

職員の給与に関する報告

職員の給与に関する報告

本人事委員会は、昨年11月に職員の給与等に関する報告書を提出して以来、本県職員の給与の実態及び民間事業所における給与並びに生計費等給与決定に関連のある諸般の事情等について調査を行ったので、次のとおり報告する。

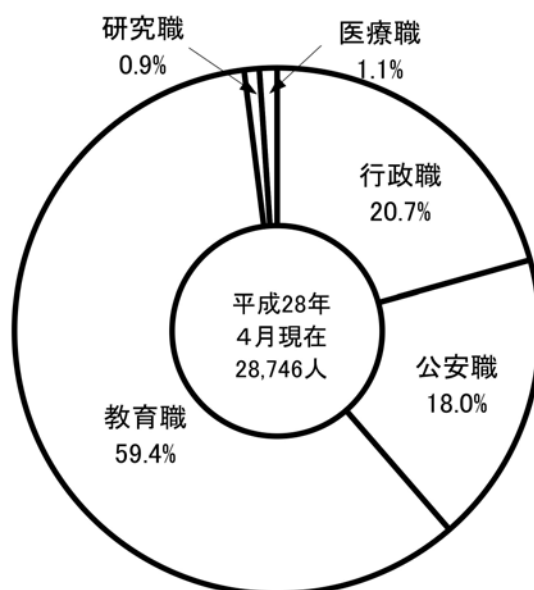
1 職員の給与等

本人事委員会が行った本年4月現在における人事統計調査によれば、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員を含み、再任用職員等を除く。以下同じ。）の給与等の状況は次のとおりであり、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8給料表の適用を受けている。

(1) 職員数

職員の総数は28,746人で、これを給料表別にみると、第1図のとおり、教育職が全体の59.4%を占め、以下、行政職20.7%、公安職18.0%、医療職1.1%、研究職0.9%の順となっている。

