



澗水都市 さがみはら

令和8年10月7日



職員の給与等に関する 報告及び勧告の概要

相模原市人事委員会

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給の引上げ
職員給与が民間給与を15,062円(3.72%)下回っているため、給料表を引上げ改定
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ
支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月に改定し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

1 民間給与との比較

■月例給

民間従業員の給与	職員の給与	較差
419,732円	404,670円	15,062円(3.72%)

(行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 40.2歳、平均経験年数 17.7年)

■特別給

民間従業員の支給月数	職員の支給月数	差
4.72月分	4.65月分	0.07月分

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

2 本年の給与改定

■給料（令和8年4月1日から実施）

- ・行政職給料表(1)は、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重点を置きつつ、おおむね30歳以上の職員について昨年を上回る引上げ改定(平均4.01%)
- ・初任給は、人材確保の観点から、高校卒・大学卒ともに10,700円引上げ改定
- ・消防職給料表及び学校事務職給料表は、行政職給料表(1)との均衡を考慮し引上げ改定
- ・教育職給料表は、行政職給料表(1)との均衡を考慮した引上げ改定とともに、4級及び5級の給料月額及び基準給料月額への加算額についても引上げ改定(加算額については、令和9年1月1日から実施)
- ・医療職給料表及び特定任期付職員給料表は、人事院勧告の内容に準じて引上げ改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、それぞれの給料表における各級の改定状況及び国との均衡を考慮した大幅な引上げ改定

■初任給調整手当（令和8年4月1日から実施）

- ・医療職給料表の適用を受ける職員は国の水準を踏まえた取扱い

■特別給（令和8年12月1日から実施）

- ・年間4.65月→4.70月
- ・期末手当及び勤勉手当に均等に配分

参考【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】（行政職給料表(1)適用職員）

改定前	改定後	増減
6,720千円	6,998千円	278千円(4.14%)

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

3 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、令和6年以降、優秀な人材確保・定着のため給与制度や人事制度の見直しを進めている。

本市でも一部見直しを行っているが、人材確保や離職防止には、より一層の職務・職責の重視と魅力的な給与体系の構築が求められることから、本市の実情を踏まえて次の内容の検討が必要。

■職及び職務の級の整理	位置付けが不明確な「職」と「職務の級」の適切な在り方の整理
■昇格・昇給に係る制度の見直し	在級期間要件の廃止は、昇格だけでなく、初任給決定等にも影響適用していない「勤務成績が極めて良好である職員の昇給区分S」の適用
■管理職手当の見直し	管理職の魅力向上と職務・職責等を踏まえた管理職手当の見直し
■特殊勤務手当の再評価	消防職以外の職種でも特殊勤務手当を支給すべき業務がないか再評価
■諸手当の見直し	令和6・7年の人事院勧告で新設・拡充され、本市未実施の手当の見直し

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

4 人事行政に関する報告

■人材の確保

- ・試験制度の見直しや採用辞退防止策の強化
- ・多角的な視点による本市の魅力向上と競争力強化
- ・若年層に届く手段を活用した分かりやすい情報発信

■人材の育成・活用

- ・所属による差が生じにくい育成体制の構築
- ・能力開発の支援と能力発揮が報われる環境の整備
- ・評価の適正な処遇反映と管理監督者の育成能力向上
- ・公務の役割を踏まえ職員が共感する基本理念の検討
- ・活躍機会の充実と主体的な選択の後押し
- ・性別での役割分担意識等の是正、女性職員の活躍推進
- ・客観的能力実証と適正評価による登用の徹底

■魅力ある職場環境の整備

- ・業務の効率化、業務量の適正化、適正な人員配置等
- ・在庁時間と時間外勤務時間の適正管理と職員意識向上
- ・学校現場における働き方改革プランの着実な実施
- ・多様で柔軟な働き方ができる休暇・勤務制度の拡充
- ・福利厚生等の充実、施設の老朽化・狭あい化への対応

■メンタルヘルス対策

- ・メンタルヘルス不調の要因の把握と詳細分析
- ・休業した職員の復帰支援と状況に応じた再発防止支援
- ・休業に至る前の早期の気付きと適切な対応
- ・年齢、性別、疾病等の多様な事情に対応した健康確保

■ハラスメント対策

- ・職場の問題として捉え、心理的安全性の高い環境整備
- ・指導する側、受ける側双方がパワハラを正しく理解
- ・カスハラ防止措置義務化を踏まえた継続的な取組推進
- ・被害者の意思・心情に配慮した相談体制・支援
- ・加害者への厳正な対処・指導・措置

■コンプライアンスの推進

- ・事務処理ミスが起こる要因の本質を分析
- ・ミス・不祥事が発生しにくい仕組みと組織としての対策
- ・不祥事防止のための継続的な啓発
- ・高い倫理観や使命感を持つ職員を育む職場風土の醸成



