2026年10月６日
愛知県人事委員会

令和８年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

ポイント

５年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

①　民間給与との較差（12,481円、3.09%）解消のため、全ての職員を対象に給料を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引上げ

※初任給の引上げ額：大卒・高卒ともに約10,500円（地域手当含む）

※３％を超える較差は２年連続

②　期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（4.65月→4.70月）

１　人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は地方公務員法に基づき、職員の給与、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、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し報告及び勧告を実施している。

２　職員給与の改定等

⑴　民間給与との較差に基づく改定

ア　職員給与と民間給与との比較

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3,597事業所から479事業所を無作為に抽出して調査

（ア）月例給

民間と公務の本年４月分の給与について、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

民間給与 Ａ	職員給与 Ｂ （行政職 平均年齢40.7歳）	較差 Ａ－Ｂ
416,578円	404,097円	12,481円（3.09%）

（イ）特別給（ボーナス）

昨年８月から本年７月までの直近１年間の民間の支給実績（支給月数）と公務の年間の平均支給月数を比較

民間の支給月数 Ａ	職員の支給月数 Ｂ	較差 Ａ－Ｂ
4.72月	4.65月	0.07月

イ　給与改定の内容

（ア）月例給

ａ　給料表

全ての職員を対象に給料月額の引上げ改定を行う（令和８年４月１日に遡及して実施）。

ｂ　地域手当

国や他の都道府県の支給状況との均衡を図るため、県内の公署に勤務する職員の地域手当の支給割合（現行8.5%）を引き上げ、9.3%に改定する（令和８年４月１日に遡及して実施）。

c　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、人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和８年４月１日に遡及して実施）。

（イ）期末・勤勉手当（ボーナス）

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は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、期末手当及び勤勉手当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（令和８年６月１日に遡及して実施）。

（一般職員の場合の支給月数）

	６月期	１２月期
期末手当	**1.275 月**（現行 1.2625 月）	**1.275 月**（現行 1.2625 月）
勤勉手当	**1.075 月**（現行 1.0625 月）	**1.075 月**（現行 1.0625 月）

（ウ）宿日直手当

人事院勧告の内容を考慮して改定する（令和８年４月１日に遡及して実施）。

【参考】勧告どおり実施された場合の職員（行政職）の平均年間給与の増減

現行 Ａ	**改定後** Ｂ	**差** Ｂ－Ａ
675.4万円	698.6万円	**23.2万円** ※

※職員（行政職）の平均年間給与の増加額23.2万円は、平成11（1999）年以降の最高額

⑵　転勤に伴う経済的な負担の軽減等

ア　転居に関する手当

人事院は、転居を伴う転勤による職員の経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の新設を勧告したところであり、本県においても、人事院の報告内容を踏まえ、本県の実情等を考慮した上で対応を検討する必要がある。

イ　広域異動手当

人事院は、広域的な異動に対する給与上のインセンティブを向上させる観点から、支給割合の引上げを勧告したところであり、本県においても、人事院の報告内容等を踏まえ、本県の実情等を考慮した上で、本手当の導入に向けた検討を進めていく必要がある。

ウ　特地勤務手当に準ずる手当

人事院は、へき地等の生活が不便な場所に所在する官署について、周辺の生活環境の状況にかかわらず本手当の支給対象となるよう指定基準を見直すこととしており、本県においても、人事院の報告内容を考慮して対応する必要がある。

⑶　その他の課題

ア　職務・職責をより重視した新たな給与体系の実現

人事院は、職務・職責をより重視した新たな給与体系に関する措置の骨格を示し、令和９年夏にその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。

イ　教員給与の取扱い

高度専門職にふさわしい処遇等の実現に向けた教員給与の在り方等について、引き続き、文部科学省や他の地方公共団体の動向等を考慮して検討を進めていく必要がある。

３　公務員人事管理に関する報告

⑴　人材の確保・育成について

ア　人材の確保

多様で有為な人材を確保していくためには、試験制度の不断の検証や更なる見直しを図るとともに、多様な手段を用いた情報発信などの取組を充実させ、より多くの受験者の確保に努める必要がある。

