

別紙第 1

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与、民間の給与、人事院の給与勧告及びその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行っており、その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与

(1) 職員の状況

本委員会は、本年 4 月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和 8 年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、第 1 表に示すとおり、職員の総数は 20,485 人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付の職について 9 種 11 給料表が適用されている。

第 1 表 職員の状況 (単位：人)

職務の種類 区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員の職	特定任期付の職	任期付の職 (行政職)	計
職員数	4,684	2,882	46	12,360	204	257	1	4	47	20,485
職員の例	行政職員	警察官	船員	小中高 校等の 教員	農林水産 工業関係 研究員	医師 保健師 等	若手型 任期付 研究員	特定任期 付職員	行政職員	
給料表	行政職 給料表	公安職 給料表	海事職 給料表	教育職 給料表 (2)(3)	研究職 給料表	医療職 給料表 (1)(2)(3)	第 2 号任期 付研究員 給料表	条例第 7 条 第 1 項の 給料表	行政職 給料表	

(注) 1 任期付研究員の職とは、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第 3 条第 1 項第 2 号の規定により採用された職員の職である。

2 特定任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第 2 条第 1 項の規定により採用された職員の職である。

3 任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第 2 条第 2 項の規定により採用された職員の職である。

職員の平均像は、平均年齢42.8歳、平均経験年数20.2年、平均扶養親族数0.9人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢41.4歳、平均経験年数18.6年、平均扶養親族数0.8人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	11,080 (54.1)	9,405 (45.9)	20,485 (100.0)
行政職	2,816 (60.1)	1,868 (39.9)	4,684 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	16,962 (82.8)	1,690 (8.2)	1,818 (8.9)	15 (0.1)	20,485 (100.0)
行政職	3,773 (80.6)	473 (10.1)	438 (9.4)	0 (0.0)	4,684 (100.0)

(注) 構成比は、四捨五入の関係で必ずしも合計とは一致しない。

(2) 職員の平均給与月額

本年4月における職員全体の平均給与月額は、第3表に示すとおり、416,024円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は374,784円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		416,024	374,784
内 訳	給 料	379,699	341,095
	扶 養 手 当	13,313	11,558
	そ の 他	23,012	22,131

(注) その他は、管理職手当、住居手当等である。

(参考資料 1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与

(1) 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内335の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した101事業所を対象に「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。併せて、給与改定の状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況等

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は65.6%（昨年51.0%）となっており、ベースアップを中止した事業所はなかった（同2.3%）。

なお、ベース改定の慣行のない事業所の割合は32.7%（昨年46.7%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は92.2%（昨年88.7%）となっている。定期昇給を中止した事業所はなく（同2.9%）、定期昇給制度のない事業所の割合は7.8%（同11.3%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
一般従業員（係員）	65.6	0.0	1.7	32.7
管理職（課長級）	62.0	0.8	1.7	35.5

（注）ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

役職段階	項 目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし			
一般従業員(係員)		92.2	92.2	39.2	3.2	49.8	0.0	7.8
管理職(課長級)		87.9	86.7	36.2	3.3	47.2	1.2	12.1

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 「定期昇給制度あり」及び「定期昇給実施」の内訳は、四捨五入の関係で必ずしも一致しない。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で34.0％（昨年37.9％）、高校卒で13.2％（同14.0％）となっており、そのうち大学卒で64.9％（同65.2％）、高校卒で94.5％（同86.5％）の事業所で、初任給は増額となっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：％)

学 歴	項 目	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
			増額	据置き	減額	
大 学 卒		34.0	(64.9)	(35.1)	(0.0)	66.0
高 校 卒		13.2	(94.5)	(5.5)	(0.0)	86.8

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

ウ 諸手当の支給状況

(7) 住宅手当の支給状況

住宅手当の支給状況は、第7表に示すとおり、手当を支給している事業所は47.0％、借家・借間居住者に対する手当の最高支給月額の中位階層は27,000円以上28,000円未満となっている。

第7表 民間における住宅手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給 す る	47.0%
支 給 し な い	53.0%
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額 の 最 高 支 給 額 の 中 位 階 層	27,000円以上 28,000円未満

(イ) 国内異動に係る手当等の支給状況

国内異動に係る手当等の支給状況は、第8表に示すとおり、転勤に伴い手当等を支給する事業所の割合は87.9%となっており、転勤に伴い手当等を支給しない事業所の割合は12.1%となっている。なお、手当を支給する場合の支給方法は、一時金が52.4%、一時金以外が80.4%となっている。

また、転勤をした者に対する帰宅費用の支給状況は、帰宅費用を支給する事業所の割合は58.9%となっており、帰宅費用を支給しない事業所の割合は41.1%となっている。

第8表 民間における国内異動に係る手当等の支給状況

その1 転勤をした者に対する手当等の支給状況

(単位：%)

転勤に伴い手当等を 支給する	支給方法		転勤に伴い手当等を 支給しない
	一時金	一時金以外	
87.9	(52.4)	(80.4)	12.1

(注) 1 手当等には、赴任時に生じる引っ越し費用、交通費及び宿泊費を含まない。

2 () 内は、転勤に伴い手当等を支給する事業所を100とした割合である(複数回答)。

帰宅費用を支給する	年間支給回数						帰宅費用を支給しない
	1～11回	12回	13～23回	24回	25回以上	平均	
58.9	(45.2)	(29.0)	(2.4)	(17.6)	(5.8)	9.2	41.1