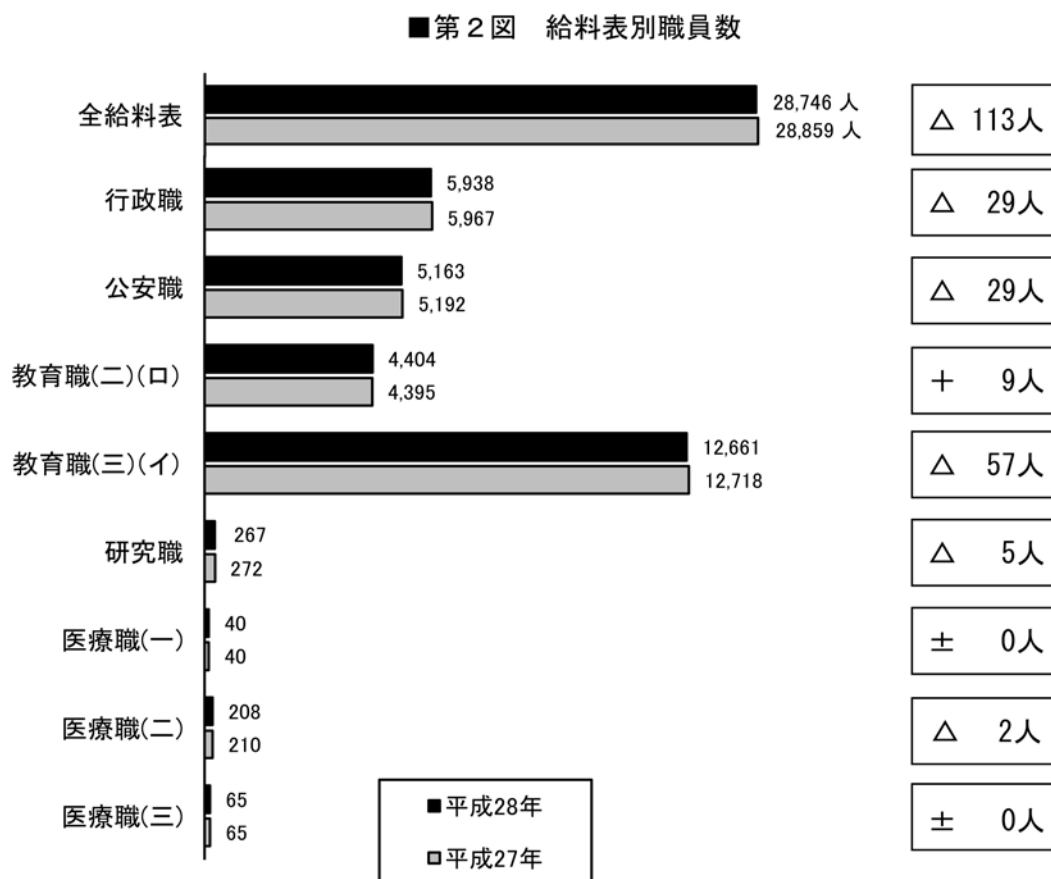
■第1図 給料表別職員構成比



(注) 小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

職員の総数を昨年と比べると113人減少しており、これを給料表別にみると、第2図のとおり、教育職給料表(三)(イ)の適用者（小中学校の教諭等）の57人の減少をはじめ、多くの給料表で減少している。

【説明資料 第1表参照】



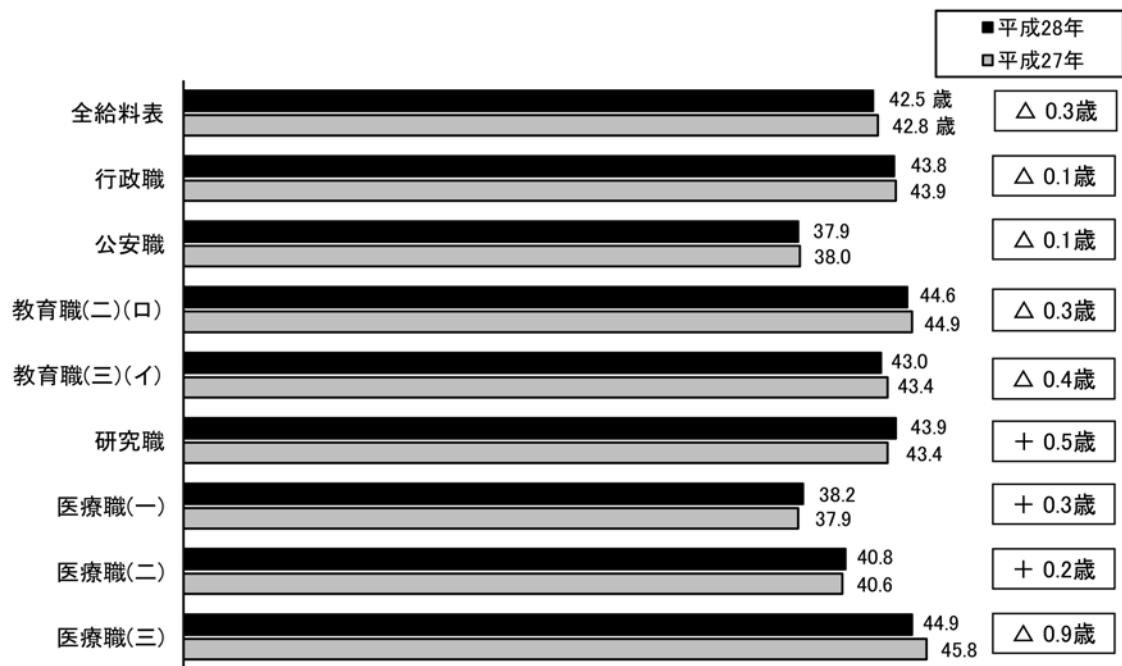
(2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は42.5歳である。これを給料表別にみると、第3図のとおり、平均年齢が最も高いのは医療職給料表(三)の適用者（保健師等）で44.9歳、最も低いのは公安職給料表の適用者（警察官）で37.9歳となっている。

