

— 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント —

令和8年9月

静岡市人事委員会

目 次

1	市職員の給与決定の原則と人事委員会勧告	1
2	給与勧告の対象職員	2
3	給与勧告の手順	3
4	民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） . . .	4
5	民間給与との較差に基づく給与改定	5
6	本年の給与改定	6
7	最近の給与勧告の実施状況	7
8	職員給与の推移	8

1 市職員の給与決定の原則と人事委員会勧告

市職員の給与は、以下の原則に基づき決定されています。

【職務給の原則】

職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければなりません。

(地方公務員法第 24 条第 1 項)

【均衡の原則】

職員の給与は、

- ・ 生計費
 - ・ 国及び他の地方公共団体の職員の給与
 - ・ 民間事業の従業員の給与
 - ・ その他の事情
- を考慮して定めなければなりません。

(地方公務員法第 24 条第 2 項)

【条例主義の原則】

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定め、また、職員の給与は法律またはこれに基づく条例に基づかない限り支給することができません。

(地方公務員法第 24 条第 5 項)

公務員は、争議権や団体交渉権などの労働基本権の一部が制約されており、民間企業の従業員のように、労使交渉を通じて給与を決定することはできません。

この労働基本権の制約の代償措置として、人事委員会勧告制度が設けられています。

人事委員会勧告の位置付け

【情勢適応の原則】(地方公務員法第 14 条)

- 1 地方公共団体は、この法律に基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、適切な措置を講じなければならない。
- 2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

【人事委員会又は公平委員会の権限】(地方公務員法第 8 条)

人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

- 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。
- 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。

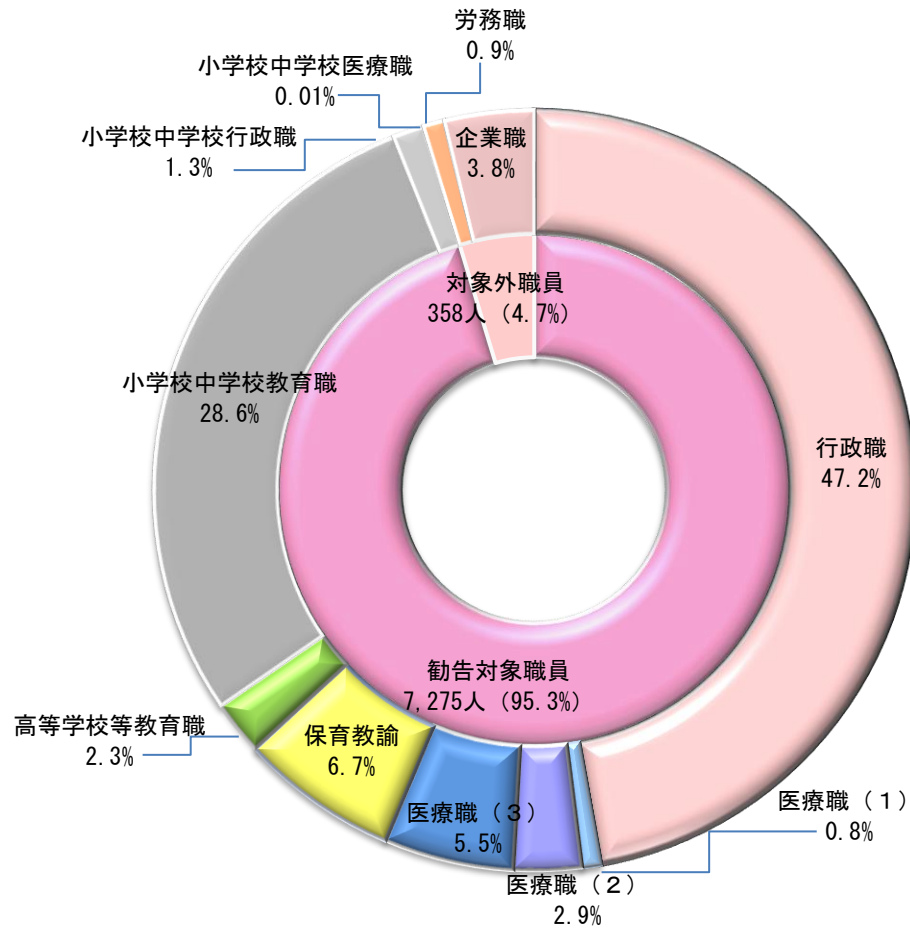
【給料表に関する報告及び勧告】(地方公務員法第 26 条)

