

職員の給与等に関する報告及び勧告の仕組み

【内 容】

- 1 給与勧告制度の概要
- 2 給与決定に関する諸原則
- 3 給与勧告の手順
- 4 人事委員会が実施した調査の概要
- 5 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 6 民間給与との較差等に基づく給与改定
- 7 最近の給与勧告の状況
- 8 その他（Q&A）



1. 給与勧告制度の概要

(1) 人事委員会勧告制度の目的

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、職員給与の決定方式として定着しています。

※根拠となる法律⇒地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条

※地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有するため、争議権や団体交渉権など労働基本権が制約されています。

(2) 人事委員会勧告の方法

県内民間事業所の従業員の給与水準について毎年調査(職種別民間給与実態調査)を行い、県職員の給与と比較したうえで、国や他の地方公共団体の職員との均衡など諸情勢を総合的に勘案し、県議会及び知事に対して給与改定等の勧告を行うものです。

2. 給与決定に関する諸原則

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている以下の諸原則に基づいて決定する必要があります。

(1) 情勢適応の原則(地方公務員法第14条第1項)

地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が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。

(2) 職務給の原則(地方公務員法第24条第1項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

(3) 均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

(4) 給与条例主義(地方公務員法第24条第5項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

3.給与勧告の手順

人事委員会では、県職員と民間事業所従業員の4月分給与等を調査した上で精密に比較し、その較差を算出しています。その結果や、国・他の都道府県の職員の給与、その他の事情を総合的に勘案し、勧告を行っています。

5月～7月

職種別民間給与実態調査

(人事院及び人事委員会による共同調査)

・企業規模100人以上、事業所規模50人以上の事業所を対象に実地調査

従業員別調査

・4月現在の民間給与の実態を調査
・役員、パート労働者等を除く常勤の従業員が対象
・公務類似職種(事務・技術職)

事業所別調査

・過去1年間の賞与等の支給状況を調査
・給与改定、諸手当等の状況を調査

職員給与等実態調査

・4月現在の県職員給与の実態を調査

民間事業所従業員と県職員の給与を比較

・ラスパイレス比較に基づく、精密な公民給与較差の算出

8月

人事院勧告

・国家公務員の給与等について、人事院が報告及び勧告を実施

9月

県職員と民間事業所従業員との公民較差や、国・他の都道府県の職員の給与、その他の事情を総合的に勘案し、給料表や諸手当の改定について検討

10月

県議会及び知事に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告(人事委員会勧告)」を行う。

その後は、知事が勧告内容等を踏まえた上で、給与条例等の改正案を県議会に提案します。県議会で可決されれば条例が改正され職員の給与が改定されることとなります。

4.人事委員会が実施した調査の概要（令和8年実施分）

（1）職員給与等実態調査

① 調査の目的

この調査は、職員の給与の実態を把握するとともに、給与制度についての基礎資料を得ることを目的として実施した。

② 調査対象

令和8年4月1日に在職する職員で、職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける者とした。一般職の職員のうち調査から除外した者を掲げると、次のとおりである。

- ア 技能労務職員
- イ 企業局及び病院局に勤務する職員
- ウ 無給派遣職員
- エ 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の規定により派遣されている職員（ウに該当する職員を除く。）
- オ 休職者
- カ 会計年度任用職員
- キ 臨時的任用職員
- ク 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員
- ケ 職員の給与に関する条例附則第37項により給料月額が決定される職員

③ 調査事項

令和8年4月分の給与、学歴、年齢、経験年数等について調査した。

（2）職種別民間給与実態調査

① 調査の目的と時期

この調査は、県職員の給与を検討するため、令和8年4月現在における県内民間給与の実態を調査したものである。

② 調査の範囲

- ア 調査対象事業所（母集団事業所）
全産業の企業規模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 345事業所
- イ 調査対象職種
76職種（行政職相当職種22職種、その他職種54職種）

③ 調査対象の抽出

- ア 標本事業所の抽出
上記②のアに記載した事業所を統計上の理論に従い、組織・規模・産業により11層に層化し、これらの層から111事業所を無作為に抽出し実地調査を行った。
- イ 従業員の抽出
初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数に上るときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員は全て除外した。

