

本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み

令和8年8月
人 事 院

目次

○ 本年の給与勧告のポイント

- ▶ 本年の給与勧告のポイント① 1
- ▶ 本年の給与勧告のポイント② 2
- ▶ 職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格） 3

○ 給与勧告の仕組み

- ▶ 給与勧告制度の基本的考え方 4
- ▶ 給与勧告の対象職員 5
- ▶ 給与勧告の手順 6
- ▶ 民間給与との比較 7
- ▶ 民間給与との比較方法（較差の算出イメージ） 8
- ▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由） 9
- ▶ 国家公務員モデル給与例 10
- ▶ 給与勧告の実施状況（行政職俸給表（一）） 11

本年の給与勧告のポイント

今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》**
年間4.65月分→4.70月分 (+0.05月分) (一般の職員の場合)

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

	6月期	12月期
令和8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)
令和9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《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、今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に、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

職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）

基本的考え方

- ▶ 本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を挙げることが強く求められる
- ▶ これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘（国家公務員全体の処遇の印象にも影響）

中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、

- ・ 他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現
- ・ 適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保

措置の骨格

- ①対象 ▶ 本府省の事務次官級～課長級
- ②給与の構成 ▶ 俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）

✓ 俸給

- ・ ポストと給与が強く結び付く俸給表を新設
- ・ 役職段階ごとに複数の俸給月額を設定した上で、各ポストの俸給月額は職務・職責を踏まえて決定

新俸給表のイメージ

号俸	俸給月額	対象ポスト
*	***,***円	事務次官
⋮	⋮	⋮
1	***,***円	●課長、▲課長、…

✓ 業績等手当（ボーナス）

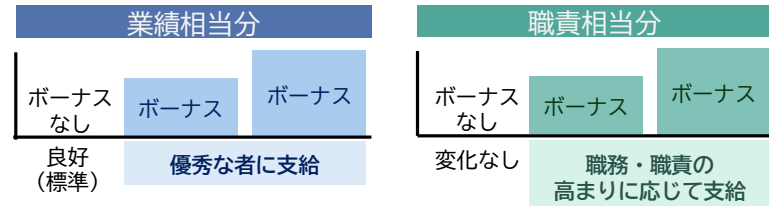
業績相当分

人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給

職責相当分

一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給

イメージ



✓ 通勤手当

- ・ 現行制度と同様の取扱い

✓ 転勤手当

- ・ 転勤関連手当を再編・統合

③年間給与水準

- ▶ 人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置、年度単位の職務・職責の変化に対応した暫定的な給与調整の仕組み等を併せて検討

➡ 上記の措置の骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告

給与勧告の仕組み

給与勧告制度の基本的考え方

労働基本権制約の代償措置

国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

情勢適応の原則（民間準拠）

国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要があることから、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々¹の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としています。