人事委員会は、毎年少くとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。

給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。

2 給与勧告の対象職員

令和8年4月1日現在の給与勧告対象職員は7,275人で、平均年齢は39.9歳となっています。



給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職給料表	他の給料表の適用を受けないすべての職員	3,602人	39.8歳
医療職給料表(1)	医師・歯科医師	62	44.2
医療職給料表(2)	獣医師・薬剤師・栄養士等	222	40.9
医療職給料表(3)	保健師・助産師・看護師等	418	39.8
保育教諭給料表	こども園に勤務する保育教諭	514	35.5
高等学校等教育職給料表	高等学校に勤務する教育職員	175	44.9
小学校中学校教育職給料表	小中学校に勤務する校長、教頭、教諭等	2,185	40.4
小学校中学校行政職給料表	小中学校に勤務する事務職員	96	40.6
小学校中学校医療職給料表	小中学校に勤務する栄養士	*	*
小計		7,275	39.9
労働職		65	55.9
企業職		293	42.1
合計		7,633	40.1

勧告対象職員

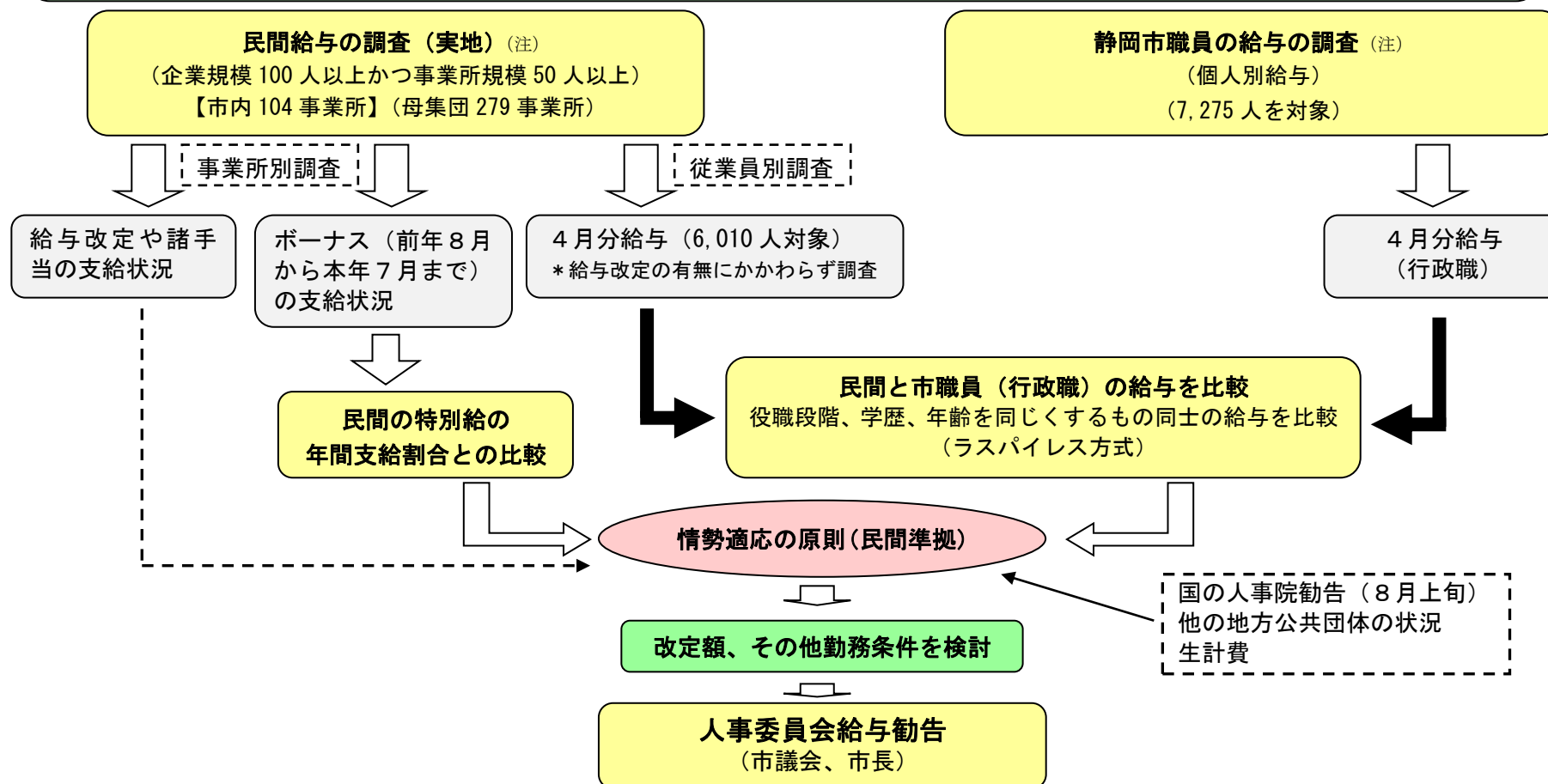
(注1) 割合については、四捨五入して表記したため、合計が100にならないことがある。