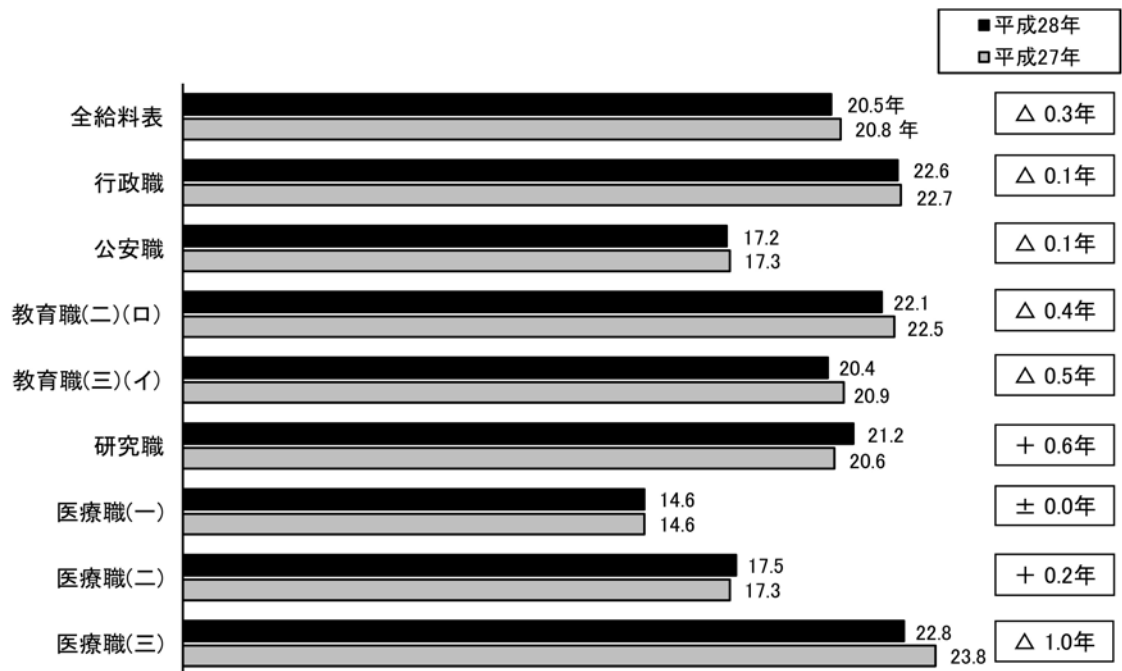
また、職員の平均経験年数は20.5年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で22.8年、最も短いのは医療職給料表(一)（医師等）の適用者で14.6年となっている。

【説明資料 第8表，第12表，第13表参照】

■ 第3図 給料表別平均年齢



■ 第4図 給料表別平均経験年数



(3) 年齢階層別職員構成

職員数を5歳幅の年齢階層別で見ると、第1表のとおり、55歳以上の年齢階層が最も多い職員構成となっている。

各年齢階層の構成比を昨年と比べると、第5図のとおり、34歳以下の各年齢階層及び55歳以上の年齢階層が増加している。

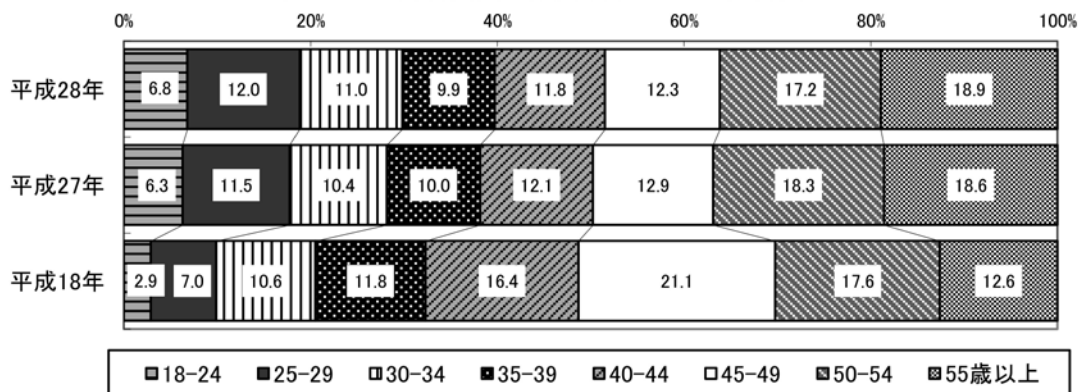
【説明資料 第11表参照】

■第1表 年齢階層別職員数（全給料表）

年齢階層	18～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55歳 以上
職員数	人 1,963 (1,813)	人 3,461 (3,313)	人 3,149 (3,007)	人 2,849 (2,883)	人 3,400 (3,479)	人 3,550 (3,711)	人 4,936 (5,272)	人 5,438 (5,381)