精緻な調査に基づく民間給与との比較

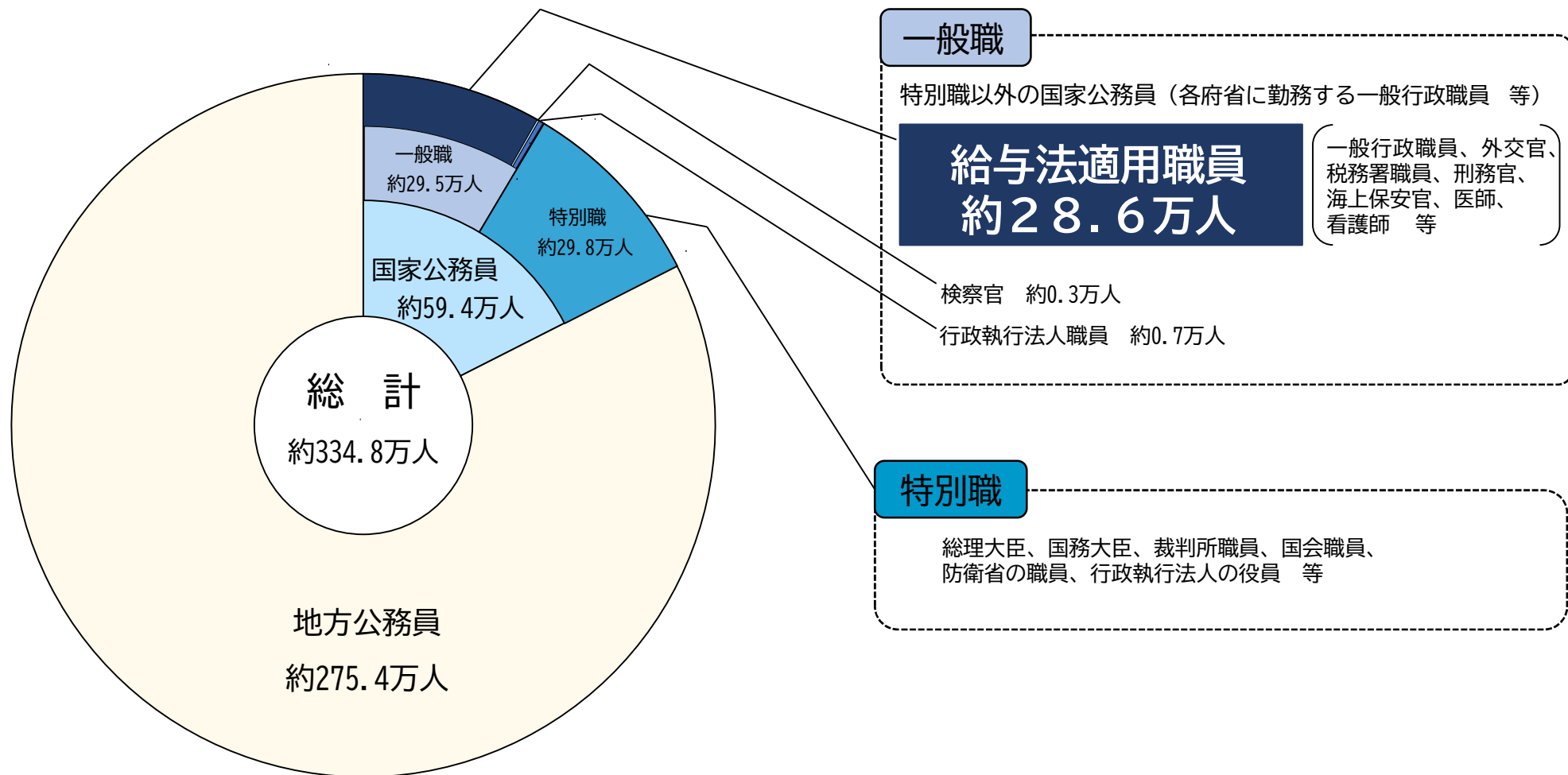
人事院は、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項

この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適應するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約59.4万人と、地方公務員約275.4万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約28.6万人です。



