その他給与制度に関する事項

(1) 転居に関する手当の新設

人事院勧告の趣旨、本県の実情および法改正の状況を踏まえた上で、国に準じた制度を設けることが適当

(2) 会計年度任用職員の手当

総務省の通知を踏まえ、会計年度任用職員に対する扶養手当および住居手当について、本県においても対応することが必要

(3) 再任用職員の処遇

期末手当および勤勉手当の支給月数が一般職員の半分程度にとどまっていることについて、再任用職員の果たす役割と処遇の均衡を考慮し、一般職員の支給月数を超えない範囲内で、期末手当および勤勉手当の支給月数の改善等を別途検討することが必要

(4) その他

職務・職責をより重視した給与体系および 60 歳前後の給与水準（給与カーブ）については、国の動向を注視していくことが必要

6 人事管理に関する事項

(1) 人材の確保・定着

- ・ 今年度には採用試験の方法、時期、回数、受験資格などを大幅に見直したことで、受験者増の効果がみられるが、本県での受験者数の確保をとりまく環境は極めて厳しい状況が続くと見込まれることから、見直しの効果や受験者の動向等を踏まえ、継続的に試験制度や採用方法の検討、効果的な広報を行っていくことが必要
- ・ 若手職員の定着のため、働きやすい職場環境づくりやキャリアデザインの支援体制の充実、ワーク・エンゲージメントの向上に引き続き取り組むことが重要

(2) 全ての職員の活躍推進（県庁力の最大化）

- ・ 年齢や性別、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった様々な事情を問わず、職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、互いに支え合いながら県庁力を最大化することが重要
- ・ 風通しの良い組織風土を醸成すること、主体的なリスクリングによる成長支援その他の切れ目のない人材育成への取組を実施することや、職員の自主的な能力開発を適切に評価することが必要

(3) 働き方改革の推進と心身ともに健康に働ける職場環境の構築

- ・ 特定の職員や所属、係に長時間に及ぶ時間外勤務が発生していることから、偏ることがないよう取組を重点的に実施することが必要
- ・ 業務の進捗や終了に合わせた一層柔軟な人員配置とともに、職員構成や勤務形態の変化を踏まえ、業務量に応じた必要人員を確保することや、代替性を確保した持続可能な業務執行体制を整備することが重要
- ・ 係のマネジメントをより有効に機能させるためにも、マネジメントに注力できる環境を整備することや係長を支援することが必要
- ・ 学校における時間外在校等時間は依然として長時間に及んでおり、「学校における働き方改革取組計画」を着実に推進すること、適切に業務や勤務時間を管理すること、学校の管理職員をサポートする取組など教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みを拡充すること、また、適切な教員数の確保に向けた取組を着実に推進することが必要
- ・ 仕事と家庭生活の両立支援について、希望する全ての職員が気兼ねなく休暇や休業を取得できる環境を整備するためには、業務応援職員への勤勉手当の成績率加算やワーク・ライフ・バランス枠の適切な運用により互いに支え合う意識を醸成すること、また、「無給休暇」を新設するにあたっては、本県の実情等を踏まえて検討することが必要
- ・ 職員の健康確保について、メンタルヘルス不調の未然防止や早期対応には、職場内での良好なコミュニケーション、一人ひとりの職員の業務遂行や日頃の様子を互いに見守るなど職場全体で対策を意識することが重要であり、また、勤務間インターバルの確保に係る取組を実効性のあるものとするためには、翌日の業務体制や職員の意向に配慮することが必要
- ・ 各種研修によりハラスメントの発生を未然に防止し、ハラスメントを起こさない職場環境を確立することや相談しやすい雰囲気醸成することが重要であり、カスタマーハラスメントについては職員を確実に守る実効性のある体制整備が必要

(4) 公務員倫理の徹底

- ・ 任命権者において引き続き不祥事の再発防止に取り組むとともに、職員一人ひとりが相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することが必要