澗水都市 さがみはら

給与勧告の仕組み

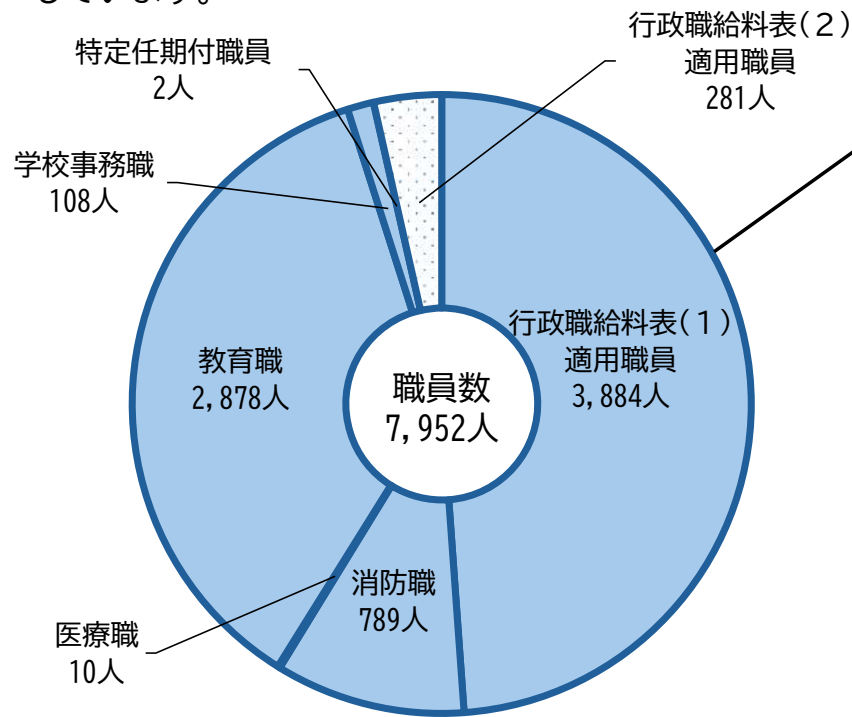
相模原市人事委員会



1 給与勧告の対象職員

相模原市人事委員会の給与勧告の対象となるのは、一般職の相模原市職員7,952人のうち、行政職給料表(2)の適用職員を除く7,671人です。

行政職給料表(2)の適用職員は、職務の内容が民間の同種の事業に類似していることから、その勤務条件の決定方式について、他の地方公務員とは異なります。これらの職員は、団体協約締結権を含む団体交渉権が認められており、労使交渉によって給与を決定しています。



給与勧告対象 7,671人

給与勧告の対象となる職員の給料表は、下表のとおりです。

給料表	職員の例
行政職給料表(1)	他の給料表の適用を受けない全ての職員
消防職給料表	消防吏員
医療職給料表	医師、歯科医師
教育職給料表	小学校、中学校及び義務教育学校に勤務する教育職員
学校事務職給料表	小学校、中学校及び義務教育学校に勤務する事務職員
特定任期付職員給料表	特定任期付職員

- ※ 令和8年4月1日時点で在職している職員数(休職中の職員等を含む。)であり、報告・勧告書参考資料第1表(参考資料P2)の職員数とは一致しない。
※ 臨時的任用職員、会計年度任用職員、短時間勤務の任期付職員、短時間勤務の暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員は除いた数値である。

2 給与の根本基準と勧告の考え方

民間の従業員と異なり、労働基本権の一部が制約されている公務員は代償措置として、地方公務員法に基づき人事委員会による給与勧告制度が設けられています。

勧告に当たっては、地方公務員法に定められている給与の根本基準に従い、国や他の自治体との均衡を踏まえつつ、生計費や社会情勢を反映した市内民間企業の従業員との給与と均衡させることが基本であると考えています。

人事委員会報告・勧告	地公法第8条第1項 (人事委員会の権限)	(2)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。 (4)人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。 (5)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。
	地公法第26条 (給料表の勧告・報告)	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。
情勢適応の原則	地公法第14条第1項 (情勢適応の原則)	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、適当な措置を講じなければならない。
	地公法第14条第2項 (情勢適応の原則)	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。
給与決定の諸原則	地公法第24条第1項 (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らない。
	地公法第24条第2項 (均衡の原則)	職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
	地公法第24条第5項 (条例主義)	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

