

総 行 給 第 53 号
総 行 公 第 113 号
総 行 女 第 34 号
令和 7 年 11 月 11 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 高橋 克法
(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、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員には、昨年を大幅に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。

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8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、例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在級していること等適正な人事管理による結果である場合を除き、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を上回っている地方公共団体にあつては、必要な是正措置を速やかに講じること。

仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、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十分留意すること。

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、在級期間に係る制度の見直しが行われることも踏まえ、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）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。その際、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」（令和7年8月8日付け総行給第43号）に留意すること。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、今年度から、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）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8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 在級期間に係る制度の見直しについて

国においては、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない給与処遇の確保を引き続き推進していくため、令和8年4月1日から、在級期間に係る制度を廃止するとともに、これに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行うこととされたところである。

各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

- 3 諸手当に係る見直しについて

- (1) 国においては、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、令和8年4月1日から、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置することとされたところである。

地方公共団体において当該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、適切に対処すること。

- (2) 通勤手当について、国においては、民間における支給状況等を踏まえ、自動車等使用者に対する通勤手当の手当額を、令和7年4月1日に遡及

して引き上げるとともに、令和8年4月1日から、新たな距離区分を創設することとされたところである。

また、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設するほか、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、令和8年10月1日から、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、所要の措置を講じることとされたところである。

各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

- (3) 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当（以下「準ずる手当」という。）について、国においては、勤務地を異にする異勤の円滑化を図るため、令和7年4月1日に遡及して、著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給される特勤勤務手当及び準ずる手当と他の手当との調整措置を廃止するとともに、特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に、準ずる手当を新たに支給することとされたところである。また、特勤勤務手当の額及び準ずる手当の額の算定基礎を見直すほか、最新のデータを踏まえ、令和8年4月1日に特勤官署等の指定の見直しを行う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勤勤務手当及び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 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度に係る事務処理マニュアルの改訂について（通知）」（令和7年8月28日付け総行公第98

号・総行給第46号・総行女第33号・総行福第221号・総行安第48号)、「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6年12月27日付け総行公第108号・総行給第104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。

- 4 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の基本的な枠組み」(令和7年6月3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。