

「職員の給与等に関する報告」及び「勧告」の概要

令和8年（2026年）10月9日 熊本県人事委員会

【給与勧告のポイント】

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに5年連続引上げ

- ◆ 民間給与と職員給与の較差 13,171 円（3.49%）を解消するため、人事院勧告に準じた給料表の各号給に一定の率（100 分の 101.08）を乗じた給料表に改定（給与月額 13,152 円（3.48%）引上げ）
- ◆ 期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数を民間に見合うよう、0.05 月分引上げ

【勤務時間の勧告のポイント】

週休日の振替、休日勤務の代休日等の指定の見直し

- ◆ 現行の取得単位に満たない場合でも取得可能とする

1 人事委員会勧告制度の基本的考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、適正な勤務条件を確保するため設けられている。

本委員会は、県内民間企業の給与等の状況を精確に調査・分析した上で、人事院の報告及び勧告、他の地方公共団体の職員給与等の状況を総合的に勘案し、議会及び知事に対して報告及び勧告を実施する。

2 民間給与との比較に基づく令和8年の給与改定

(1) 民間給与との比較

企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 582 事業所から 160 事業所を無作為に抽出して調査を実施（調査完了率：83.1%）。

① 月例給

本県職員と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較。

○ 民間給与との較差 13,171 円（3.49%）

[行政職…平均年齢 42 歳 3 月、平均経年数…20 年 2 月]

民間給与（A）	職員給与（B）	差（A－B）
391,005 円	377,834 円	13,171 円

② 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と本県職員の年間の支給月数を比較。

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A－B）
4.72 月	4.65 月	0.07 月

(2) 給与改定

① 月例給

行政職給料表について、人事院勧告に準じた給料表の各号給に一定の率（100 分の 101.08）を乗じた給料表に改定。他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本に改定。

② 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引上げ。

年間 4.65 月 → 4.70 月（引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分）。

＜一般職員の支給月数＞

	6月期	12月期	年 間
令和8年度 期末手当	1.2625 月（支給済み）	1.2875 月（現行 1.2625 月）	2.55 月（現行 2.525 月）
勤勉手当	1.0625 月（支給済み）	1.0875 月（現行 1.0625 月）	2.15 月（現行 2.125 月）
令和9年度 期末手当	1.275 月	1.275 月	2.55 月
勤勉手当	1.075 月	1.075 月	2.15 月

3 週休日の振替・休日勤務の代休日等の指定の見直し

国に準じ、現行の取得単位（1日または4時間）に満たない場合でも取得可能となるよう見直し。

【実施時期】

- ・給料表：令和8年4月1日
- ・期末手当及び勤勉手当：令和8年12月期分：令和8年12月1日
令和9年度以降分：令和9年4月1日
- ・週休日の振替等の見直し：令和9年4月1日以降できるだけ速やかに実施

【参考】 勧告後の平均給与（行政職）

給与月額：+13,152 円（改定前 377,834 円 → 改定後 390,986 円）

〔改定額の内訳：給料表改定：13,145 円 はね返し分（※）：7 円〕※ 給料の改定に伴い諸手当の額が増額する分
年間給与：+245,000 円（改定前 6,355,000 円 → 改定後 6,600,000 円）

4 その他の課題

(1) 全ての職員が活躍できる職場環境の整備

① 女性職員の活躍推進

性別にかかわらず全ての職員が働く意欲を持ち続けられる職場の実現を目指し、引き続き、女性職員の育成と登用を積極的に進めること。

② 高齢期職員の能力活用

60 歳超職員の豊富な知識や経験等を各職場で十分活用し、組織力の維持を図り、当該職員がモチベーションを持続できる環境を整備すること。

③ 障がい者の活躍の場の拡大

障がい者活躍推進計画に沿って、障がいのある職員の能力が最大限発揮されるよう、当該職員との十分なコミュニケーションを踏まえた上での配置や合理的配慮を行い、勤務環境の整備を引き続き図ること。

(2) 教職員の在校等時間

教育委員会は、教職員が子供たちと向き合う時間を確保し、やりがいをもって勤務しながら効果的な教育活動を継続できるよう、熊本県の公立学校における働き方改革推進プランを着実に推進すること。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

職員がライフスタイルに応じて必要とする制度を確実に活用できるよう、仕事と家庭の両立支援のための制度の更なる周知・啓発を行うこと。

(4) 会計年度任用職員等の勤務条件

会計年度任用職員や臨時的任用職員について、常勤職員との均衡や勤務の内容等を考慮し、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討すること。

(5) 県民の信頼確保

職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを常に自覚するとともに、公私の別にかかわらず公務員としての高い倫理意識と使命感を持つこと。