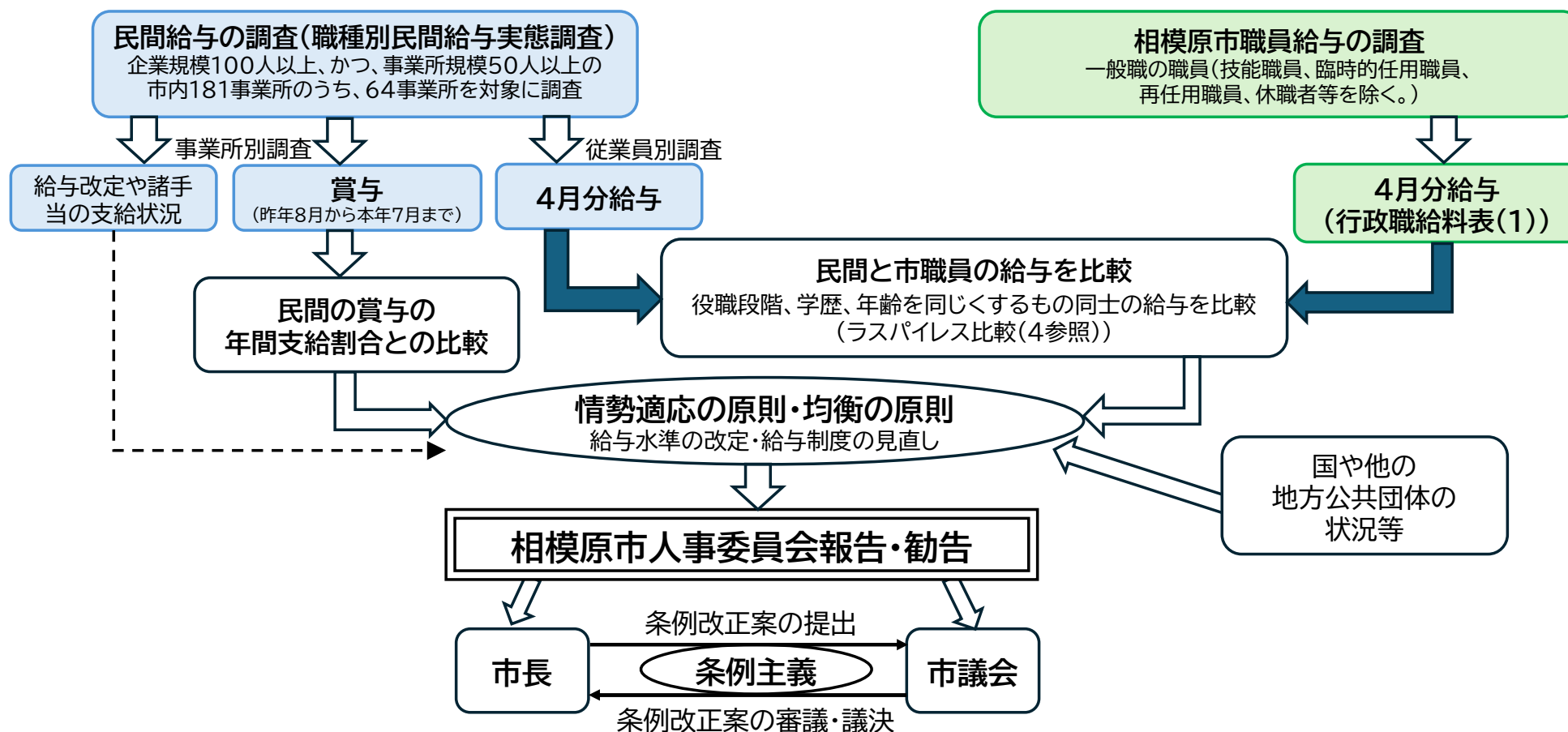
3 給与勧告の流れ

(1) 4月分の給与月額を比較

本市職員と民間従業員の4月分の給与月額を調査・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。

(2) 特別給を比較

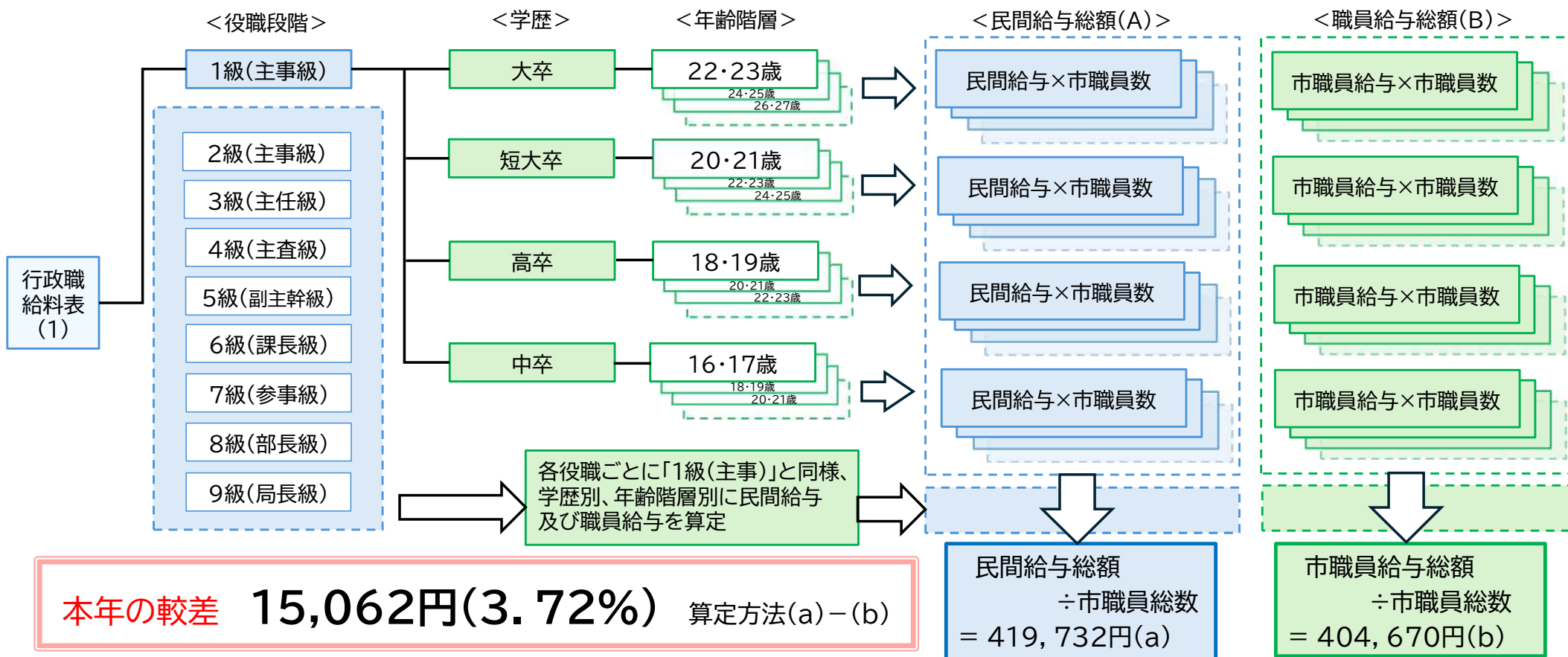
民間の特別給の前年8月から本年7月までの支給実績を把握し、民間の年間支給割合(月数)に職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



4 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

給与月額の公民比較(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場合の民間給与総額(A)と、現に支払っている職員給与総額(B)とを比較して、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、①役職段階、②学歴、③年齢階層別の職員の平均給与と、同条件の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 モデル給与例

(令和8年4月1日時点)

職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	18歳 (高卒初任給)	223,700円	3,724,000円	235,600円	3,935,000円	211,000円
	22歳 (大卒初任給)	259,700円	4,324,000円	271,700円	4,537,000円	213,000円
主任	35歳	339,600円	5,733,000円	354,400円	6,002,000円	269,000円
主査	40歳	393,700円	6,738,000円	409,400円	7,029,000円	291,000円