イ　人材の育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に向けた取組を推進していく必要がある。

ウ　能力・実績に基づく人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、人事評価制度を積極的に活用し、引き続き適切な人事管理を推進していく必要がある。

エ　多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも重要であり、女性職員の積極的な登用や民間経験等を有する者の採用、高齢期職員や障害のある職員等の活躍に向けた取組などを推進していく必要がある。

⑵　勤務環境の整備について

ア　総勤務時間の縮減

引き続き組織のトップがリーダーシップを発揮し、業務の効率化や意識改革に取り組む必要がある。教員の長時間労働の縮減については、愛知県教育委員会が本年２月に改定した「愛知県公立学校働き方改革ロードマップ」に基づく取組を着実に進めていく必要がある。

イ　多様で柔軟な働き方の推進

人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、引き続き取組を進めていく必要がある。人事院が勧告した無給休暇の新設について、本県においても導入を検討する必要がある。

ウ　仕事と生活の両立支援の拡充

１か月を超える育児休業等を取得した職員の業務をカバーした職員に対して、育休等カバー休暇を付与するとともに育休等カバー手当を措置する方針が示されたところである。引き続き仕事と生活の両立支援制度の一層の利用促進を図る必要がある。

エ　職員の健康保持

メンタルヘルス対策の一層の充実を図るとともに、高齢期職員の健康対策の充実を図ることも重要である。

オ　ハラスメントの防止

各種ハラスメントについては、防止に向けた取組に加え、発生時に迅速かつ適切な対応ができる職場づくりを進める必要がある。

⑶　公務員倫理の徹底について

厳正な服務規律の確保を図るため、管理監督者のリーダーシップの下で、組織を挙げた取組が必要である。

報告及び勧告の本文・参考資料は、人事委員会事務局のＷｅｂページに掲載しています。

https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinji-shinsa/kankoku.html

