本年の給与勧告のポイントと勧告の仕組み

2026年（令和８年）10月
茨城県人事委員会

目　次

１　給与勧告の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.1

２　本年の勧告のポイント①・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.2

３　本年の勧告のポイント②・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3

４　給与勧告の対象職員（2026年（令和８年）４月１日現在）・・・・ p.4

５　給与勧告の実施状況（2016年（平成28年）～行政職）・・・・・・・ p.4

６　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）・・・・ p.5

７　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）・・・・・・・・・・・・・ p.6

８　民間給与との較差に基づく給与改定・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.7

1　給与勧告の手順

・　人事委員会では、職員の給与水準を民間に均衡させることを基本とし、人事院勧告や他県の動向等を踏まえて勧告
・　ボーナスについても、民間の年間支給割合に職員の年間支給月数を合わせることを基本に勧告

職員給与の調査

4月分給与
(約3万人)

ボーナス
年間支給月数

個人別調査

R8.4.1時点の常勤職員30,310人を調査
（再任用職員、非常勤職員、育休・休職者等を除く）

職員と民間の給与・ボーナスを比較

【給与】(ラスパイレス方式)
役職段階、学歴、年齢を
同じくする者同士の給与を比較

【ボーナス】
職員の年間支給月数と
民間の年間支給割合を比較

民間給与の調査

4月分給与
(約１万人)

従業員別調査

給与改定等の状況
ボーナス
年間支給割合
昨年8月から
本年7月まで

事業所別調査

母集団事業所
県内1,124事業所のうち、225事業所を調査
（企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上）

人事院勧告、
他の都道府県の動向等

関係者の
要望・意見等

情勢適応の原則、均衡の原則に則り、給料表の改定、諸手当の見直し

人事委員会勧告・報告

県知事
（勧告の取扱い決定）

条例案提出

県議会
（給与条例の改正）

※「勧告」とは条例改正を伴う内容、
「報告」とはそれ以外

２　本年の勧告のポイント①

（１）公民較差等に基づく給与改定　【2026年(令和８年)４月実施】

月 例 給

〔民間と公務の本年４月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較〕

✓ 若年層を引き上げつつ、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げ

【改定額】12,173円（3.05%）⇒ いわゆるベースアップに相当

【平均改定率（行政職）】１級 4.0%、２級 3.6%、３級 3.4%、４～９級計 3.1%、全体3.3%

※　５年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

※　月例給は昨年に引き続き、３%を超える高い水準で改定

✓ 再任用職員の月例給を改善　【平均改定率（行政職）】 8.5%

勧告後の平均給与　（行政職）月額411,875円(+12,173円、+3.05%)、年間給与6,951,000円(+229,000円、+3.40%)

