

人事院勧告号
人 特 集

じちろ

自治労中央機関紙

発行所

全日本自治団体労働組合
東京都千代田区六番町1
TEL 03-3263-0273
FAX 03-5210-7422
定価一部30円
(組合員の購読料は
組合費の中に含む)

2026人勸

月例給3.51%・一時金0.05月を引き上げ
すべての級・号俸を改定、再任用職員の処遇も改善

取得事由を問わない年7日の無給休暇を創設



人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、月例給を15,056円(3.51%)、一時金を0.05月(期末手当0.025月・勤勉手当0.025月)引き上げる勧告を行った。月例給、一時金の引き上げは5年連続。中高年層にも配慮しすべての級・号俸を3%以上改定した。また、再任用職員の月例給を平均8.5%引き上げた。さらに、取得事由を問わない無給休暇を新設。あわせて代休日の指定等の見直しを勧告した。今後の焦点は、勧告の取り扱い。自治労は公務員連絡会に結集し、政府に対して早期の閣議決定を求めるとともに、各自治体の労使交渉を尊重し、国が不当な介入を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。



2026人勸

給料表をダウンロードできます

<https://www.jichiro.gr.jp/jichiro-mobile/>

パスワード jichi2024

*PCでもアクセスできます。



人事院が入る虎ノ門アルセアタワー(上写真) / (左から) 自治労委員長・石上千博、公務員連絡会議長・渡邊由一、人事院総裁・川本裕子

2026人事院勧告に対する自治労見解

- 人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、月例給15,056円(3.51%)、一時金を0.05月(期末0.025月・勤勉0.025月、再任用職員含む)引き上げる勧告を行った。俸給表については、大卒および高卒の初任給をそれぞれ9,500円引き上げるとともに、中高年層にも配慮しすべての級・号俸で3%以上の改定が行われた。5年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、2年連続で月例給の改定率が3%を超えたことは、2026春闘における民間組合、特に中堅・中小組合の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえる。
- 2026人勸期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、物価高騰が続く中、災害対応を含めさまざまな行政課題に日々奮闘する組合員の努力に応える、「全職員の賃金引上げと処遇改善」を求めて団体署名・職場決議行動に取り組んだ。最終的に4,253件の団体署名、8,727件の職場決議(うち自治労3,270件、3,490件)を集約し、組合員の声を背景に粘り強く交渉を進めてきた。
- 昨年に引き続き全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできる。しかし、物価の上昇率が前年同月比+3%近い数値で推移していることから、「真に生活改善につながる賃上げ」を引き続き求めていく必要がある。また、再任用職員の月例給について、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の水準に合わせ平均8.5%引き上げたことは評価したい。これまでの取り組みの大いなる成果である。しかしその一方で一時金の支給月数に関して、人事院は従来の考え方を変えなかったことから、「60歳前後の給与カーブのあり方」

とともに、早期の見直しを強く求めていく必要がある。

- 転勤に伴う経済的な負担の軽減をはかるため、新たに転居に関する手当が創設されることとなった。これは単身赴任者以外にも支給されることとなり、転勤にかかる負担軽減の観点から一定評価できるものである。来年以降も転勤関連手当の再編や統合が行われる見込みであることから、引き続き公務員連絡会と連携し意見反映を行っていく。
- 本府省幹部職員等を対象とする人事制度見直しの骨格について、本府省幹部職員等を対象とした給与体系の変更、勤務時間にとられない働き方等が示された。まず給与体系の変更については、本府省幹部職員等に限定されているが、来年の報告にむけ、地方公務員への影響も含め動向に注視し、公務員連絡会と連携し意見反映を行っていく。また、勤務時間にとられない働き方についても、本府省幹部職員等に限定されるが、拡大されることのないよう今後も注視していく必要がある。
- 「職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告」では、取得理由を問わない「無給休暇」の新設、代休日の指定等の見直しが勧告された。これらは、職員のさまざまなニーズに対応できるものとして一定理解はできる。しかし人員の不足が大きな問題となっていることを考えれば、ただ制度を導入するだけでなく取得可能となるよう環境の整備が必要である。
- 今後は、勧告の取り扱いが焦点となる。秋

の臨時国会にむけて政治情勢は不透明であるが、本部は、政府に対し早期の給与法閣議決定を求めるとともに、各自治体における労使交渉を尊重し、国が不当な介入を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。

県・政令市等においては、人事委員会対策を強化し、賃金水準の十分な引き上げと公民較差の月例給・手当への適切な配分を求めていく。あわせて、県本部は市町村課交渉を行い、県内自治体の労使自治の尊重を確認するとともに、不当な介入を行わないよう求め、統一闘争をけん引していく必要がある。