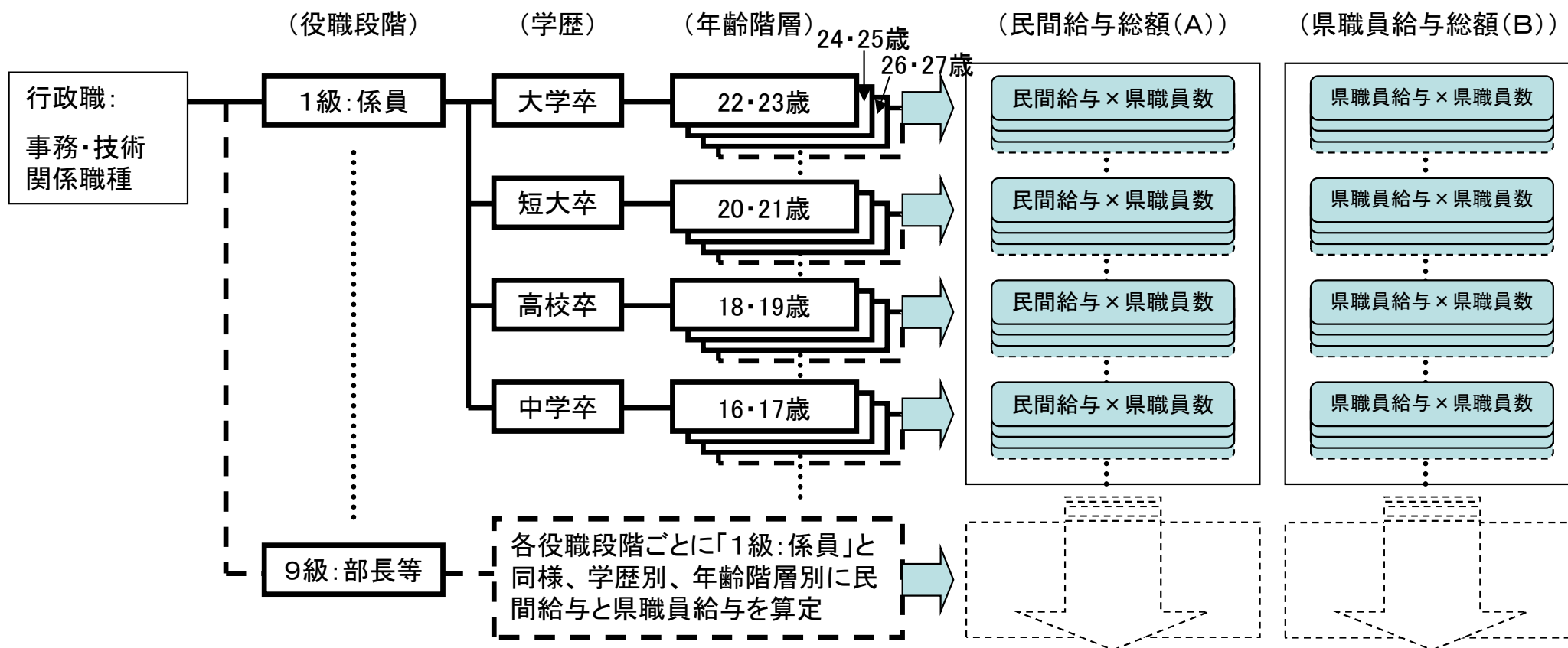
④ 集計

- ア 調査実人員
初任給関係557人（行政職に相当する調査実人員486人）、初任給関係以外の調査職種4,752人（行政職に相当する調査実人員3,960人。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は、21,188人であり、行政職に相当するものは12,724人である。）
- イ 総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

5.民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較においては、個々の県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



令和8年の較差 11,232円(3.01%) (算定方法) (a) - (b)

民間給与総額
÷ 県職員総数
= 383,954円 (a)