勧告後の初 任 給　（行政職）大学卒業程度 266,868円　高校卒業程度 233,496円　※ 地域手当8%を含む

ボーナス

【直近１年間（昨年８月～本年７月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較】

✓ 年間 4.65月分 ⇒ 4.70月分（+0.05月分）

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

３　本年の勧告のポイント②

（２）その他

教育職員給与の見直し　【2027年(令和９年)１月実施】

✓ 教育職給料表（二）及び（三）における管理職の本給加算額を引上げ

転居に関する手当の新設等

✓ 国家公務員に対する措置の状況等を考慮して、手当の新設等について検討を進める必要

寒冷地手当の見直し　【2027年(令和９年)４月実施】

✓ 人事院勧告に準じて、職員の居住地に関する要件を廃止する必要

宿日直手当の見直し　【2026年(令和８年)４月適用】

✓ 人事院勧告に準じて、勤務１回に係る支給額の限度を引上げ

勤勉手当の見直し

✓ 特定任期付職員の勤勉手当については、国に準ずることを基本として所要の改正を行う必要

（３）公務の運営

✓ 採用試験制度の見直しや公務の魅力発信等を通じて、多様で有為な人材の確保を図る

✓ 長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進など、勤務環境の整備を図る

４　給与勧告の対象職員（2026年（令和８年）4月1日現在）

勧告・報告の対象職員※は**約４.2万人**

うち、今回給与が改定されるのは**約３.5万人**　（会計年度任用職員等約０.7万人を除く）

※　企業局職員、病院局職員、技能労務職員及び特別職の職員は、給与勧告の対象外

５　給与勧告の実施状況（行政職）

	月例給		ボーナス	
	改定額・率		年間支給月数	対前年比増減
2016年(平成28年)	864円	0.23%	4.30月	＋ 0.10月
2017年(平成29年)	502円	0.13%	4.40月	＋ 0.10月
2018年(平成30年)	609円	0.16%	4.45月	＋ 0.05月
2019年(令和元年)	381円	0.10%	4.50月	＋ 0.05月
2020年(令和２年)	－	－	4.45月	▲ 0.05月
2021年(令和３年)	－	－	4.30月	▲ 0.15月
2022年(令和４年)	803円	0.21%	4.40月	＋ 0.10月
2023年(令和５年)	3,366円	0.90%	4.50月	＋ 0.10月
2024年(令和６年)	9,869円	2.62%	4.60月	＋ 0.10月
2025年(令和７年)	11,707円	3.01%	4.65月	＋ 0.05月
2026年(令和８年)	12,173円	3.05%	4.70月	＋ 0.05月

６　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

・　給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、県と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。

・　このため、人事委員会勧告における県職員給与と民間給与の比較においては、県と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②学歴、③年齢を同じくする者同士の４月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする県職員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

＜「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ　～A社【基準】の給与をB社と比較する～　＞

○単純平均

役職段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
	円	人	円	人
部長	500,000	5	520,000	3
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層でA社が２万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い

その理由は両者の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる影響が
除去された数値で比較

（A社の方が２万円低い）

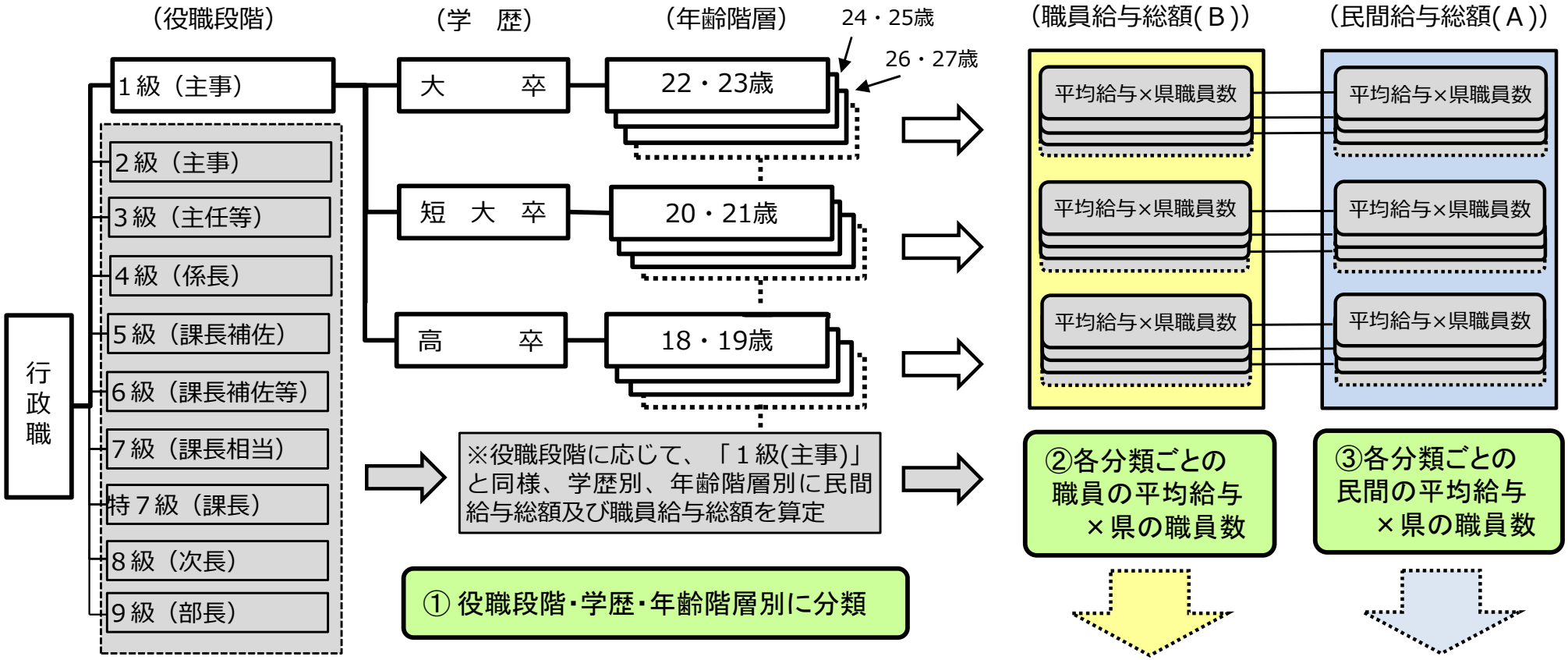
○ラスパイレス方式

役職段階	B社	
	平均給与額	人員
	円	人
部長	520,000	5
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計	290,000	100