(注) () 内は、平成27年4月現在の数値である。

■第5図 年齢階層別職員構成比（全給料表）



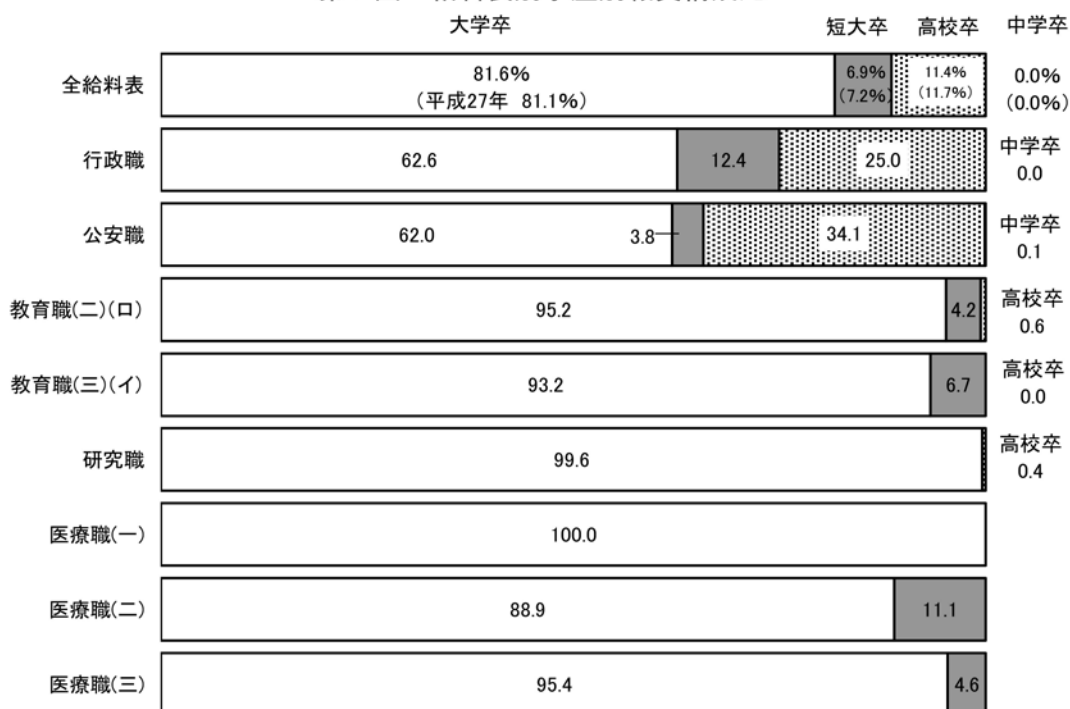
(注) 小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