(注2) *は、職員数が1人の場合である。

3 給与勧告の手順

静岡市人事委員会では、本市職員と民間企業従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精確に比較し、得られた較差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に本市職員の特別給（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。

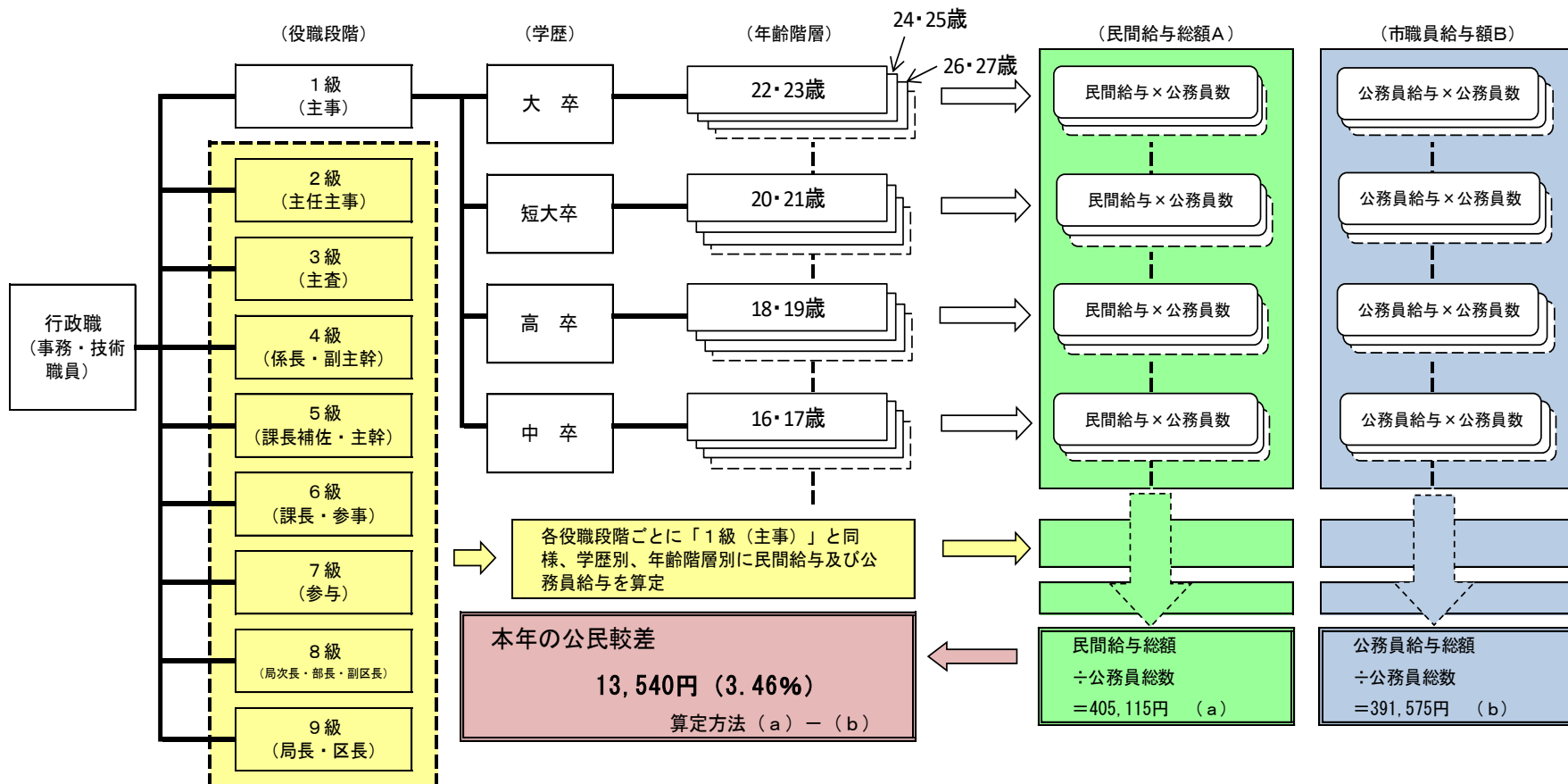


（注）事業所数及び調査人数は、令和8年のものである。