給与改定の時期について、総務省は「地域の実情を踏まえて適切に判断すること」と示していることから、単組は、国における給与法の改正を待つことなく、早期の労使自主決着、会計年度任用職員を含むすべての職員の遡及改定と年内差額支給を実現しなければならない。

近年頻発する災害による財政需要の増加や公立病院の厳しい経営状況等を理由に、人勸完全実施を明言しない当局姿勢も想定される。しかし、組合員の生活改善と人材確保・定着はもちろん、地域経済の活性化、さらには地方税収の充実をはかるうえでも、賃上げは必要不可欠である。すべての自治体単組、公共民間単組で人勸完全実施と単組独自の賃金改善を実現するため、自治労は2026賃金確定闘争を全力で推進する。

2026年 8 月 7 日
全日本自治団体労働組合

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格〔令和9年夏に具体的な内容を報告〕
- 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度の導入

※その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆転勤の経済的負担の軽減
 - 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆働きやすい環境の整備
 - 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆柔軟な働き方の推進
 - 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆「成長できる職場」の整備
 - 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆採用試験等の見直し
 - 基礎能力試験へのCBT方式（オンライン試験）の導入〔対象〕
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～

- ◆国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- ▶「国民を第一」に考えた行動
- ▶「中立・公正」な立場での職務遂行
- ▶「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

●職員の給与の改定（勧告・報告）

高水準のベースアップ【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準[官民較差：15,056円(3.51%)]

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 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
※行政職俸給表（一）の平均改定率は、3.3%（モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善）
民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ（総合職・一般職ともに9,500円の引上げ）
- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善（行政職俸給表（一）の平均改定率8.5%）

転居に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設【令和9年4月実施】
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（距離区分に応じた手当額を設定）
例 東京から大阪に異動する場合の手当額（年額）約22万円〔単身赴任者は約49万円〕
※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額（年間36万円）を支給

- 広域異動手当の支給割合の引上げ【令和8年4月実施】
広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ（距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%）

ボーナスの引上げ

年間4.65月→4.70月（期末手当及び勤勉手当に均等に配分）【令和8年4月実施】

※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し【令和9年4月実施】
高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保（最高で年間約3,380万円）

●職員の勤務時間及び休暇の改定（勧告） 【令和9年4月施行】

※一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設
※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

- ▶日単位の無給休暇
介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用
- ▶時間単位の無給休暇
いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

●国家公務員災害補償法の改正（意見の申出） 【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法（令和8年7月成立）の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

本年の給与勧告のポイント①

俸給

民間と公務の令和 8 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《令和 8 年 4 月実施》

- ✓ 民間給与との較差（＊） 15,056円（3.51％）を解消するため次のとおり改定

- ▶ 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
《行政職俸給表（一）の平均改定率》 1 級4.0％、 2 級3.6％、 3 級3.4％、 4 級3.1％、 5 ～10級3.0％、全体3.3％
- ▶ 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律9,500円引上げ
【総合職（大卒）】 251,500円（＋3.9％） 【一般職（大卒）】 241,500円（＋4.1％） 【一般職（高卒）】 209,800円（＋4.7％）

※ 較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9％の給与改善
改定の内訳：俸給11,179円 広域異動手当（後述） 2,376円 はね返し分（俸給の改定による諸手当の増減） 1,501円

- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善

- ▶ 再任用職員の 8 割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善（行政職俸給表（一）全体の平均改定率8.5％）

ボーナス

直近 1 年間（令和 7 年 8 月～令和 8 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

- ✓ 民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ《令和 8 年 4 月実施》 （一般の職員の場合）
年間4.65月分→4.70月分（＋0.05月分）

- 民間の支給割合4.72月 （編集部注）再任用職員の一時金支給月数
0.05月引上げ 2.5月（現行2.45月）
公務の平均支給月数4.65月
▶ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

		6 月期	12 月期
令和 8 年度	期末手当 勤勉手当	1.2625月（支給済み） 1.0625月（支給済み）	1.2875月（現行1.2625月） 1.0875月（現行1.0625月）
令和 9 年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.275月 1.075月	1.275月 1.075月

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し《令和 9 年 4 月実施》

- ▶ 高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保（俸給等を含め最高で年間約3,380万円）

その他

- ▶ 給与制度のアップデートで令和 7 年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和 9 年度の支給割合を設定
 - ▶ 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記《令和 8 年10月実施》
 - ▶ 60歳前後の給与水準（給与カーブ）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加速
- ※ このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定