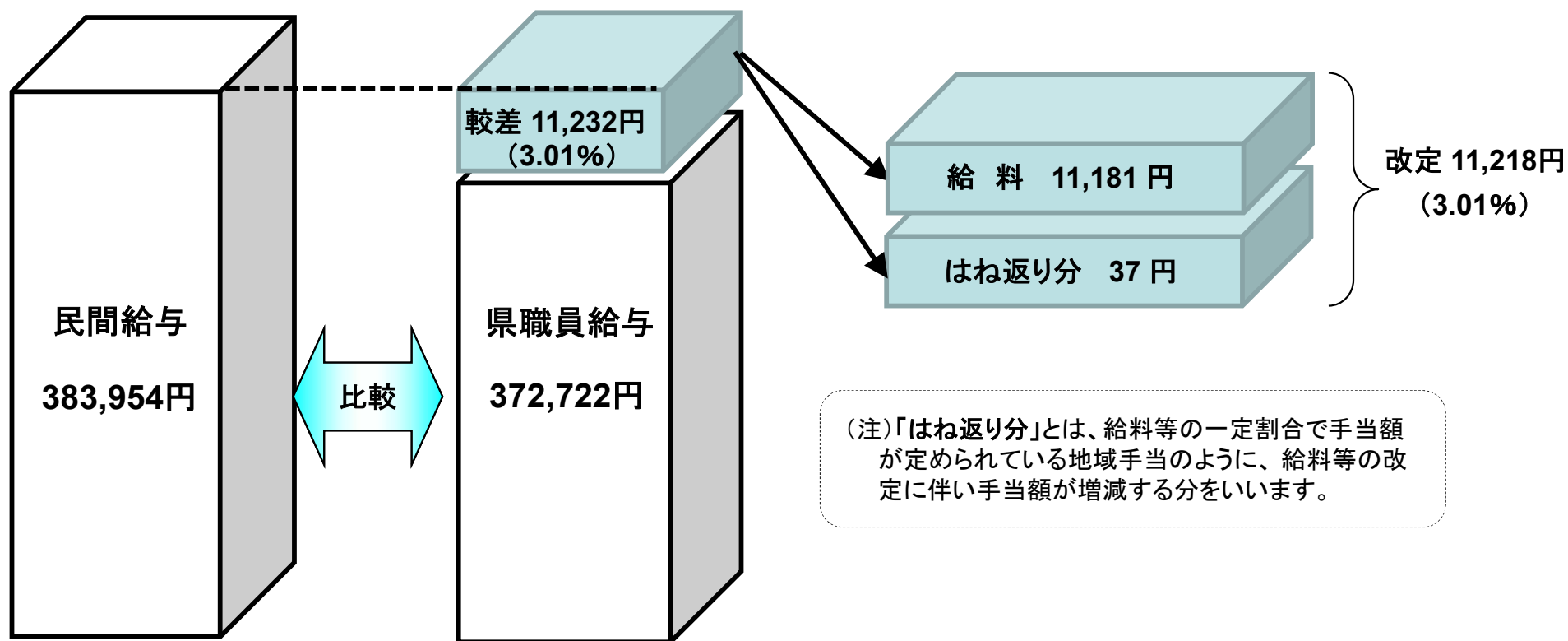
県職員給与総額
÷ 県職員総数
= 372,722円 (b)

※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ません。

6.民間給与との較差等に基づく給与改定(令和8年勧告)

地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、これらの諸情勢を総合的に勘案した結果、以下のとおり月例給与の改定を行う必要があると判断しました。