4 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

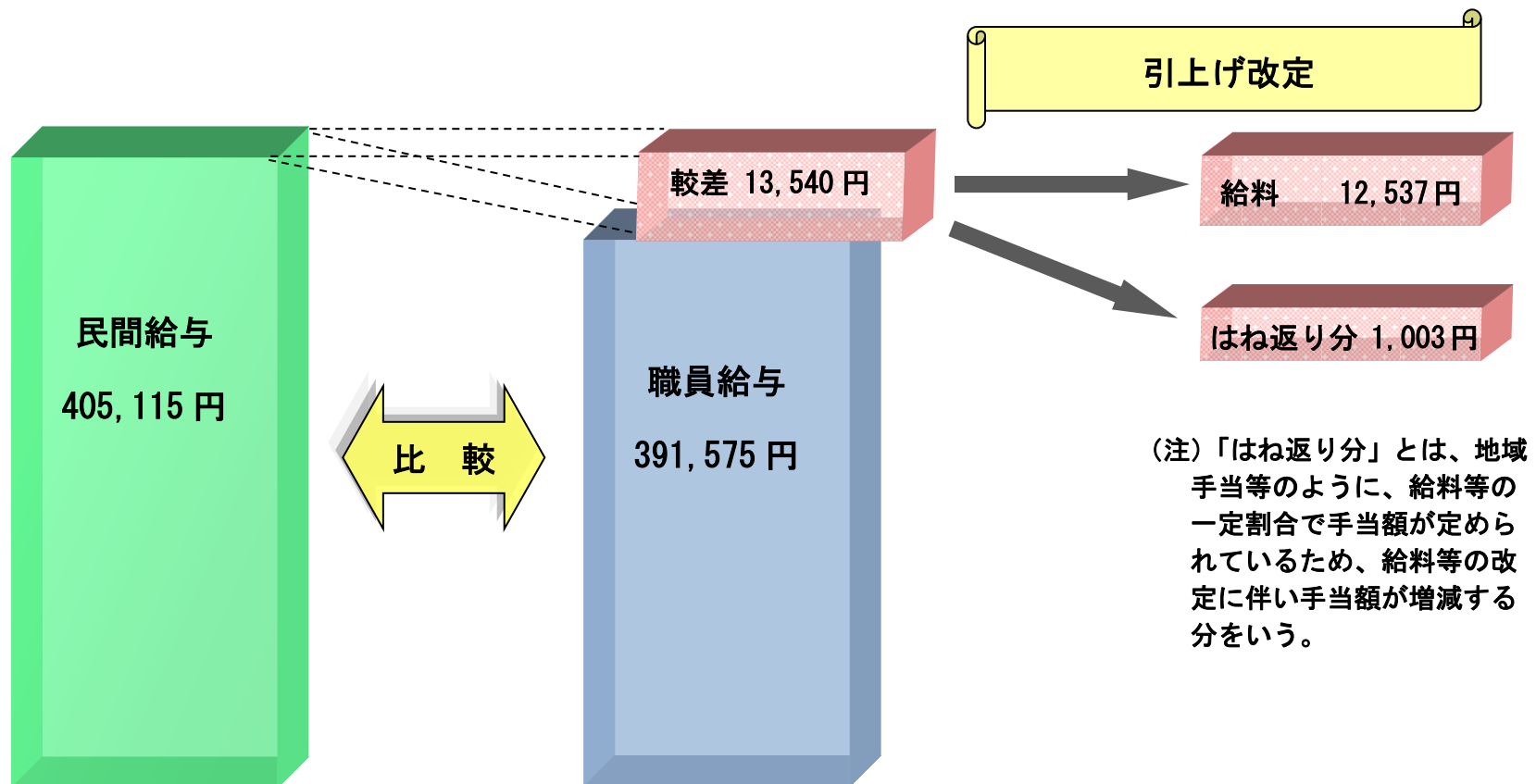
月例給の公民給与の比較（ラスパイレス比較）においては、個々の市職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の市職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに市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。