※　実際には、①役職段階に加え、②学歴、③年齢についても、条件を揃えて県職員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

7　民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

月例給の比較は、職員(行政職)と民間従業員（行政職に類似する職種）について、役職段階に応じて、学歴、年齢階層などを同じくする者同士の給与を対比させ、差を算出

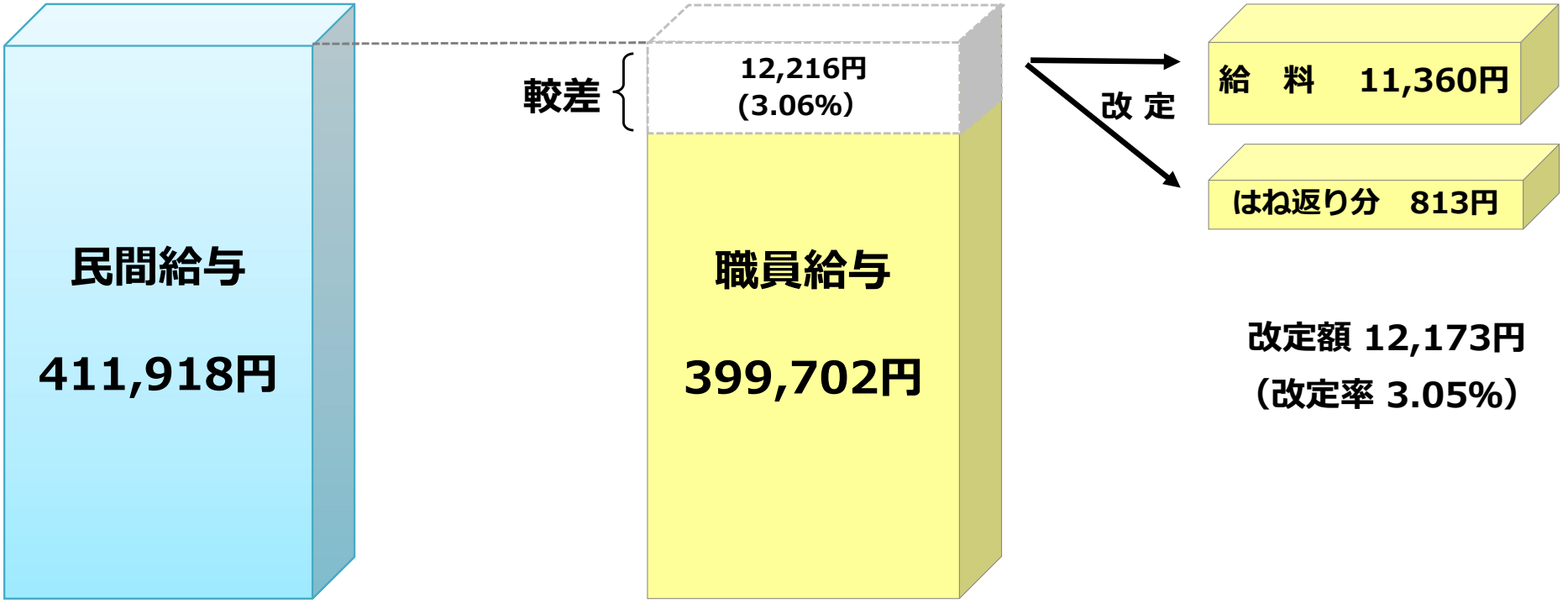


本年の較差　12,216円（3.06%）　（算定方法）（a）－（b）

（注）民間の平均給与…令和８年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出
　　職員の平均給与…令和８年職員給与実態調査の結果を基に算出

８　民間給与との較差に基づく給与改定

本年４月時点の民間給与との較差 12,216円（3.06%）であったため、以下のとおり給料を引き上げることとしました。



（注１）　「**はね返り分**」とは、地域手当のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

（注２）　本県では、従来から総合勘案方式（民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案）により、国に準じた給料表での改定を行っているが、国準拠の給料表に改定した場合、県職員の級号給の人員分布や手当の受給状況が国とは異なるため、必ずしも較差と改定額は一致しない。