(4) 学歴別職員構成

職員の学歴別構成は、第6図のとおり、大学卒が81.6%と最も多く、次いで高校卒11.4%、短大卒6.9%、中学卒0.0%の順となっている。

学歴別構成比を昨年と比べると、大学卒が0.5ポイント増加し、短大卒及び高校卒は減少している。 【説明資料 第9表、第11表参照】

■第6図 給料表別学歴別職員構成比



(5) 平均給与月額

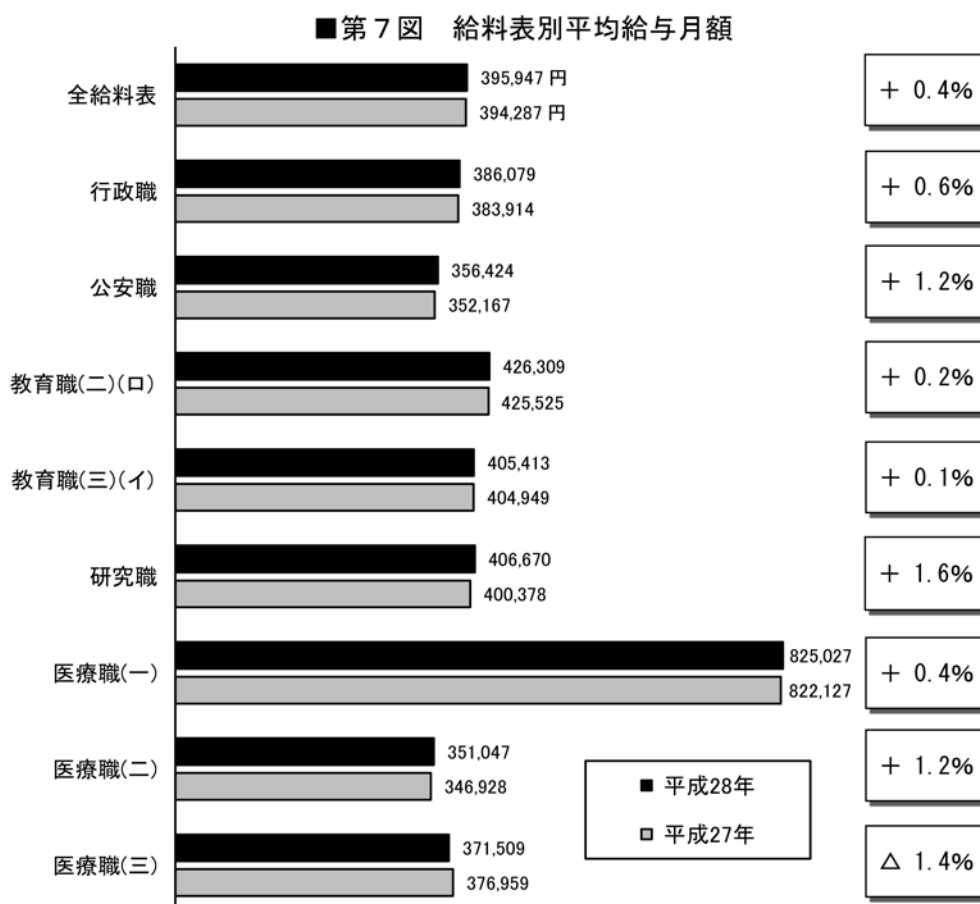
職員の本年4月における平均給与月額は、395,947円（給料月額^(注1)345,448円（給与月額に占める構成比87.2%）、給料の調整額・教職調整額^(注2)8,348円（同2.1%）、扶養手当8,713円（同2.2%）、地域手当19,537円（同4.9%）、その他^(注3)13,901円（同3.5%））で、これを給料表別にみると、第7図のとおり、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で825,027円、最も低いのは医療職給料表(二)の適用者（薬剤師、獣医師等）で351,047円となっている。平均給与月額を昨年と比べると全体では0.4%（1,660円）増加しているが、これを給料表別にみると、増加率が最も高いのは研究職給料表の適用者となっている。

（注1） 給料月額には、平成27年4月1日及び平成28年4月1日の給料の切替えに伴う差額を含む。

（注2） 扶養手当には、行政職給料表適用者のうち5級以上の職員の不支給に伴う経過措置額を含む。

（注3） 住居手当（行政職給料表適用者のうち5級以上の職員の不支給に伴う経過措置額を含む。）、管理職手当及びその他の手当（寒冷地手当の廃止に伴う経過措置額を含む。）

【説明資料 第1表参照】



2 民間給与等の調査

本人事業委員会は、本県の民間給与の実態を把握し職員給与と民間給与との比較を行うため、人事院及び広島市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の1,219の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法（調査事業所が特定の業種や企業規模に偏ることがないよう、幾つかのグループに区分し、それぞれのグループから無作為に選出す抽出方法）によって抽出した338事業所について、平成28年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の職種12,087人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。また、その際、その他の職種1,097人についても同様の調査を行うとともに、各民間企業における給与改定の状況等について、詳細に調査を行った。

その結果、本年も各事業所の協力を得て、本県においては87.2%の事業所について調査を完了することができた。

【説明資料 第16表参照】

(1) 給与改定等の状況

民間における給与改定等の状況は、第2表及び第3表のとおりであり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は36.0%（昨年38.6%）、定期昇給を実施した事業所の割合は85.7%（同91.9%）となっている。

