

大阪市労連ニュース

2026人事院勧告

月例給・一時金ともにプラス勧告
再任用職員は18,500円以上改善

全世代で3%以上の引き上げ

8月7日、人事院は国会および内閣に対し、国家公務員の給与に関する勧告と報告を行った。月例給では、本年の官民格差15,056円(3・51%)を解消するため、初任給について、大卒・高卒いずれも9,500円引き上げるとともに、中堅層以上の職員を3・0%以上引き上げるなど、昨年を上回る改定とした。一時金は0・05月の引き上げ、12月期の期末・勤勉手当に均等配分するとした。昨年度から改善された比較対象企業規模の引き上げが勧告へ好影響を与えた。この他、取得事由を問わない年7日の無給休暇の新設など、勤務環境に関する勧告も行われた。公務員連絡会は、「私たちの要求に人事院が一定応えた」と評価しつつも、「引き続き『真に生活改善につながる賃上げ』を求めていく必要がある」と強調した。

●俸給表の改定

俸給表は、各組織の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を3・0%以上引き上げるなど、昨年を上回る改定となった。また、民間における初任給の動向や人材確保の重要性などを踏まえ、総合職(大卒程度)、一般職(大卒程度・高卒者)の初任給をいずれも9500円引き上げるとされた。その他の俸給表も、行政職俸給表(一)との均衡を基本に引き上げられた。

●再任用給与水準の改善

これまで公務労協が特にこだわって改善を求めてきた再任用職員の一時金の支給月数については、根本的な解決を図る勧告とはならなかった。一方、再任用係長級の月例給は8・5%引き上げられ、他の役職段階も係長級の改定率を踏まえて改定するとして。とりわけ、この間の交渉において「60歳超職員の給与水

準に関する検討を加速させる」との回答を得た。

●一時金の引き上げ

年間支給月数が0・05月分引き上げられ、期末・勤勉手当に均等配分された。

2026年度は引き上げ分を12月期の期末・勤勉手当に配分し、2027年度以降は6月期と12月期の支給月数が均等になるよう配分される。

●転勤・転居手当の改善

今回は、転勤・転居に関する手当の改善について幅広く勧告されている。単身赴任手当については、加算額を分離・再編し、支給額を引き上げるとともに、60km以上100km未満の距離区分の新設が図られている。

また、単身赴任に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当が新設され、職員の区分と異動前後の住居間の距離に応じた月額

を、異動から3年間支給するとされた。支給額は、単身赴任の場合が1万1000円、10万5000円、それ以外の場合が6000円、4万3000円の範囲で設定される。

広域異動手当についても60km以上300km未満を8%、300km以上を16%に引き上げられる。あわせて、特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署の拡大も勧告された。

●休暇制度の新設・見直し

勤務環境では、育児や介護に限らず、さまざまな事情を抱える職員が働き続けられるよう、取得事由を問わない年7日の無給休暇を新設する。また、週休日に勤務した場合の代休日の指定や週休日の振替等については、従来の1日または4時間単位に限らず、1時間単位で取得することが可能となるよう見直された。フレックスタイム制も、1日

の最短短勤務時間を見直すとともに、各府省の判断でコアタイムを設定しないことも可能となる。これらの制度改正には法律改正が必要となるため、人事院は、職員の勤務時間や休暇に関する法律の改正についても勧告を行っている。

●幹部人事制度の見直し(骨格)

本府省の事務次官から課長までの幹部職員等については、職務・職責をより重視した給与体系とする。俸給、業績等手当、通勤手当、転勤手当を基本としつつ、人材獲得競争で見劣りしない給与水準とする方向が示された。条件付任用期間中の評価によつては、改善措置を経ずに昇任前の役職段階へ戻す仕組みや、「勤務時間にとられない働き方」ができる仕組みも検討する。人事院は、2027年夏に具体的な内容を報告する。