5 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差 13,540 円（3.46%）を解消するため、以下のとおり、月例給与の引上げ改定を行うよう勧告しました。



6 本年の給与改定

1 給料表

国及び他の地方公共団体との均衡を考慮するとともに、人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引き上げる。各組織の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。
定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給料については、再任用職員を取り巻く状況、国の改定内容及び本市の実情を踏まえ、所要の改定を行う。

2 諸手当

初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の所要の改定

宿日直手当：静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第9条第1項第2号ア（※）に掲げる職員の宿日直手当の所要の改定

（※）医療施設における当直勤務がある医師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、看護師長等

期末手当・勤勉手当：支給月数を0.05月分引き上げ、期末手当・勤勉手当に均等に配分

（年間支給月数4.65月→4.70月）

管理職手当：職務・職責等を適切に反映したものとなっているか、全庁的な観点から改めて検証を行う必要がある。その結果を踏まえ、所要の見直しを行う必要がある。特に、教員の管理職手当については、他の職種との均衡の観点からも、所要の見直しを行う必要がある。

3 改定の実施時期

令和8年4月1日から実施する。ただし、期末手当・勤勉手当の令和9年6月期以降の支給割合及び管理職手当に関する改定については、令和9年4月1日から実施する。

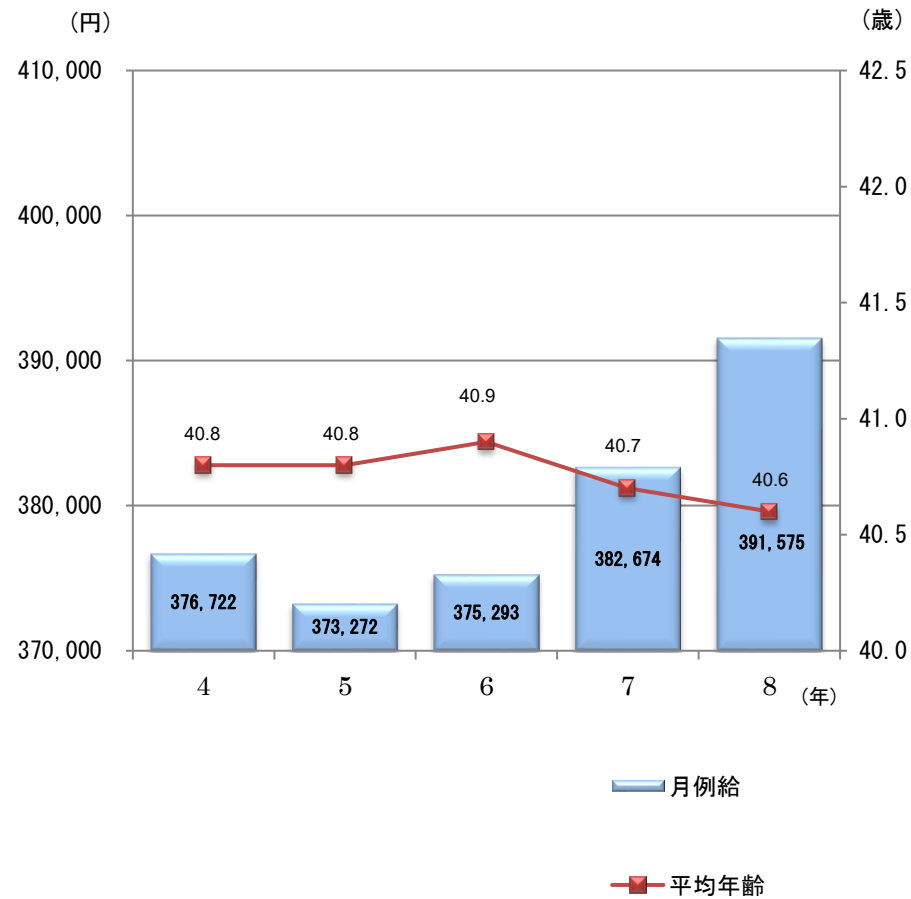
7 最近の給与勧告の実施状況

	静岡市					参考（人事院勧告）	
	月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）		平均年間給与		月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）