本年の給与勧告のポイント②

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居に関する手当 《令和 9 年 4 月実施》

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

- ▶ 官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
- ▶ 支給期間は異動から 3 年間（単身赴任者でやむを得ない場合には 3 年間を超えて延長可能）

（距離区分別の手当月額） ～ 「単身赴任者」は現行の単身赴任手当の加算額より増額し、60km以上100km未満の区分を新設。「単身赴任者以外」は新たに支給～

	60km以上 100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
単身赴任者	11,000円	18,000円	30,000円	41,000円	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
単身赴任者 以外	6,000円	9,000円	13,000円	18,000円	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

【例】東京から異動する場合の手当額（年額） 東京－大阪：約22万円〔単身赴任者は約49万円〕 東京－福岡：約35万円〔単身赴任者は84万円〕

※ 単身赴任者には、上記手当のほか、二重生活の生計費を補助する単身赴任手当（現行の基礎額相当。月 3 万円）を別途支給

広域異動手当 《令和 8 年 4 月実施》

広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、支給割合を引上げ

- ▶ 60km以上300km未満： 5 ％→ 8 ％ 300km以上：10％→16％

【例】地域手当の非支給地間で広域異動する場合の改善額（年額）〔地方機関係長の場合〕 60km以上300km未満＋約16万円 300km以上＋約32万円

特地勤務手当に準ずる手当 《令和 9 年 4 月実施》

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手当の支給対象とできるよう、官署の指定基準を見直し

※ これらの見直しのほか、今後、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討。措置の具体的な内容を令和 9 年夏に報告

■ 本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント①

▶ 無給休暇の新設

概要

勤務時間法を改正し、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設する。(令和9年4月1日施行)

趣旨

- 育児や介護に限らず、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるようにするためには、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要
- ⇒ 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
 - ⇒ 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

活用イメージ

- ▶ **日単位の無給休暇**
介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用
- ▶ **時間単位の無給休暇**
いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

■ 本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント②

▶ 代休日の指定等の見直し

概要

勤務時間法を改正し、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日（※）に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位（代休日の指定は１日、週休日の振替等は１日又は４時間）に満たない場合でも可能とする。

（令和９年４月１日施行）

（※）休日とは、国民の祝日及び年末年始の休日を、週休日とは日曜日及び土曜日（交替制等勤務職員を除く。）をいう

趣旨

- 【現行】 休日や週休日の勤務が取得単位に満たない場合は、代休日の指定及び週休日の振替等ができず、それぞれ休日給の支給、超過勤務手当等の支給で対応
- ↓
- 長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要
- ⇒ 代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間に限らず行えるようにすることで、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことが可能

見直しイメージ

例：勤務時間が１日７時間４５分の職員に対し、休日（８／１１（火））に５時間１５分の勤務を命じる場合

- 【現行】** 代休日は1日勤務を命じた場合のみ指定可能

8/11(火)

勤務時間 5時間15分	2時間30分
----------------	--------

↓

休日給を支給
(代休日の指定は不可)

↓

休日のため
勤務することを要しない

【見直し後】 より細かい単位で代休時間を指定可能

8/11(火)

勤務時間 5時間15分	2時間30分
----------------	--------

↓

8/14(金)

勤務時間 2時間30分	代休時間 5時間15分
----------------	----------------

代休時間の取得を可能に

■ 本年の国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出のポイント

▶ 国家公務員災害補償法の見直し

趣旨

国家公務員災害補償制度がセーフティネットとして適切に機能するためには、補償内容が時代に即したものであり、民間における災害補償制度との均衡を考慮したものとなっている必要

➡ 就労構造の変化等の状況、令和8年7月の遺族補償年金の支給要件等の見直しを内容とする労災保険法一部改正法の成立を踏まえ、国家公務員災害補償制度においても、必要な見直しを実施

改正内容

国家公務員災害補償法を改正し、

- 遺族補償年金の受給資格者要件について、配偶者が夫である場合にのみ課せられた要件を撤廃
【現行】被災職員の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にあることを求める要件 → 【見直し後】なし(配偶者が妻である場合と同じ)
- 遺族補償年金の年金額について、遺族が1人の場合の額を平均給与額×175日に見直し
【現行】平均給与額×153日(55歳以上の妻又は一定の障害の状態にある妻は175日) → 【見直し後】平均給与額×175日
- 補償を受ける権利の消滅時効の期間について、補償を支給すべき事由に該当するか容易に判断することができない疾病※である場合には、療養補償等の消滅時効の期間を2年から5年に延長

※ 疾病の特性等を踏まえ人事院規則で指定(脳・心臓疾患、精神疾患等を想定)

(令和9年4月1日施行)