

人事院勧告特集号

この「自治ひょうご」は、人事院勧告の特集号となります。勧告内容について不明な点がありましたら、自治労兵庫県本部までお問い合わせ下さい。

自治ひょうご



全日本自治団体労働組合 兵庫県本部
〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL 078-392-0820 FAX 078-392-0920
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail: jhyogo@jichiro-hyogo.jp

1701号

2026. 8. 15

月2回(1日・15日)発行 定価10円
購読料は組合費に含まれる。
自治労兵庫県本部
書記長/北池 宏光・編集人/荒西 正和

2026人事院勧告

全世代で3%以上の引き上げ

自治労の人勧期交渉の成果が実る

8月7日、人事院は国会および内閣に対し、本年の官民較差に基づき月例給3・51%・1万5056円、一時金0・05月の引き上げを勧告した。今年度の勧告においても、昨年度から改善された比較対象企業規模の引き上げが好影響を与えている。このほか、単身赴任手当をはじめとした転勤・転居を伴う手当の改善や、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。なお、本府省幹部職員の人事制度に係る骨格が示された。この内容による影響は、幹部職員に限るものではなく、今後の検討状況を注視し次年度にむけた取り組みを強化する必要がある。

再任用職員は1万8500円以上改善 賃金確定闘争に最大限の結集を

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。

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。

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、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。

賃金確定闘争にむけて

人事院(人事委員会)勧告制度と勧告の内容は、重く受け止めなければならない。県本部は、単組と連携した人事委員会対策を継続するとともに、早急な給与法改正に向けた自治労の取り組みに結集し、勧告に準じた自治体賃金確定闘争を推進する。

具体的には、①非常勤等職員を含むすべての職員給与の2026年4月期改定、②一時金支給月数の改善、③再任用職員の処遇改善、④地域手当をはじめとする諸手当の改善などを重点課題として取り組む。あわせて、長時間労働の是正と勤務環境の改善を求める。中央で継続する総務省交渉の結果を踏まえ、改めて闘争方針を提起する。

一方、従来は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。

今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(後述)2,376円はね返り分(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

■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)

(一般の職員の場合)

	6月期	12月期
2026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)
2027年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.275月 1.075月	1.275月 1.075月

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

行政職俸給表 (一)

号俸	1 級										2 級										3 級										4 級										5 級										6 級										7 級										8 級										9 級										10 級																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額	俸給月額	間差	改定額	改定率	現行	俸給月額

2026年人事院勧告・報告の概要

●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、2025年並みの高水準【官民較差：15,056円（3.51%）】

※2026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【2027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【2026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）【2026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【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）【2027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

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人勤期闘争にあたり、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きい成果である。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、勤務時間にとらわれない働き方等が

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。

- 「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、人勤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、公共民間単組で人勤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