

人事院、国家公務員給与を勧告・報告 「民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準」

〇月例給 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

〇一時金 年間 4.65 月 → 4.70 月 (期末手当及び勤勉手当に均等に配分)

人事院は、本日 8 月 7 日、国家公務員給与に対する勧告・報告を行いました。

主な内容としては、①月例給においては官民較差 15,056 円 (3.51%) を解消するため、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、②特別給 (一時金) においては民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ (年間 4.65 月→4.70 月)、③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%)、となっています。

自治労は直ちに“見解”として、月例給等の引上げには一定程度の評価をしているものの「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」と発しました。

今後は特別区人事委員会に対し、我われの生活実態に見合った勧告とするよう取り組みを進め、その内容を注視しなければなりません。引き続きさらなる賃金・人事制度の改善にむけ、各支部から要求を積み上げる体制を確立しましょう！

添付資料

- ・令和8年人事院勧告・報告の概要
- ・自治労「見解」
- ・人事院総裁「談話」

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

- ✓ 単身赴任者か否かにかかわらず、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%)

転勤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 (距離区分に応じて手当額を設定)
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

2026 人事院勧告に対する自治労見解

1. 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。
2. 2026 人勧期闘争にあたり、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。
3. 昨年に引き続く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。
4. 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。
5. 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、勤務時間にとらわ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。

6. 「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。

7. 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、人勧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、公共民間単組で人勧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

人事院総裁談話

令和8年8月7日

我が国は今、地政学的リスクの高まり、頻発する自然災害など、複雑で困難な課題に直面しています。このような時代に、課題を解決し、国の未来を切り開くために、公務に優秀な人材を確保し、職員一人一人が能力を十分に発揮できる環境を実現することが急務です。

これまで人事院は、採用試験改革、給与制度の見直し、勤務環境の改善などに取り組んできました。総合職試験申込者が前年より約10%増えるなど明るい兆しも見える一方で、人材マネジメント上の改革は道半ばです。人事院は、職員一人一人の挑戦を支え、その挑戦に報いる人材マネジメントの実現に向けて人事制度改革を加速していきます。次の4つのポイントがその柱です。

まず、「実力本位で活躍できる公務」を実現します。外部労働市場でも高い競争力を有する人材の確保のため、本府省幹部職員等を対象とした人事制度見直しが急務です。民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準を確保するとともに、能力・実績に応じた人事運用を徹底し、採用年次にとらわれない実力本位の人事制度を構築していきます。本府省幹部職員等のポストは、若年層を含め他の職員の目標となることにも留意しています。本年はその骨格を示しました。

次に、「働きやすさと成長が両立する公務」を実現します。人事管理上の大きな課題となっている転勤への対応として、単身赴任者であるか否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員に対する手当を新設し、経済的な負担を軽減します。また、長時間勤務が生じている職場への支援を充実させ、月100時間などの上限を超える超過勤務の更なる縮減を進めます。あわせて、ゼロ・ハラスメントの実現に向け、カスタマー・ハラスメント対策を推進します。さらに、国家公務員に求められるスキル、すなわち公務で獲得できるスキルを示した「スキル一覧」を活用して、職員が学び続け、成長を実感できる環境を整えます。

さらに、「誰もが挑戦できる開かれた公務」を実現します。採用試験の申込者数の増加に気を緩めることなく、採用プロセスをアップデートしていきます。令和9年度には経験者採用試験に、令和10年秋には総合職試験教養区分にCBT方式（オンライン試験）を段階的に導入し、令和11年春には総合職試験全体に拡大していくなど、海外の大学等の学生も含め受験機会を拡大し、日程にも自由度を持たせ、受験者の利便性向上を図ります。また、人手不足が深刻な技術系人材の採用ルートを拡充するとともに、アルムナイ人材や民間の専門人材を公務に円滑に採用できるよう、人材プールを整備し、府省とのマッチングを推進します。

加えて、「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」を実現します。そのため、国家公務

員の仕事の価値や魅力を公務内外に分かりやすく伝えていきます。本年3月に策定された「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」という公務のブランドメッセージを魅力発信の柱に据え、高校生、大学1、2年生、技術系人材に対する情報発信を強化し、公務を進路としてイメージできる機会を拡充します。また、国家公務員行動規範の更なる浸透に取り組み、誇りとやりがいを持って挑戦を続けられる文化を育んでいきます。

本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与の改定、並びに勤務時間及び休暇の改定について勧告を行うとともに、国家公務員災害補償法の改正について意見の申出を行いました。

給与については、民間企業の賃上げの状況を反映して本年も高水準のベースアップとしました。全体では平均15,056円（3.51%）引き上げ、業務遂行において重要な役割を担う中堅層以上の職員について昨年を上回る改定を行うとともに、引き続き初任給の引上げも行います。また、特別給は0.05月分引き上げ、年間4.70月分とします。

このほか、育児や介護に限らず、個人の事情に配慮した柔軟な働き方ができるよう、取得事由を問わない年7日の無給休暇を新設します。加えて、時代に即した国家公務員災害補償制度となるよう、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します。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるとともに、意見の申出の実現のために所要の措置を採られるよう要請いたします。

国民の皆様におかれては、こうした改革の必要性について、深い御理解をいただければと存じます。

最後に、国家公務員の皆さんには、国民全体の奉仕者として日々責任を果たしていただいていることに、改めて敬意と感謝を申し上げます。人事院は、皆さんが高い使命感とやりがいを持ち、安心して挑戦を続けることができる公務の実現に向け、全力で取り組んでいきます。