声 明

- 人事院は、本日、①月例給について、3.51% (15,056円) の官民較差に基づく引上げと、一時金の支給月数の0.05月分引上げ等の給与に関する勧告・報告、②公務員人事管理に関する報告、③国家公務員災害補償法の改正に関する意見の申出等を行った。
- 公務員連絡会は、6月17日に人事院総裁に要求書を提出して以降、全国の組合員参加による団体署名及び職場決議の実施とその提出行動、全国からWebを含め500人を超える参加者による7.22中央集会を背景に、幹事クラス、書記長クラスによる交渉を複数回実施してきた。
本年の人勸期における重要課題は、①真に生活改善につながるための全職員に対する月例給及び一時金の引上げ、②若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系の確立、③連絡会との十分な交渉・協議を踏まえた「新たな人事制度」に関する「骨格」の提示、④長時間労働の是正、ハラスメントの撲滅、各種勤務環境の整備など働きやすい職場づくり等であった。
- 本年の給与に関する勧告は、職種別民間給与実態調査の段階から、全体の比較対象企業規模を「100人以上」かつ「事業所規模50人以上」とした上で、①月例給について、大卒初任給(総合職・一般職)、高卒初任給ともに、9,500円引き上げる一方で、「各組織の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も配慮した改定を行う」として、昨年を上回る引上げ、②一時金については、0.05月分を引き上げることとし(年間計4.70月)、今年度についても、12月期の期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、来年度以降については、6月期及び12月期が均等になるよう配分する、等の内容となっている。また、再任用職員についても、いずれの役職段階においても、公務が民間を下回る状況にあることから、「近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行う」として、行(一)表で平均8.5%の改定を求める内容となった。
- 本年の勧告について、
 - 月例給に関して、公務員連絡会は、実質賃金が4年連続マイナスになっている全体状況のもと、全職員について、物価の上昇率を上回る賃金引上げを強く求めてきた。結果として、3.3%という行(一)表の平均改定率は、最低限の水準を確保できたものとして受け止める必要がある。特に、中堅・高齢層が多く在職する級・号俸において昨年を上回る水準での引上げとなったこと、再任用職員の引上げについて昨年来を大きく上回る改定となったことは、連絡会の強い要求に人事院が応えたものと評価する。
 - 一時金に関しては、再任用職員も含め5年連続での支給月数引き上げとなり、本年も勤勉手当と期末手当に均等に配分されたことは、民間の考課査定割合との比較において当然のこととはいえ、この間、適正な配分を求めてきた立場として一定の評価ができる。
 - 手当等に関しては、ア)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、広域異動手当の支給割合の引上げを本年4月に遡及する形で実施、イ)現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、支給額の改善及び距離区分の追加を行った上で、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の創設、ウ)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、休暇の取得事由を問わない「無給休暇」(年7日間)の新設(勤務時間法の改正)、等が勧告された。これらは、未確定な部分も多くあるが、概ね評価できるものである。
 - 本府省幹部職員等を対象とする人事制度見直しについて、ア)現行の指定職俸給表を参考とした俸給表を新設すること、イ)人材獲得競争の観点から参照すべき民間の規模や対応する役職段階等を設定し、年間給与水準を決定すること、ウ)必要な判断をより適時適切に行うことを可能とするために勤務時間にとられない働き方ができるスキームとすること、等が方向性として示された。これらについては、本年は「骨格」の段階であり、未確定な部分が多いが、疑問点や懸念される部分もあるため、来年に向け、さらに人事院との協議を続けることとする。一方、今回対象となるポスト以外についても、2031年の定年の段階的引上げの完成を視野に入れ、必要な制度・運用の見直しを進めることが示された。この課題が、定年を延長した職員のみならず、再任用職員や、若年層・中堅層を含めた職員全体に影響を及ぼすことが想定されることから、「中高齢層職員の意欲の維持・向上と人材の確保」という観点で、人事院との協議を強化していくこととする。
- 以上のように、本年の勧告・報告は、公務員連絡会の要求に一定応えたものとは言えるが、前年同月比+3%に近い物価上昇率が続く中においては、引き続き「真に生活改善につながる賃上げ」を求めて行く必要がある。また、「65歳定年」が見えてきた中で、「若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系の確立」の重要性も変わることがない。
その上で、まずは、政府に対して、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求めるとともに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2026年8月7日
公務員労働組合連絡会

本年の給与勧告のポイント

俸給

民間と公務の2026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《2026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2025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(2025年8月～2026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《2026年4月実施》
年間4.65月分→4.70月分(+0.05月分)
民間の支給割合 **4.72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

(一般の職員の場合)

	6月期	12月期
2026年度 期末手当	1.2625月(支給済み)	1.2875月(現行1.2625月)
勤勉手当	1.0625月(支給済み)	1.0875月(現行1.0625月)
2027年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075月

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し《2027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2025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、2027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《2026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

2026年8月7日

2026年人事院勧告に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 神保 政史

1. 社会全体への賃上げの波及に向け、速やかに勧告どおり給与改定すべき

人事院は本日、政府ならびに国会に対して、公務員人事管理に関する報告を行うとともに、2026年の国家公務員給与改定について、15,056円(3.51%)の官民較差にもとづき月例給を引き上げること、一時金の支給月数を年間4.70月(昨年比0.05月増)とすることなどを勧告した。勧告は、民間の動向や公務における人材確保の重要性などを踏まえ、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は、昨年を上回る引き上げを行うとした。また、再任用職員も近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行うとした。政府と国会は、社会全体に賃上げを波及させるべく、速やかに勧告どおり給与改定すべきである。あわせて、各府省は、非常勤職員の給与について、非常勤職員の給与に関する指針に沿って、常勤職員の給与改定に準じ、適切に支給すべきである。

2. 本府省幹部職員等を対象とした人事制度見直しは労働組合との丁寧な協議を

報告は、本府省幹部職員等を対象とした人事制度見直しの具体的な内容を2027年夏に報告するとした。また、その骨格として、「職務・職責をより重視した給与体系」「能力・実績に応じた人事運用をさらに徹底するため、昇任時の見極めスキームの見直し」「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」などを示した。これらの人事制度の見直しはもとより、引き続き働きやすい環境整備に向けた長時間労働の是正もあわせて検討すべきである。また来年の報告に向け、検討状況を労働組合と共有するとともに、丁寧な協議を進めるべきである。

3. 地方自治体はすべての職員を対象に人事院勧告同様の給与引き上げを

今後、人事委員会が置かれている地方自治体においては、地方公務員の給与にかかる勧告が行われるが、人事院勧告を踏まえ、少なくとも同様の引き上げ勧告がなされること、またすべての地方自治体に対して地方自治の本旨にもとづき条例改正に向けて労使交渉が尊重されることを求める。あわせて、会計年度任用職員について、常勤職員の給与改定に準じ、適切に支給されることを求める。

4. 連合はより質の高い公共サービスに資する公務員制度改革に取り組む

人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、公務員の労働基本権の回復と自律的労使関係制度の早期の確立が求められる。連合は、国民の安全・安心な暮らしを守る、より質の高い公共サービスの維持・発展に向け、ILOをはじめ関係する組織と連携しながら、民主的な公務員制度改革の実現をめざし取り組んでいく。

以上