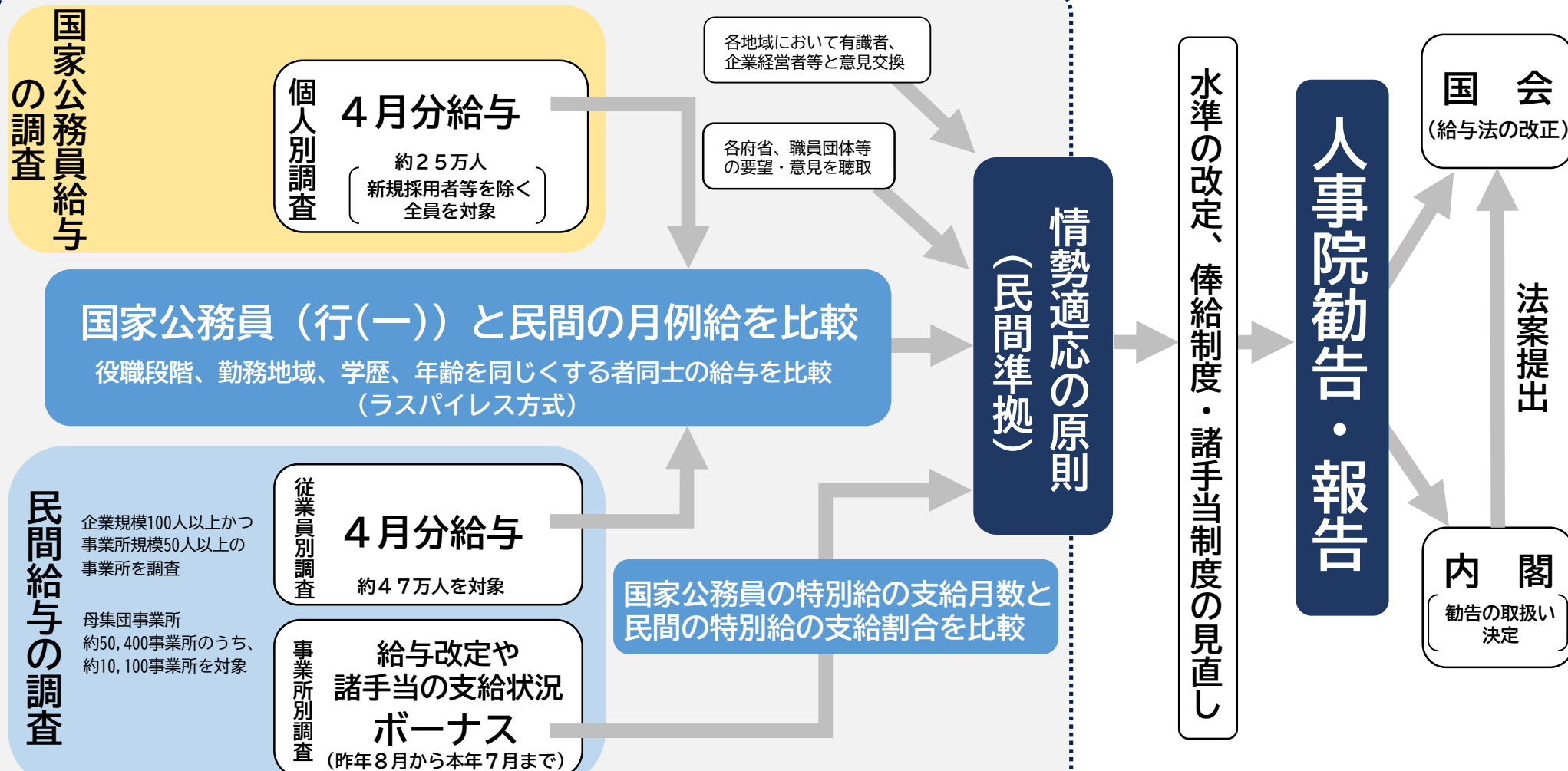
（注1）国家公務員の数とは令和8年度末予算定員等による。

（注2）地方公務員の数とは総務省「令和7年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

（注3）人員は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が合致しない場合がある。

給与勧告の手順

- 人事院は、国家公務員の給与水準を決定するため、常勤の国家公務員と常勤の民間従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
- また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



民間給与との比較

比較対象

○常勤の国家公務員〔行政職俸給表(一)〕と、
企業規模100人以上の民間事業所の常勤従業員〔事務・技術関係職種〕
の給与水準を比較

※ 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、
業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区の企業規模1,000人以上の
本店従業員と対応

比較対象は民営事業所全体の無期雇用者数の過半数をカバー



※事業所母集団データベース「令和3年次フレーム(確報)」(総務省統計局)を基に人事院集計

<参考> 総合職試験等からの新規採用者が内定を受けた民間企業の規模



※「令和8年度 総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート」(人事院)

比較方法

○単純平均では、給与水準の高低が適切に判断できないため、
給与水準に影響する要素が同じ者同士での比較が必要

<一般的に給与水準に影響する主要要素>

役職段階

勤務地域

学歴

年齢

<単純平均が適当でない例>

A社	平均給与額 30万円	ベテラン社員 1人 (給与40万円)
		若手社員 1人 (給与20万円)
B社	平均給与額 20万円	若手社員 2人 (給与20万円)

会社全体：A社 > B社 ⇔ 若手社員：A社 = B社

⇒ A社はベテラン社員がいるため、平均給与額が高く見える

○国と民間で人員構成が異なるため、
国の人員構成を基準（ラスパイレス方式）

<比較の具体例>

年齢	民間 (係員・東京23区・大卒)		国 (係員・東京23区・大卒)	
	人数		人数	
22・23	300	⇒ 250	250	
24・25	250	⇒ 300	300	
26・27	270	⇒ 260	260	
：	：	：	：	

揃える

民間給与との比較方法（較差の算出イメージ）

○ 国と民間の常勤職員※₁について、主な給与決定要素※₂を揃えて給与水準を比較※₃

※₁ 国は一般的な行政事務を行っている行政職俸給表(一)適用職員、民間は事務・技術関係職種の従業員（企業規模100人以上の事業所）

※₂ 役職【係員～部長等】、勤務地域【地域手当1級地（東京23区）～5級地、非支給地】、学歴【大卒、短大卒、高卒、中卒】、年齢【2歳ごと】

※₃ 民間と国では人員構成が異なるため、基準とする国の人員構成によって加重平均（ラスパイレス方式）

民間・国共通

役職・勤務地域・学歴ごとにグループを作り、
同じグループ同士で民間と国をペアにする

（その際、業務執行面の類似性、立地条件の共通性等を踏まえ、
本府省職員のグループは、東京23区の企業規模1,000人以上の
本店従業員のグループとペアにする）

各グループについて年齢別の平均給与を算出

民間

課長・東京23区・大卒 グループ		
...		
課長代理・東京23区・大卒 グループ		
...		
係員・東京23区・大卒 グループ		
年齢	平均給与 ×	人数
...	...	...
22・23	000,000 ×	250
24・25	000,000 ×	300
26・27	000,000 ×	260
...	...	...
グループごとの給与総額：		000,000,000
（【平均給与×人数】の合計）		

