

< 報道発表資料 >

令和 8 年 9 月 1 0 日
京都市人事委員会事務局

令和 8 年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

本委員会は、市会及び市長に対し、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について次のとおり報告及び勧告を行いました。

本年の報告及び勧告のポイント

- 1 月例給の引上げ
市内民間給与との較差 12,389 円 (2.95%) を解消するため、給料表を改定
- 2 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）の引上げ
年間支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.70 月に改定

1 民間給与との比較

企業規模 100 人以上かつ事業所規模 50 人以上の市内 563 事業所の中から無作為抽出した 135 事業所を対象に、本年 4 月分の給与等の実態を調査（調査完了率 81.5%、調査実人員 8,628 人）。

(1) 月例給

本市職員（事務・技術職員）と市内民間従業員（事務・技術関係職種）の令和 8 年 4 月分給与を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較した結果、本市職員の給与が市内民間給与を 12,389 円 (2.95%) 下回っていた。

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) \div (B) \times 100$
431,711円	419,322円	12,389円	2.95%

(注) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は、41.6 歳、平均勤続年数は、16.7 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における市内民間事業所の特別給支給割合と本市職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数を比較した結果、本市職員の支給月数が市内民間の支給割合を 0.06 月分下回っていた。

民間の支給割合	4.71月分	本市職員の支給月数	4.65月分
---------	--------	-----------	--------

2 本年の給与改定

(1) 月例給【令和 8 年 4 月から実施】

ア 給料表

公民の給与較差を解消するため、給料表の引上げ改定が必要。改定に当たっては、初任給を引き上げるとともに、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った本年の人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案しつつ、本市の実情に適合したものとすることが適当

イ 第一種初任給調整手当

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、本年の人事院勧告を考慮した改定を行うことが適当

(2) 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）【条例の公布の日から実施】

市内民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を 0.05 月分引き上げることが適当。改定に当たっては、期末手当及び勤勉手当を均等に引き上げることが適当

(3) 給与に関するその他の課題

ア 転居に関する手当の新設等

本年の人事院勧告において、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する手当を新設することとされたが、本市においては、異動に係る事情が国とは異なることから、手当制度の在り方について、研究していくことが適当

イ 宿日直手当【令和 8 年 4 月から実施】

本年の人事院勧告、本市における宿日直勤務対象職員の給与の状況等を踏まえ、所要の改定を行うことが適当

3 人事管理に関する課題

(1) 多様で有為な職員の確保

- ・ 必要な採用予定者数を確保できない状況が続いている土木職等の技術職について、本市の処遇が、国や他の地方公共団体等に見劣りしないよう、検討を行うことが必要
- ・ 民間企業等の多様な勤務経験を有する人材が、より魅力を感じる処遇となるよう、検討を行うことが求められる。

(2) 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上

ア 職員の育成・組織の活性化

複雑化・多様化する行政課題に対応するため、在職する職員の意欲と能力を引き出し、成長を支援することが、より一層、重要となっており、職員の育成・組織の活性化に係る取組の推進、職員の能力・実績に基づく人事管理の徹底が必要

イ 昇任意欲を喚起するための組織風土づくり

職員が上位の職への昇任を、自然にイメージできるような組織風土を醸成していくことが重要。また、身近な管理職員が、職員の昇任に対する不安や負担感の軽減を図り、職員のチャレンジを後押しすることも重要

ウ 高齢層職員の活躍の推進

高齢層職員が意欲を維持しながら業務に従事し続けられるよう、知識や経験等を活かせる人事配置に努めることが求められる。また、再任用職員の月例給は、国の改定内容や本市の実情を踏まえ、対応の検討が必要

(3) 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり

ア 長時間労働の是正

働き方改革に係る取組が進められてきたが、「令和7年度までに時間外勤務が年間720時間を超える職員をゼロにする」との目標は未達成。長時間労働の解消は喫緊の課題であり、要因の分析を行い、実効性のある取組が確実に実施されることが必要

イ 時代に即した働き方の推進

(7) 柔軟な働き方に対応した勤務時間・休暇制度等の在り方について

国においては、休日振替等の取得単位を見直すとともに、全ての職員を対象に、取得事由を問わず、年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設することが示されており、国の見直しの趣旨や本市の実情を踏まえ、公務運営に与える影響も考慮しながら、これらの制度について、研究していくことが求められる。

(4) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と育児、介護の両立支援制度を誰もが安心して利用できるよう、勤務環境の整備に取り組むことが必要
- ・ 育児休業等の取得により生じる欠員に対する措置がなされず、他の職員が新たに業務を引き受ける場合には、その負担に対する適切な配慮が求められる。
- ・ 役職を問わず、全ての職員が年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、取得促進の取組を推進することが必要