【民間給与との較差と月例給与の改定】



※民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

7.最近の給与勧告の状況

項目 年	月 例 給		主な改定内容（月例給）	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定額	改定率		年 間 支給月数	対前年 増 減	増減額	増減率
平成19年	650円	0.17%	給料表の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ	4.50月	0.05月	30千円	0.5%
平成20年	—	—	教育職給料表の級の新設（H21実施）	4.50月	—	—	—
平成21年	△712円	△0.18%	給料表の引下げ	4.15月	△0.35月	△152千円	△2.4%
平成22年	△617円	△0.16%	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ	3.95月	△0.20月	△88千円	△1.4%
平成23年	△1,057円	△0.28%	給料表の引下げ（H24.3.1実施）	3.95月	—	△17千円	△0.3%
平成24年	—	—	55歳を超える職員の昇給制度の見直し	3.95月	—	—	—
平成25年	—	—	—	3.95月	—	—	—
平成26年	936円	0.26%	給料表の引上げ（H26実施） 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定（H27実施）	4.10月	0.15月	70千円	1.2%
平成27年	472円	0.13%	給料表の引上げ、地域手当の引上げ	4.20月	0.10月	44千円	0.7%
平成28年	521円	0.15%	給料表の引上げ 配偶者等に係る扶養手当の引下げ及び子に係る扶養手当の引上げ（H29実施）	4.30月	0.10月	44千円	0.8%
平成29年	850円	0.24%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.40月	0.10月	49千円	0.8%
平成30年	917円	0.26%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.45月	0.05月	32千円	0.5%
令和元年	635円	0.18%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.50月	0.05月	28千円	0.5%
令和2年	—	—	—	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.3%
令和3年	—	—	—	4.30月	△0.15月	△54千円	△0.9%
令和4年	1,359円	0.39%	給料表の引上げ	4.40月	0.10月	59千円	1.0%
令和5年	3,905円	1.12%	給料表の引上げ	4.50月	0.10月	105千円	1.9%
令和6年	10,405円	2.96%	給料表の引上げ（R6実施） 国家公務員の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に準じた給与改定（R7実施）	4.60月	0.10月	201千円	3.5%
令和7年	11,058円	3.06%	給料表の引上げ、教員の処遇改善（R8.1実施）	4.65月	0.05月	206千円	3.5%
令和8年	11,218円	3.01%	給料表の引上げ	4.70月	0.05月	208千円	3.4%

（注） 1 平成25年の「平均年間給与」は、特例条例による減額前の職員給与に基づき算出

2 平成23年、平成27年、令和元年及び令和5年の「改定額」、「改定率」及び「平均年間給与」は、定期人事異動後の職員給与に基づき算出

8.その他(Q&A)

Q1:職種別民間給与実態調査の調査対象事業所はどのように決めているのですか？

調査対象となる事業所については、大企業や特定業種の企業に偏らないよう、国の機関である人事院において無作為に抽出されています。

具体的には、調査対象事業所を規模(企業全体の従業員数)や組織(本支店の別)等により、11層に層化し、公務と類似すると認められる事務・技術職種の従業員がどの層においても同じ割合となるよう、各層から抽出されています。

Q2:民間事業所の従業員との給与の比較は、なぜ単純比較でなくラスパイレス比較を行うのですか？

県の組織と民間事業所では、その組織の規模、構成、従業員の平均年齢等が異なることから、県職員と民間事業所の従業員の給与を精確に比較するためには、仕事の種類、役職段階、学歴及び年齢などの条件を等しくする者同士で比較することが必要です。この方法によることで、県職員が仮にそのまま民間企業に在職しているとしたら、その給与は現在と比べてどのくらい高く、または低くなるのかという計算がなされることになります。(P4・P5参照)

〈参考例〉

例えば、同じ企業であっても下記の場合など、従業員の構成等が異なるため、事業所単位で見たときの平均給与額は変わってきます。

本社……従業員の平均年齢が高く、管理職の割合も高い。

⇒比較的給与の高い従業員が多く、管理職手当の支給もあるため、事業所の平均給与は高くなる。

事業所…従業員の平均年齢が低く、管理職の割合も低い。

⇒比較的給与の低い従業員が多く、事業所の平均給与は低くなる。

上記のような人員構成等の影響を除去して精確に比較するために、県職員の人員構成にあわせて比較を行うものです。

8.その他(Q&A)

Q3:勧告制度で地域の民間給与の実態が反映されているのですか？

全国の都道府県などの人事委員会でも同様の勧告が行われており、その地域の実態を反映した給与になっているものと考えています。参考までに令和7年の勧告における都道府県の職員給与(公民比較時)の状況は、下記のとおりとなっております。(給与は平均年齢などの影響もありますので、単純に比べることができるものではありません。)

400,000円以上		1 団体
390,000円以上	400,000円未満	3 団体
380,000円以上	390,000円未満	9 団体
370,000円以上	380,000円未満	18 団体
360,000円以上	370,000円未満	10 団体 ⇒ 大分県は361,886円であり、全国で39番目となっています。
350,000円以上	360,000円未満	5 団体
350,000円未満		1 団体
		計 47 団体

※令和7年の人事院勧告における国家公務員の職員給与(官民比較時)は、414,480円となっています。



【問い合わせ先】

大分県人事委員会事務局公務員課任用給与・審査班

TEL:097-506-5222

FAX:097-506-1787