参考資料

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

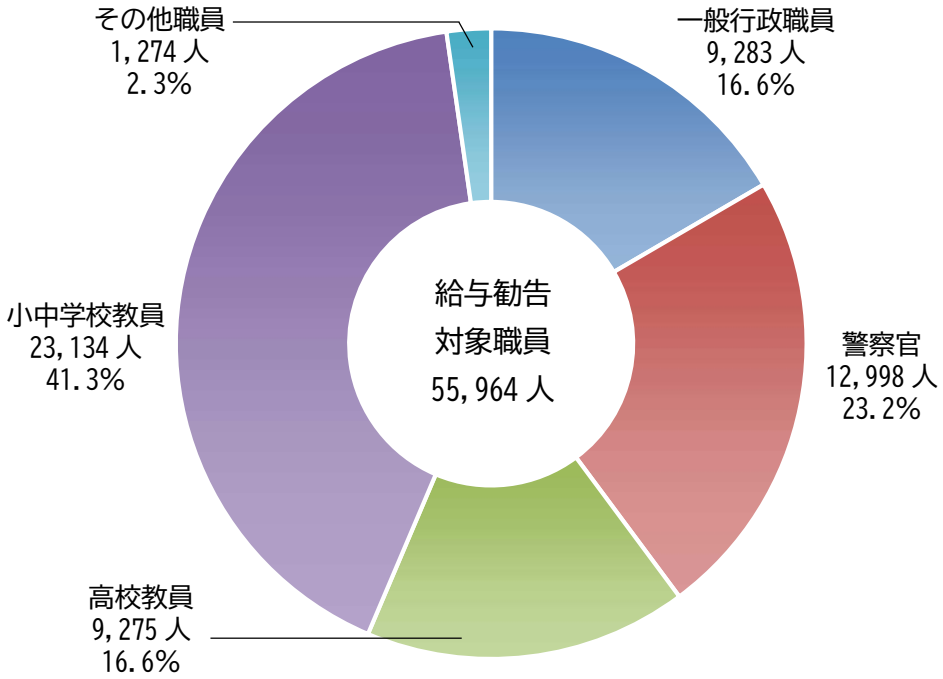
目　次

1　給与勧告の対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　参考-1
2　給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　参考-2
3　民間給与実態調査の調査対象事業所・・・・・・・・・・・　参考-3
4　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・・　参考-4
5　民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・・・・　参考-5
6　給与勧告の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　参考-6

1　給与勧告の対象職員

給与勧告の対象となる職員数は約5.6万人で、そのうち一般行政事務を行っている職員（一般行政職員）は約0.9万人、警察官は約1.3万人、高校教員は約0.9万人、小中学校教員は約2.3万人となっています。

このうち、民間給与との比較を行っている一般行政職員について、勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与は約698.6万円で、現行の平均年間給与（約675.4万円）から約23.2万円の増額になります。



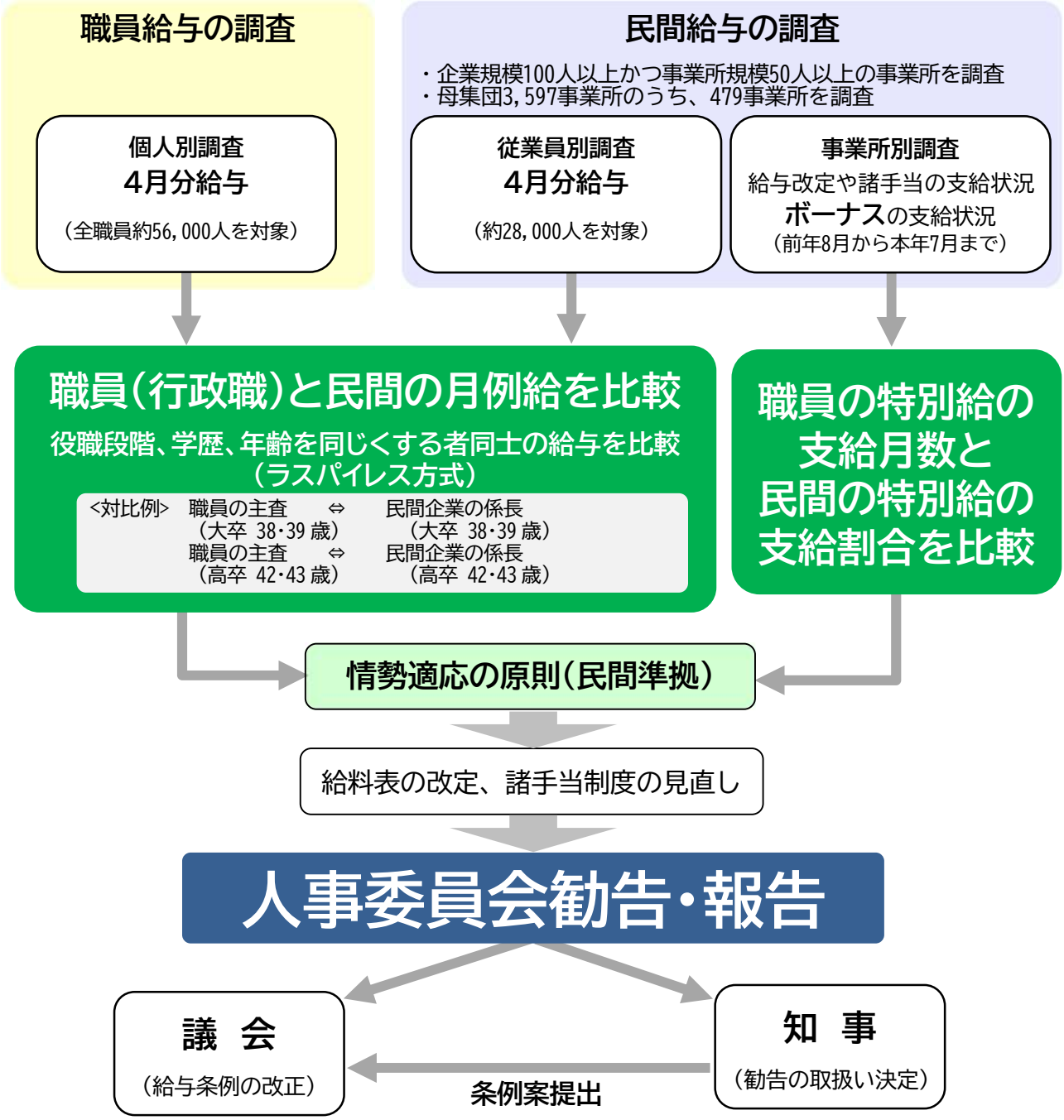
区　分	職員数	平均年齢	現行の給与		改定後の給与		年間給与額の差
			給与月額（A1）	年間給与（A2）	給与月額（B1）	年間給与（B2）	（B2-A2）
	人	歳	円	万円	円	万円	万円
一般行政職員	9,283	40.7	404,097	675.4	416,578	698.6	23.2
警　察　官	12,998	39.7	427,960	719.4	441,390	744.5	25.1
高 校 教 員	9,275	40.9	468,900	785.8	483,358	812.8	27.0
小中学校教員	23,134	38.9	452,297	756.9	466,459	783.3	26.4
全　職　員	55,964	39.8	441,494	739.5	455,239	765.1	25.6