総括副主幹	45歳	442,000円	7,667,000円	459,100円	7,991,000円	324,000円
課長	52歳	554,400円	9,206,000円	572,000円	9,540,000円	334,000円
参事	54歳	600,800円	9,947,000円	618,400円	10,283,000円	336,000円
部長	56歳	651,400円	10,874,000円	670,500円	11,244,000円	370,000円
局長	58歳	727,000円	12,117,000円	747,900円	12,522,000円	405,000円

※ モデル給与例の月額は、給料、地域手当(12%)及び管理職手当(局長は1種、部長は3種、参事は4種、課長は5種)を基礎に、年間給与は、これらに加え、期末・勤勉手当を基礎に算出した。

※ 額について、月額は百円未満を、年間給与及びその差は千円未満を四捨五入している。

6 給与勧告の実施状況

	相模原市					
	月例給		特別給(ボーナス)		平均年間給与	
	官民較差率・額		年間支給月数	対前年度比増減	増減率・額	
平成29年	—	—	4.40月	0.10月	0.62%	38千円
平成30年	0.15%	553円	4.45月	0.05月	0.46%	28千円
令和元年	0.08%	287円	4.50月	0.05月	0.39%	24千円
令和2年	—	—	4.45月	△0.05月	△0.31%	△ 19千円
令和3年	—	—	4.30月	△0.15月	△0.94%	△ 58千円
令和4年	0.23%	849円	4.40月	0.10月	0.85%	52千円
令和5年	0.96%	3,609円	4.50月	0.10月	1.61%	99千円
令和6年	2.80%	10,590円	4.60月	0.10月	3.47%	217千円
令和7年	3.51%	13,591円	4.65月	0.05月	3.87%	251千円
令和8年	3.72%	15,062円	4.70月	0.05月	4.14%	278千円

※ 表中「—」で記載されている箇所は、その年に月例給に係る勧告を行わなかったことを示す。