国

課長・東京23区・大卒 グループ		
...		
課長補佐・東京23区・大卒 グループ		
...		
係員・東京23区・大卒 グループ		
年齢	平均給与 ×	人数
...	...	...
22・23	000,000 ×	250
24・25	000,000 ×	300
26・27	000,000 ×	260
...	...	...
グループごとの給与総額：		000,000,000
（【平均給与×人数】の合計）		

ペア



民間のみ

各グループについて年齢別の人数を国の人数に
置き換える

民間・国共通

全グループの給与総額を合計して国の総人数で
割り、1人当たりの給与額を算出

民間と国の1人当たりの給与額を比較し、
その差が「較差」となる

（全グループの給与総額 ÷ 国の総人数）
民間の1人当たり給与額
443,507円（a）

（全グループの給与総額 ÷ 国の総人数）
国の1人当たり給与額
428,451円（b）

＝ 令和8年の較差
（a）－（b） 15,056円（3.51%）

民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、国と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事院勧告における国家公務員給与と民間給与との比較においては、国と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②勤務地域、③学歴、④年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする国家公務員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

< 「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～ >

役職段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
部長	500,000	5	520,000	3
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計 (単純平均)	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層でA社が2万円低いが、単純な平均ではA社が1.3万円高い
その理由は両社の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

人員構成の違いによる
影響が除去された
この数値で比較
(A社の方が2万円低い)

役職段階	B社（人員構成をA社に置換え）	
	平均給与額	人員
部長	520,000	5
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計 (ラスパイレス方式)	290,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②勤務地域、③学歴、④年齢についても、条件を揃えて国家公務員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

国家公務員モデル給与例

俸給表	組織	役 職 段 階	年 齢	勸 告 前		勸 告 後		年間給与額の差
				月 額	年 間 給 与	月 額	年 間 給 与	
行政職俸給表(一)	地方機関	係 員	1 8 歳 (一般職試験(高卒)初任給)	200,300	3,319,000	209,800	3,487,000	168,000
			2 2 歳 (一般職試験(大卒)初任給)	232,000	3,844,000	241,500	4,014,000	170,000
		係 長	3 5 歳	301,600	5,066,000	312,100	5,259,000	193,000
			4 0 歳	320,600	5,386,000	331,700	5,589,000	203,000
		課 長	5 0 歳	429,800	7,085,000	441,500	7,306,000	221,000
	本府省	係 員	2 2 歳 (総合職試験(大卒)初任給)	301,200	4,942,000	312,600	5,146,000	204,000
		係 長	2 8 歳	355,860	5,884,000	367,740	6,102,000	218,000
		課 長 補 佐	3 5 歳	497,160	8,320,000	512,400	8,610,000	290,000
		室 長	4 0 歳	671,720	11,054,000	688,160	11,381,000	327,000
		課 長	5 0 歳	857,720	14,473,000	877,400	14,883,000	410,000
	全 体 平 均		—	428,451	7,123,000	443,507	7,390,000	267,000
俸指 給定 表職	本府省	局 長	—	1,171,400	19,386,000	1,205,000	20,031,000	645,000
		事 務 次 官	—	1,520,600	25,239,000	1,565,000	26,090,000	851,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、地域手当（地方機関：非支給、本府省：20%）、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)

○ 本府省係員：本府省業務調整手当(10,800円)

○ 本府省係長：本府省業務調整手当(19,500円)

○ 本府省課長補佐：本府省業務調整手当(49,200円)
- 本府省室長：俸給の特別調整額(88,500円)及び本府省業務調整手当(51,800円)

○ 本府省課長：俸給の特別調整額(130,300円)及び本府省業務調整手当(51,800円)

○ 本府省局長・事務次官：本府省業務調整手当(51,800円)

給与勧告の実施状況（行政職俸給表(一)）

	月例給		特別給（ボーナス）		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	官民較差率・額		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成28年	0.17%	708円	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	631円	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	655円	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	387円	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	-	-	4.45月	△ 0.05月	△ 2.1万円	△ 0.3%
令和3年	-	-	4.30月	△ 0.15月	△ 6.2万円	△ 0.9%
令和4年	0.23%	921円	4.40月	0.10月	5.5万円	0.8%
令和5年	0.96%	3,869円	4.50月	0.10月	10.5万円	1.6%
令和6年	2.76%	11,183円	4.60月	0.10月	22.8万円	3.4%
令和7年	3.62%	15,014円	4.65月	0.05月	26.3万円	3.8%
令和8年	3.51%	15,056円	4.70月	0.05月	26.6万円	3.7%