（注）1　給与月額は各職種の平均給与月額、年間給与は給与月額の 12 か月分並びに給与月額を基礎として算定した期末手当及び勤勉手当の年間支給額の合計（試算）になります。
2　全職員には、上表の職種のほか、研究員、医師等 1,274 人を含みます。
3　項目毎に四捨五入しているため、給与額の差の計算は合わない場合があります。

2 給与勧告の手順

人事委員会では、職員と民間の４月分の給与（月例給）を調査した上で比較を行い、その均衡を図ることを基本に勧告を行っています。

また、民間の特別給（ボーナス）の直近１年間（前年８月から本年７月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



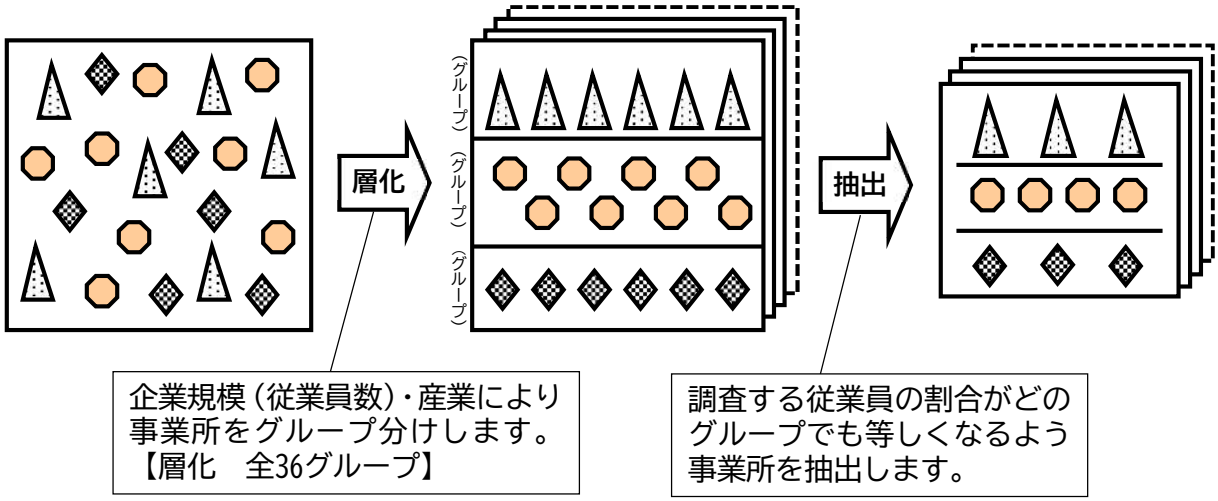
3 民間給与実態調査の調査対象事業所

民間給与実態調査に当たっては、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内3,597事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出した479事業所について調査を行いました。

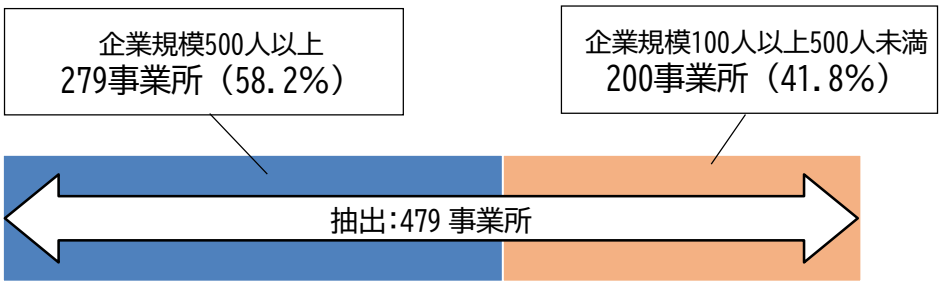
層化無作為抽出法

全ての事業所を調査することが望ましいですが、事業所の負担や調査期間、費用等の制約があることから、調査可能な事業所の数には限界があります。そこで、企業規模（従業員数）や産業によりグループ分けをし、その中から一部の事業所を調査の対象として無作為に抽出しています。