ウ 職員の健康増進

- ・ 「勤務間インターバル」の確保に対する職員の意識を高めるとともに、確保が困難な場合には、要因を分析し、業務見直し等に取り組んでいくことが必要
- ・ 熱中症対策について、発生予防と発生した場合の迅速かつ適切な対応が徹底されるよう、取り組むことが必要
- ・ メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの対応を計画的かつ継続的に講じることが重要

エ ハラスメント防止

- ・ 本委員会の苦情相談制度を定期的に周知するとともに、相談があった場合には、迅速に解決できるよう、的確に対応
- ・ カスタマーハラスメントについて、職員が安心して職務に専念することができる環境整備に向けて、組織的な取組を推進することが必要

オ 多様な職員の活躍に向けて

国においては、本年10月から、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対し、扶養手当及び住居手当に相当する給与を支給するよう努めることとされており、今後示される地方の会計年度任用職員に係る総務省の見解や本市の実情等を踏まえ、適切に対応していくことが必要

力 質の高い教員を確保するための環境整備

- ・ 教員が「教員でなければならない業務」に専念することができるよう、「学校と教員の業務の３分類」を踏まえ、保護者や地域、教員以外の職員の参画を得ながら、学校又は教員が担っている業務の分担見直しや適正化を行い、組織を挙げて、時間外在校等時間の一層の縮減に取り組むことが必要
- ・ 適切な休憩時間の確保は使用者の義務であり、学校現場の実情に即した取組を推進することが必要
- ・ 「主務教諭」の設置が、教員の処遇改善や若手教員への支援体制の充実、教員の昇任意欲の喚起にも寄与するものとなるよう、「給特法」改正の趣旨や他の地方公共団体の動向、学校現場の実情を踏まえつつ、検討を進めていくことが必要

(4) 市民の信頼確保に向けたコンプライアンスの徹底

市政に対する市民の信頼は、行政運営の基盤であり、職員一人ひとりが、公私にわたる高い規範意識と倫理観を持って行動するとともに、常に業務に責任感と緊張感を持ち、適正な業務執行を行うことが必要。また、組織全体の意識改革や業務改善を進めるとともに、風通しの良い組織風土を醸成することが重要

4 給与制度のアップデート（管理職員の給与体系）

令和７年度からの給与制度のアップデートにより、国の本府省幹部職員等については、職務・職責を重視した俸給体系への見直しが行われ、他の多くの地方公共団体においても、国に準じた見直しが行われている。

本市においても、管理職員への適切な処遇を確保し、それを「見える化」することにより、管理職員の納得感の向上や職員の昇任意欲の喚起等につなげていくことが重要であり、管理職員に適用される職務の級について、隣接する各級間での給料月額の重なりを解消するべく、検討を加速する必要がある。

5 新たな人事制度

本年の人事院報告において、本府省幹部職員等を対象とする新たな人事制度の骨格が示されるとともに、令和９年夏に具体的な内容を報告するとの方針が示された。

国の動向等を注視しながら、職員が高い勤労意欲と昇任意欲を持って能力を存分に発揮できる組織へと発展し続けられるよう、多角的な観点から、研究を進めていく必要がある。

【参 考】
1 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（事務・技術職員）

改定前	改定後	差	平均年齢
6,982 千円	7,210 千円	228 千円	41.6 歳

（注） 「平均年間給与」＝平均給与×12＋期末・勤勉手当（百の位を四捨五入）。

2 近年の人事委員会勧告の内容

年	月 例 給		期末・勤勉手当		平均年間給与の増減	
	公 民 較 差	改定	支給月数	改定	増減額	増減率
H29	36 円 （ 0.01% ）	—	4.40 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%
H30	40 円 （ 0.01% ）	—	4.45 月	+0.05 月	2.0 万円	0.3%
R1	392 円 （ 0.10% ）	給料表 引上げ	4.50 月	+0.05 月	2.7 万円	0.4%
R2	△42 円 （ △0.01% ）	—	4.45 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%
R3	△35 円 （ △0.01% ）	—	4.30 月	△0.15 月	△5.9 万円	△0.9%
R4	108 円 （ 0.03% ）	—	4.40 月	+0.10 月	3.9 万円	0.6%
R5	3,770 円 （ 0.95% ）	給料表 引上げ	4.50 月	+0.10 月	10.2 万円	1.6%
R6	8,921 円 （ 2.23% ）	給料表 引上げ	4.60 月	+0.10 月	18.8 万円	2.9%
R7	11,780 円 （ 2.89% ）	給料表 引上げ	4.65 月	+0.05 月	21.7 万円	3.2%
R8	12,389 円 （ 2.95% ）	給料表 引上げ	4.70 月	+0.05 月	22.8 万円	3.3%

（注） 1 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

2 平均年間給与は、事務・技術職員の給与である。

<お問合せ先>

京都市人事委員会事務局

電話：075-746-6483