■第2表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

区分		ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係員	H28	36.0	9.8	0.0	54.2
	H27	38.6	12.2	0.0	49.2
課長級	H28	24.3	11.6	0.5	63.5
	H27	26.5	13.4	0.0	60.1

（注） ベースアップの慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

■第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

区分 役職段階		定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
			昨年と比較して昇給額が					
			増額	減額	変化なし			
係員	H28	86.3	85.7	18.6	10.7	56.4	0.6	13.7
	H27	92.6	91.9	24.5	2.3	65.1	0.7	7.4
課長級	H28	76.9	76.2	16.1	10.2	49.9	0.7	23.1
	H27	77.9	76.9	17.7	1.8	57.4	1.0	22.1

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計したものである。

(2) 初任給の状況等

民間における初任給の状況等は、第4表及び第5表のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で45.5%（昨年34.8%）、高校卒で15.7%（同12.8%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で44.3%（同42.1%）、高校卒で45.5%（同51.4%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で55.7%（同57.0%）、高校卒で51.8%（同48.6%）となっている。

【説明資料 第17表、第20表参照】

■第4表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

区分 学歴		採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
大学卒	H28	45.5	(44.3)	(55.7)	(0.0)	54.5
	H27	34.8	(42.1)	(57.0)	(0.9)	65.2
高校卒	H28	15.7	(45.5)	(51.8)	(2.8)	84.3
	H27	12.8	(51.4)	(48.6)	(0.0)	87.2

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである（事業所単位による集計）。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

■第5表 民間における初任給の状況

区 分		大 学 卒	高 校 卒
新卒事務員・技術者計	H28	197,760 円	161,716 円
	H27	194,976 円	159,520 円

(注) 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

行政職給料表の適用を受ける職員と民間事業所の従業員のうち、職務の種類、責任の度合、学歴、年齢階層等の条件が対応すると認められる者について、民間給与実態調査の結果に基づき相互の本年4月における給与を比較し、その較差を総合したところ、第6表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均619円（0.16%）下回っていることが明らかとなった。

【説明資料 第1表、第18表、第19表参照】

■第6表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差((A)-(B)) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,118 円	391,499 円	619円 (0.16%)

- (注) 1 民間給与は、職務上の役職段階別、学歴別及び年齢階層別の平均の給与月額を算定し、これに対応する県職員の人員構成を基準として加重平均したものである（ラスパイレス方式）。
- 2 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれに相当する手当を除いたものである。
- 3 職員給与の対象となる職員は、行政職給料表適用者5,938人から、民間事業所の従業員と同様に、本年度の新規採用者を除いた5,764人（平均年齢44.5歳）である。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた

賞与等の特別給は、民間給与実態調査の結果によると、第7表のとおり、所定内給与月額4.31月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の平均年間支給月数（4.20月）が民間事業所の特別給を0.11月分下回っている。

【説明資料 第22表参照】

■第7表 民間における特別給の支給状況

区 分	特 別 給 の 支 給 割 合
下 半 期	2.11 月分
上 半 期	2.20 月分
年 間 計	4.31 月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の平成27年地方公務員給与実態調査によれば、行政職給料表の適用を受ける職員とこれに相当する国家公務員の平成27年4月1日現在における給料月額について、学歴別・経験年数別に国を基準としたラスパイレス方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は99.8となっている。

なお、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は98.4となっている。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数（全国）は、昨年4月に比べ0.3%の減となっている。

また、同局の家計調査における本年4月の消費支出（二人以上の世帯・全国）は、昨年4月に比べ0.7%の減となっている。

次に、上記家計調査等を基礎として算定した本年4月の世帯人員別（2人世帯から4人世帯まで）の標準生計費は、第8表のとおりとなっている。

【説明資料 第27表、第28表参照】

■第8表 標準生計費

区 分	標 準 生 計 費		
	2人世帯	3人世帯	4人世帯
全 国	170,520円	196,470円	222,440円
広 島 市	188,751円	211,237円	233,740円

6 人事院の給与等報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会と内閣に対し、国家公務員に係る給与についての報告及び勧告並びに育児休業等についての意見の申出及び勤務時間、休暇等についての勧告を行い、あわせて、公務員人事管理について報告を行った。