〈事業所抽出のイメージ〉



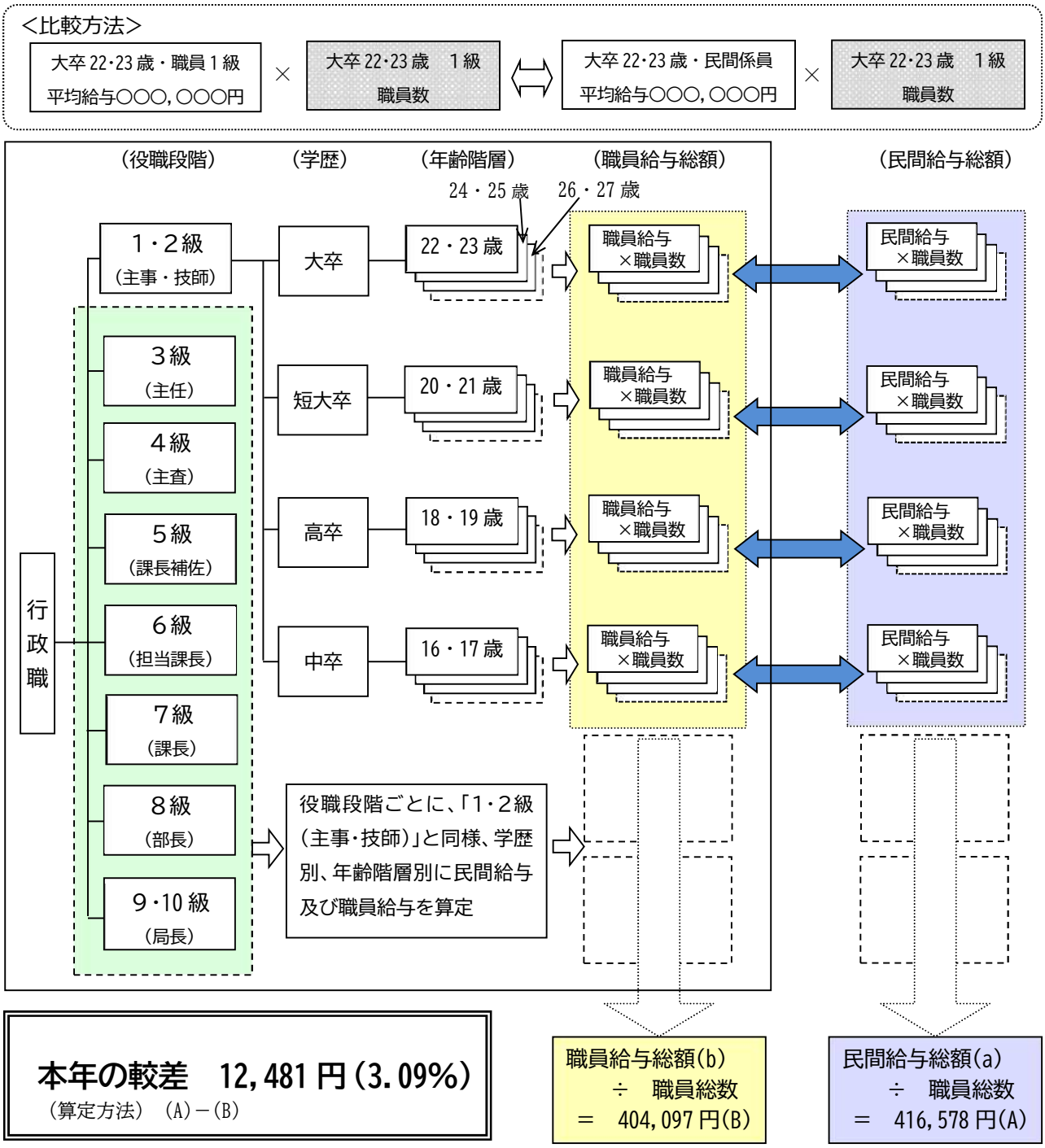
〈調査対象事業所の企業規模別割合〉



4　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