	給与較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率	給与較差	年間支給月数
平成 28 年	(注 1) △0.02%	4.30 月	0.10 月	3.9 万円	0.62%	0.17%	4.30 月
平成 29 年	(注 1) △0.03%	4.40 月	0.10 月	3.9 万円	0.62%	0.15%	4.40 月
平成 30 年	0.03%	4.45 月	0.05 月	2.1 万円	0.34%	0.16%	4.45 月
令和元年	0.03%	4.50 月	0.05 月	2.1 万円	0.34%	0.09%	4.50 月
令和 2 年	(注 1) △0.03%	4.45 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.30%	△0.04%	4.45 月
令和 3 年	(注 1) △0.02%	4.30 月	△0.15 月	△5.7 万円	△0.91%	△0.00%	4.30 月
令和 4 年	0.06%	4.40 月	0.10 月	4.2 万円	0.68%	0.23%	4.40 月
令和 5 年	1.01%	4.50 月	0.10 月	10.0 万円	1.63%	0.96%	4.50 月
令和 6 年	2.69%	4.60 月	0.10 月	20.8 万円	3.36%	2.76%	4.60 月
令和 7 年	2.86%	4.65 月	0.05 月	20.4 万円	3.21%	(注 2) 2.87%	4.65 月
令和 8 年	3.46%	4.70 月	0.05 月	24.8 万円	3.82%	3.51%	4.70 月

(注) 1 平成 28 年、平成 29 年、令和 2 年及び令和 3 年については、月例給改定の勧告なし。

(注) 2 比較対象企業規模の見直しのみを行い、本府省職員における対応関係の見直しを行わなかった場合。

8 職員給与の推移



年	平均給与 月 額	平均年齢
	(円)	(歳)
平成 28 年	390,356	41.6
平成 29 年	386,051	41.3
平成 30 年	381,702	41.0
平成 31 年	380,501	41.0
令和 2 年	378,922	40.8
令和 3 年	380,378	41.1
令和 4 年	376,722	40.8
令和 5 年	373,272	40.8
令和 6 年	375,293	40.9
令和 7 年	382,674	40.7
令和 8 年	391,575	40.6

※ 行政職給料表適用者のうち、消防職員、新規採用者を除く。