この中で、給与改定については、本年4月の民間給与との較差を解消するための俸給表水準や本府省業務調整手当の引上げのほか、民間の支給状況を考慮して勤勉手当の支給割合を引き上げることとされた。

また、昨年4月から実施されている給与制度の総合的見直しのうち、平成29年4月に措置する事項として、本府省業務調整手当を改定することとされた。

さらに、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、平成29年4月から扶養手当の手当額を見直すこととされた。

次に、勤務時間、休暇等については、介護休暇の分割、介護時間の新設など、民間労働法制の改正内容に即した見直しが行われた。

これらの概要については、別添資料のとおりである。

7 結び

(1) 平成28年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定

職員の給与の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の人事院勧告では、月例給について、民間事業所の賃金引上げの動きを反映して民間給与が公務員給与を上回ったため、基本的な給与である俸給

を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにより、平成29年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を、本年4月に遡及して実施することとしている。また、期末手当及び勤勉手当についても、民間が公務を上回ったため、0.1月分の引上げを勧告している。

次に、民間給与実態調査により、県内の民間事業所の春季賃金改定動向等をみると、定期昇給を実施した事業所の割合及びベースアップを実施した事業所の割合はいずれも昨年をやや下回っているものの、引き続き民間事業所において賃金引上げの動きがみられる。

また、本年4月現在における職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を619円（0.16%）下回っている。期末手当及び勤勉手当についても、現行の職員の年間支給月数（4.20月）が、民間事業所における賞与等の特別給の支給割合（4.31月分）を下回っている。

これら諸般の事情を勘案すると、本年の職員の給与について、次のとおり措置すべきものとする。

ア 給料表等

人事院は、本年、官民給与の較差を解消するため、公務の初任給が民間を下回っている状況等を考慮して、俸給表について、初任給を含む若年層を中心に、全ての号俸で引き上げることとしている。

また、給与制度の総合的見直しに係る経過措置の影響により、この俸給表の改定を行ってもなお残る民間給与との較差を解消するため、本府省の一定の職員にのみ支給される本府省業務調整手当の手当額を本年4月に遡及して引き上げることとしている。

この人事院の改定内容を踏まえ、本年の職員給与と民間給与との較差（619円）の解消にあたっては、次のとおり改定することが適当と考える。

給料表については、本県職員の初任給が国と同様に民間を下回っている状況にあることから、人事院の改定の考え方に準じることとし、国の改定後の行政職俸給表(一)に基づいて行政職給料表を改定する。

また、国と同様に、本県においても給与制度の総合的見直しに係る経過措置を講じていることから、給料表を改定してもなお残る較差を解消するため、毎年段階的に引き上げることとしている地域手当の一部を、本年4月に遡及して改定することとし、県内等の支給割合を0.04%引き上げる。

行政職給料表以外の給料表についても、同様に、国に準じて改定を行う必要がある。また、教育職給料表については、全国人事委員会連合会が策定した「参考モデル給料表」を参考にして、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

イ 初任給調整手当

人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行うこととしている。

本県においても、医療職給料表(一)を国に準じて改定することから、医師に対する初任給調整手当についても国家公務員の取扱いに準じて改定を行うことが適当である。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、現行の職員の年間支給月数（4.20月）が民間事業所における賞与等の特別給（4.31月分）を下回っていることから、年間の支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月とする必要がある。支給月数の引上げ分は、国の改定状況や民間事業所における特別給の配分状況を参考にして、勤勉手当に配分することとし、6月分と12月分の勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることが適当である。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、国家公務員の改定に準じて改定する必要がある。

なお、本年、人事院は、支給月数の改定にあわせて、再任用職員の勤

勉手当の支給額に、勤務実績をより反映し得るように、「優秀」及び「良好（標準）」の成績区分が適用される者の成績率を改めることとしている。本県においては、再任用職員のほか、一般職員の成績率の設定についても、国と同様の見直しを検討する必要がある。

エ 改定の実施時期

本年の民間給与との較差等に基づく給与改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 扶養手当の見直し

本年、人事院は、民間企業において配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、公務においても配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあることなど、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当について、見直しを勧告した。

具体的には、民間企業における当該手当の見直しの内容を踏まえ、配偶者に係る手当額を、現行の13,000円から、他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円まで減額するものである。