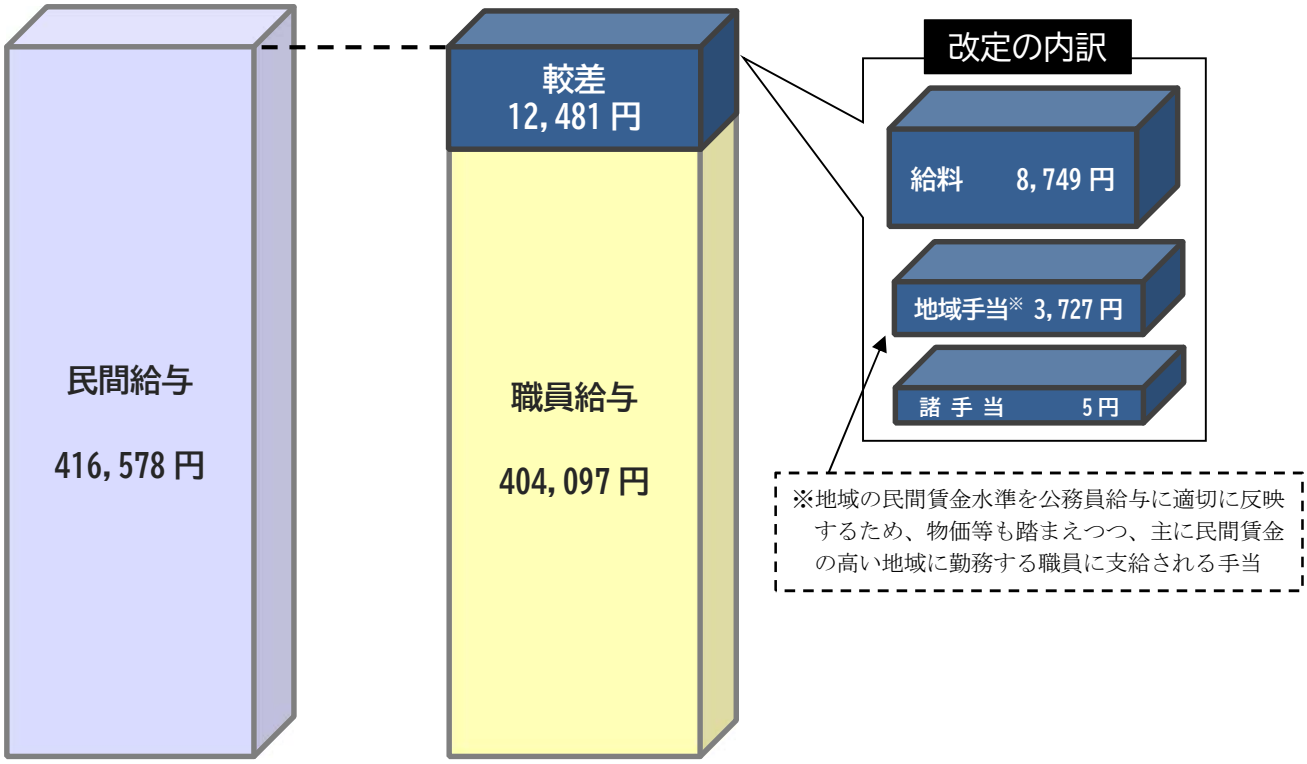
給与の比較に当たっては、個々の職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出しています。（ラスパイレス方式といわれる比較方法です。）

