

総行給第71号
総行公第93号
総行女第37号
令和8年10月9日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

} 殿

総務副大臣 鈴木 英敬
(公 印 省 略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙1のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準との均衡が図られていない地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、民間の動向や公務における人材確保の重要性等から、初任給を引き上げつつ、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昨年を上回る引上げ改定を行うこととされ、平均3.3%の引上げ改定を行うこととされたところである。

さらに、再任用職員のうちフルタイム勤務職員の月例給については、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の水準に見合ったものとなるよう、近年を上回る引上げ改定を行うこととされたところである。

また、国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.05月分引き上げることとし、本年度の12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、令和9年度以降は6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.0125月分引き上げることとされたところである。

各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準との均衡が図られていない地方公共団体にあっては、必要な是正措置を速やかに講じること。

さらに、期末・勤勉手当については、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日から、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号)及び令和5年度からの定年引上げとこれに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 等級別基準職務表に適合しない級への格付を行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、国において、在級期間に係る制度の見直しが行われたことも踏まえ、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に一層努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (3) 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給については、その適正化を図ること。
- (4) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）及び「地方公共団体における人事評価結果の活用推進について」（令和8年6月26日付け総行女第21号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (5) 平成18年の給与構造改革及び平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、それぞれ、平成26年3月31日及び平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- (6) 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。

3 給与改定に当たっての対応について

- (1) 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則にのっとり行うべきものであり、その時期は、国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自

治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 給与制度の改正等について

- 1 国家公務員給与においては、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、昨年度から、俸給及び諸手当にわたる見直しが行われているが、各地方公共団体においても、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和6年11月29日付け総行給第97号・総行公第100号・総行女第30号）等に留意し、適切に対処すること。

地域手当については、国における地域手当の指定基準及び令和9年度の級地別支給割合に基づき、級地区分・支給割合を定めることが基本であること（別紙2、3）。なお、基本となる支給割合によれば、著しく給与水準が上昇する場合にあっては、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応すること。

また、基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすること。特に、基本となる支給割合を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと。

2 諸手当に係る見直しについて

国においては、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、異動の円滑化を図る必要があることから、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を以下のとおり講じることとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても下記事項に留意の上、適切に対処すること。

- (1) 国においては、転居による経済的負担は、単身赴任か否かといった転勤の形態にかかわらず一定程度生ずるものであり、全ての職員に対してその軽減を行う必要があるため、令和9年4月1日から、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転居手当を新設することとされたところである。

また、広域異動手当について、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観点から、その支給割合を、令和8年4月1日に遡及して引き上げることとされたところである。これまで、地方公務員における広域的な異動に対する給与上のインセンティブは、地域手当等によって対応することとしていたが、今般の国における広域異動手当の支給割合の引き上げにより、地方においても、広域異動手当を新設することによって異動の円滑化の要請に対処する必要性が生じたところである。

地方公共団体においてこれらの手当の支給根拠となる地方自治法第204条第2項は、給与法の改正に合わせて改正を行うこととしているの

で、各地方公共団体においては、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

- (2) 特地勤務手当に準ずる手当について、国においては、現在本土に所在し人口が集中している地区から離れた場所に所在する官署であっても、公共施設等が近隣に所在する官署については同手当の支給対象となっていないが、へき地等の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、令和9年4月1日から、当該官署周辺の生活環境の状況にかかわらず、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となるよう指定基準を見直すこととされたところである。

各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨や特地勤務手当に準ずる手当の制度趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

第3 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。

各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

- 3 地方公務員における年次無給休暇の新設等については、国家公務員における年次無給休暇の新設等の取組を考慮し、各地方公共団体の実情に即し、適切に判断すること。

- 4 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）」（令和7年12月25日付け総行公第130号・総行給第71号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。

なお、会計年度任用職員の給与水準については、職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があるが、その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに

留意すること。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）等を踏まえ、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

- 5 地方公務員の中途採用については、「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）等における就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験や就職氷河期世代に限定した採用試験等の実施に加え、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに引き続き取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和 8 年10月 9 日〕
閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与については、去る 8 月 7 日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成 6 年法律第33号）の適用を受ける国家公務員の勤務時間及び休暇については、去る 8 月 7 日の人事院勧告どおり、令和 9 年度に、年次無給休暇及び時間単位の代休制度の新設等を行うものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与については、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の官職との均衡、特別職の官職相互の均衡等を考慮して定めることが適切といった観点から、1 の趣旨に沿って取り扱うものとする。

なお、引き続き、閣僚等が、国会議員の職を兼ねる場合に行政庁から支給される給与については、支給しないこととする。
- 4 1、2 及び 3 の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年 7 月25日閣議決定、令和 8 年 7 月30日一部変更）に沿って、行政需要の変化に対応したメリハリのある機構・定員管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第 4 条第 1 項第 6 号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適切に対応する。

5 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準との均衡が図られていない地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合

級地・ 支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1 級地・20%		東京都：特別区
2 級地・16%	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3 級地・12%	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、蕨市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、習志野市、我孫子市、袖ヶ浦市、印西市 静岡県：裾野市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市、日進市 京都府：長岡京市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4 級地・8%	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、狭山市、上尾市、朝霞市、新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、八千代市、富津市、浦安市、四街道市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5 級地・4%	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 宮城県：富谷市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

令和 9 年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 ・支給割合	見直し前の級地 ・支給割合	改定幅	令和 9 年度の 地 域 手 当 の 支給割合 (%)	(参考) 令和 8 年度 (%)
1 級 地 ・ 20 %	1 級 地 ・ 20 %	0	20	20
2 級 地 ・ 16 %	2 級 地 ・ 16 %	0	16	16
	3 級 地 ・ 15 %	+ 1	16	16
	4 級 地 ・ 12 %	+ 4	16	16
	5 級 地 ・ 10 %	+ 6	16	15
	6 級 地 ・ 6 %	+10	16	14
	7 級 地 ・ 3 %	+13	16	11
	非支給地 ・ 0 %	+16	16	10
3 級 地 ・ 12 %	2 級 地 ・ 16 %	－ 4	13	14
	3 級 地 ・ 15 %	－ 3	12	13
	4 級 地 ・ 12 %	0	12	12
	5 級 地 ・ 10 %	+ 2	12	12
	6 級 地 ・ 6 %	+ 6	12	11
	非支給地 ・ 0 %	+12	12	8
4 級 地 ・ 8 %	4 級 地 ・ 12 %	－ 4	9	10
	5 級 地 ・ 10 %	－ 2	8	8
	6 級 地 ・ 6 %	+ 2	8	8
	7 級 地 ・ 3 %	+ 5	8	8
	非支給地 ・ 0 %	+ 8	8	7
5 級 地 ・ 4 %	6 級 地 ・ 6 %	－ 2	4	4
	7 級 地 ・ 3 %	+ 1	4	4
	非支給地 ・ 0 %	+ 4	4	4
非支給地 ・ 0 %	7 級 地 ・ 3 %	－ 3	0	1