また、少子化対策が推進されていることなどに配慮し、子に係る扶養手当を充実させることが適当であるとして、手当額を現行の6,500円から10,000円に引き上げることとされた。

さらに、一定以上の給与水準にある職員については、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という手当の趣旨に鑑み、子以外の扶養親族に係る扶養手当を不支給又は減額することとされた。

これまで、本県の扶養手当は、民間の実態も踏まえながら、国に準じた制度としていることから、人事院の見直しを受けて、本人事委員会としても、扶養手当の在り方について検討を行った。

本県では、近年（平成14年～平成19年）の扶養手当の見直しにおいて、民間の実態等を踏まえ、国に準じて、配偶者に係る手当額を縮小し、子に係る手当額を重視する方向で改定を行ってきたところであり、今回の人事院の見直し内容は、これまでの見直しの方向性に合致するものである。

また、本県では、昨年、「ひろしま未来チャレンジビジョン」を改定し、人口減少への対応を一刻の猶予も許されない喫緊の課題と捉え、少子化対策等に集中的に取り組んでいるところであり、世帯における子に要する経費の実情も踏まえれば、人事院の見直しにあわせて、子に係る手当額の充実を図ることが適当と考える。

一方、配偶者に係る手当をめぐる状況は、県内の民間企業や本県の職員においても、先で述べた国と同様の傾向にあり、また、近年、配偶者に係る手当の見直しを行った事業所における手当額の定め方をみると、過半数が配偶者について特別の取扱いをされていない。これらのことから、配偶者に係る手当額についても見直すことが適当と考える。

具体的には、これまでも手当額は国に準拠してきたことを踏まえ、国と同様に、子については10,000円に引き上げ、配偶者については他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円に減額することとし、これにあわせて、配偶者がいない職員に係る扶養手当の増額措置を廃止する。

さらに、一定以上の給与水準にある職員（本年4月に給与制度の見直しを行った行政職給料表の管理職員を除く。）の扶養手当についても、国と同様の取扱いとする。

この改定にあたっては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国家公務員の取扱いに準じて、第9表のとおり段階的に実施することとする。

なお、人事院では、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、税制・社会保障制度や民間企業における見直しの状況に応じ、検討することとされており、引き続き、その動向を注視する必要がある。

■第9表 各年度における扶養手当の手当額

扶養親族 \ 年度	現 行	平成 29 年度	平成 30 年度以降
子	6,500 円	8,000 円	10,000 円
配 偶 者	13,000 円	10,000 円	6,500 円
上記以外の扶養親族	6,500 円	6,500 円	6,500 円

備考1 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額（現行11,000円）については、平成29年度は子10,000円、子以外の扶養親族9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は上記以外の扶養親族の額とする。

2 この表に掲げる配偶者及び上記以外の扶養親族に係る手当額について、本庁の部長級以上の職員（行政職給料表適用者を除く。）は平成31年度以降3,500円とし、このうち本庁の局長級の職員は平成32年度以降支給しない。

イ 高齢層職員の昇給制度の見直し

50歳台後半層における民間との給与差を踏まえ、国が平成26年から実施している、55歳を超える職員の昇給抑制措置については、多くの都道府県で国に準じた導入が進んでいる。

一方、本県では、勤務成績を昇給に反映させる際の運用等について実態を考慮する必要があることから、これまで導入を見送ってきたところである。

また、本年4月から、本県独自に、新たな職制に対応した等級制度や、管理職員の勤務実績・能力評価を的確に反映した給料表の見直しを実施している。

こうした本県の実情を踏まえ、高齢層職員の給与水準の推移等を注視し、当該措置の導入について引き続き検討する必要がある。

(3) 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告は、労働基本権が制約されている公務員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。この制度が適正に機能することは、将来にわたり効率的な公務運営を維持し、そのために必要とされる有為な人材を確保・育成していくための基盤となるものである。

本人事委員会は、本年の職員給与と民間給与との較差等を踏まえた月例

給及び特別給の引上げ並びに扶養手当の見直しを求めるものである。

職員におかれては、改めて全体の奉仕者であることを自覚し、県民の信頼と負託に応えるよう、職務に精励されることを要望する。

県議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に理解を示され、この勧告を実施されるよう要請する。