具体的には、個々の職員に、同条件（役職段階、学歴、年齢階層別）の民間給与を支給した場合の民間給与総額（a）と、職員給与総額（b）を算出し、(a)と(b)をそれぞれ職員の総人数で除した平均給与額の水準を比較して較差を算出しています。



5　民間給与との較差に基づく給与改定

令和８年４月分の職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を12,481円（3.09%）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととしました。



〈職員給与と民間給与との較差の推移〉

区　分	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年	令和８年
較差額	1,055 円	3,988 円	11,223 円	12,181 円	12,481 円
較差率	0.28%	1.05%	2.94%	3.10%	3.09%

（注）較差額：民間給与－職員給与（円）

較差率：（民間給与－職員給与）／職員給与　×　100（%）

6 給与勧告の実施状況

本年は、ベースアップ等による民間賃金の引上げの動きを反映して、職員給与が民間給与を下回っていたことから、月例給は3.09%のプラス勧告となりました。また、期末・勤勉手当の年間支給月数も0.05月引き上げ、4.70月とする勧告となりました。

	月例給	期末・勤勉手当		一般行政職員の平均年間給与額		備　　考
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率	
平成 28 年	0.43%	4.30 月	0.10 月	6.6 万円	1.1%	
平成 29 年	0.32%	4.40 月	0.10 月	5.9 万円	0.9%	
平成 30 年	0.18%	4.45 月	0.05 月	3.1 万円	0.5%	
令和元年	0.13%	4.50 月	0.05 月	2.8 万円	0.4%	
令和２年	― ※	4.45 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%	※ 較差：△0.01%
令和３年	― ※	4.30 月	△0.15 月	△5.9 万円	△0.9%	※ 較差：　0.00%
令和４年	0.28%	4.40 月	0.10 月	5.6 万円	0.9%	
令和５年	1.05%	4.50 月	0.10 月	10.5 万円	1.7%	
令和６年	2.94%	4.60 月	0.10 月	22.9 万円	3.6%	
令和７年	3.10%	4.65 月	0.05 月	22.6 万円	3.5%	
令和８年	3.09%	4.70 月	0.05 月	23.2 万円	3.4%	

（注）　令和２年及び令和３年は、民間給与との較差が極めて小さく、均衡していると判断されたことから、月例給の改定を勧告していません。