(注) 1 帰宅費用の支給の有無は、転勤に伴い手当等を支給する事業所を100とした割合である。

2 年間支給回数は、転勤に伴い手当等を支給し、異動前の居住地への帰宅費用を支給する事業所の状況であり、()内は当該事業所を100とした割合である。

(ウ) 特別給の支給状況

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、第9表に示すとおり、所定内給与月額の4.69月分となっている。

第9表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	348,206 円
	上 半 期 (A ₂)	361,367 円
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B ₁)	734,585 円
	上 半 期 (B ₂)	931,442 円
特 別 給 の 支 給 割 合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.11 月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.58 月分
年 間 の 平 均		4.69 月分

(注) 下半期とは令和7年8月から令和8年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じく

する者同士の本年４月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第10表に示すとおり、職員給与が民間給与を１人当たり平均11,296円（3.00％）下回っていた。

第10表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
388,288円	376,992円	11,296円 (3.00%)

- (注) 1 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ない。
2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は、第11表のとおりである。

第11表 公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長	
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長
7級		
6級	課長代理	課長
5級		
4級	係長	課長代理
3級		係長
2級	主任	主任
1級	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で1.0%、沖縄県で1.6%、全国で1.4%上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	令和8年4月	令和7年4月	対前年同月比（%）
那 覇 市	114.5	113.4	1.0
沖 縄 県	115.1	113.2	1.6
全 国	113.0	111.5	1.4

（注） 令和2年を100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりである。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費

（令和8年4月分）

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
118,510円	169,280円	185,130円	200,970円	216,830円

（参考資料 3 標準生計費 参照）

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の公務員人事管理に関する報告並びに職員の給与に関する報告及び改定に関する勧告を行った。そのうち、給与勧告の概要は次のとおりである。

(1) 月例給

月例給については、本年4月分の官民比較の結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均15,056円（3.51%）下回っていることから、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引上げ改定を行うとともに、民間の動向等を踏まえ、初任給及び再任用職員の月例給の引上げ改定を行うこととした。

(2) 特別給

特別給（ボーナス）については、公務が民間を0.07月分下回っていたことから0.05月分引き上げることとし、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

また、特定任期付職員の勤勉手当について、当該職員の区分の支給総額の範囲内では、特に高い業績を挙げた職員であっても、高い成績率を適用することが困難な状況にあるとし、高度の専門性を有する人材確保の重要性を踏まえ、給与水準を確保するため、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こととした。

(3) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資するため、単身赴任手当の加算額を分離・再編し、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とした手当の新設、広域異動手当の支給割合の引上げや特地勤務に準ずる手当に係る官署の指定基準の見直しを行うこととしている。

(4) その他

初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当については、俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定を行い、地域手当については、給与制度のアップデートで段階的に見直しを行うこととなっている支給割合の改定を行うこととした。

本府省幹部職員等について、他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系の措置の骨格を示し、60歳前後の給与水準については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を行っていく旨を報告した。

非常勤職員の給与については、民間の動向を踏まえ、扶養手当等に

相当する給与の支給に努めるよう指針に明記した旨を報告した。

(参考資料 4 人事院勧告等の概要 参照)

6 本年の給与改定

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与について、次のとおり報告する。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定する必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する第一種初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(3) 地域手当

地域手当については、人事院の報告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(4) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(5) 期末手当及び勤勉手当

ア 支給月数の改定

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月分とする必要がある。

支給月数の引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引

き上げ、令和9年度以降は、期末手当及び勤勉手当の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配分する必要がある。

定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行う必要がある。

イ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

特定任期付職員の勤勉手当の支給総額については、人事院勧告に準じて改正する必要がある。

(6) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

人事院勧告においては、転居を伴う転勤に係る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、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設し、単身赴任手当の加算額については廃止することとした。本県においても今後の地方自治法改正、国及び他の都道府県の動向について注視し、適切に対応する必要がある。

また、人事院においては、生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となるよう、官署の指定基準を見直すこととした。本県においても国及び他の都道府県の動向を踏まえ、必要な検討を行っていくこととする。

(7) その他の課題

ア 新たな給与体系

人事院においては、本府省幹部職員等について、他の職員に先行して、職務内容の困難さ・責任の重さをより一層重視した給与体系の実現を目指し検討を加速することとしていることから、今後、国の動向を注視していく必要がある。

イ 60歳前後の給与水準

人事院においては、60歳前後の給与水準について、シニア職員の人事管理に関連する制度とともに検討を加速することとしているこ

とから、今後、国の動向を注視していく必要がある。

ウ 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給与については、地方自治法改正等の国の動向及び他の都道府県の状況等を注視し、適切に対応する必要がある。

7 勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な給与等の制度及び水準を確保するためのものである。

近年、行政需要が複雑化・高度化する中、職員においては、県民福祉の向上のため、様々な分野で日々職務に精励しており、適正な処遇を確保することは、そのような職員の努力や実績に報いるとともに、職員の士気を高く保持し、また多様で有為な人材の確保や組織活力の向上等を通じて、将来にわたる県の行政の効率的、安定的な運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。