

職員の給与等に関する報告及び 給与改定に関する勧告

平成29年10月

広島県人事委員会

はじめに

人事委員会は、公正な人事行政を確立し、行政の民主的で能率的な運営を確保するため、地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関であり、任命権者が行う職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公正な立場で、人事行政の運営に関する調査、研究、企画、立案を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの地方公務員法に定められた役割を担っている。

このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度である。

このため、本委員会は、民間事業の従事者の給与や、本県職員の勤務条件、国及び他の地方公共団体の職員の勤務条件、その他社会情勢について調査、研究を行い、その成果を踏まえ、職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告を行うものである。



平成29年10月6日

広島県議会議長 宇田 伸 様
広島県知事 湯崎 英彦 様

広島県人事委員会

委員長 加藤 誠

職員の給与等について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙1のとおり報告し、あわせて、給与の改定について別紙2のとおり勧告するとともに、人事行政における当面の諸課題について別紙3のとおり報告します。

この勧告に対し、その実現のために所要の措置を講じられるとともに、報告の中で触れた諸課題について、解決に向けた取組を進められることを希望します。

目 次

(別紙1)

職員の給与に関する報告	給与報告	1
1 職員の給与等		1
(1) 職員数		1
(2) 平均年齢及び平均経験年数		2
(3) 年齢階層別職員構成		3
(4) 学歴別職員構成		4
(5) 平均給与月額		5
2 民間給与等の調査		6
(1) 給与改定等の状況		6
(2) 初任給の状況		7
3 職員給与と民間給与との比較		8
(1) 月例給		8
(2) 特別給		8
4 職員給与と国家公務員給与との比較		9
5 物価及び生計費		9
6 人事院の給与等報告及び勧告		10
7 結び		10
(1) 平成29年4月の民間給与との較差等に基づく給与改定		10
(2) 給与制度をめぐる諸課題		12
(3) 給与勧告実施の要請		12

(別紙2)

勸告	1
----	---

(別紙3)

人事行政における当面の諸課題に関する報告	人事報告	1
1 人材の確保・育成等		1
(1) 多様で有為な人材の確保		1
(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進		1
(3) 人材育成		2
(4) 女性の活躍の推進		2
(5) 新しい臨時・非常勤職員制度への対応		3
2 働き方改革と勤務環境の整備		3
(1) 時間外勤務の縮減等		3
(2) 両立支援の取組の推進		5
3 職員の健康管理等		5
(1) 職員の健康管理		5
(2) 長距離・長時間通勤の解消		6
4 高齢層職員の能力及び経験の活用		6
5 不祥事防止に向けた取組の徹底		7

(別添資料)

人事院の給与等報告及び勧告の概要	別添	1
給与勧告の概要		1
公務員人事管理に関する報告の概要		3

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10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。

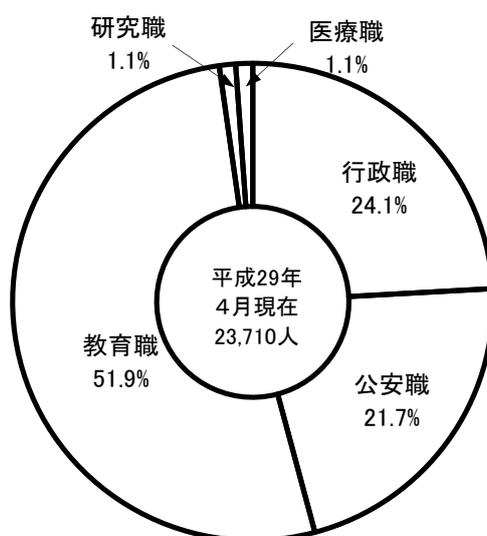
1 職員の給与等

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23,710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51.9%を占め、以下、行政職24.1%、公安職21.7%、研究職1.1%、医療職1.1%の順となっている。

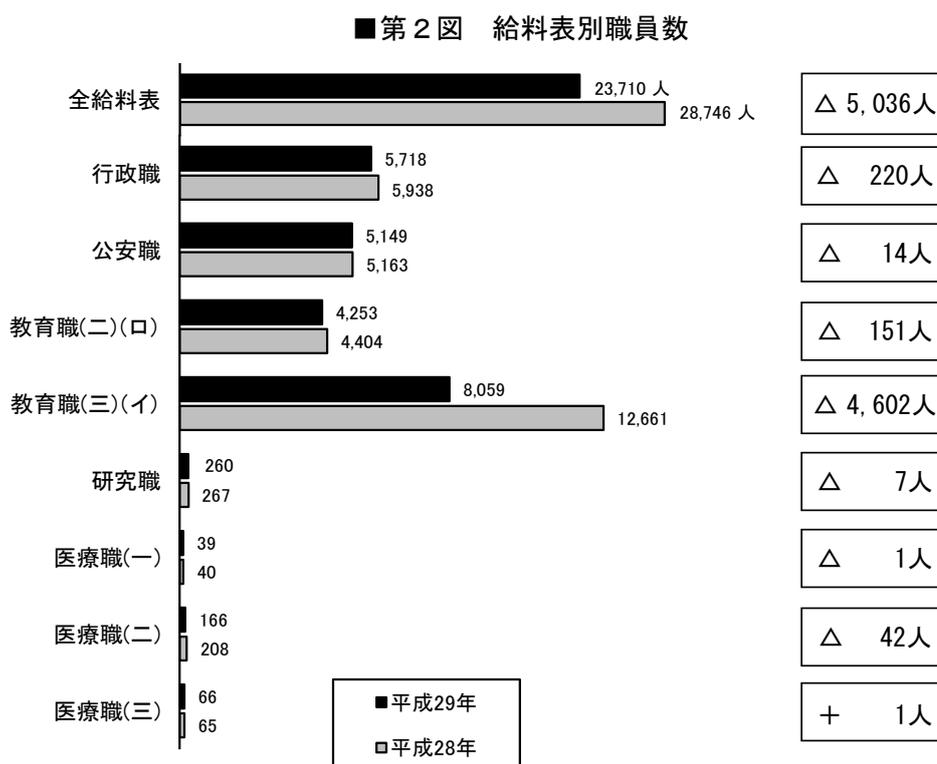
■ 第1図 給料表別職員構成比



(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5,036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4,602人の減少をはじめ、多くの給料表で減少している。なお、行政職給料表、教育職給料表(二)(ロ)、教育職給料表(三)(イ)及び医療職給料表(二)の適用者の減少理由は、国の制度改正により、広島市に教職員の給与負担権限が移譲されたため調査の対象外となったことなどによるものである。

【説明資料 第1表参照】



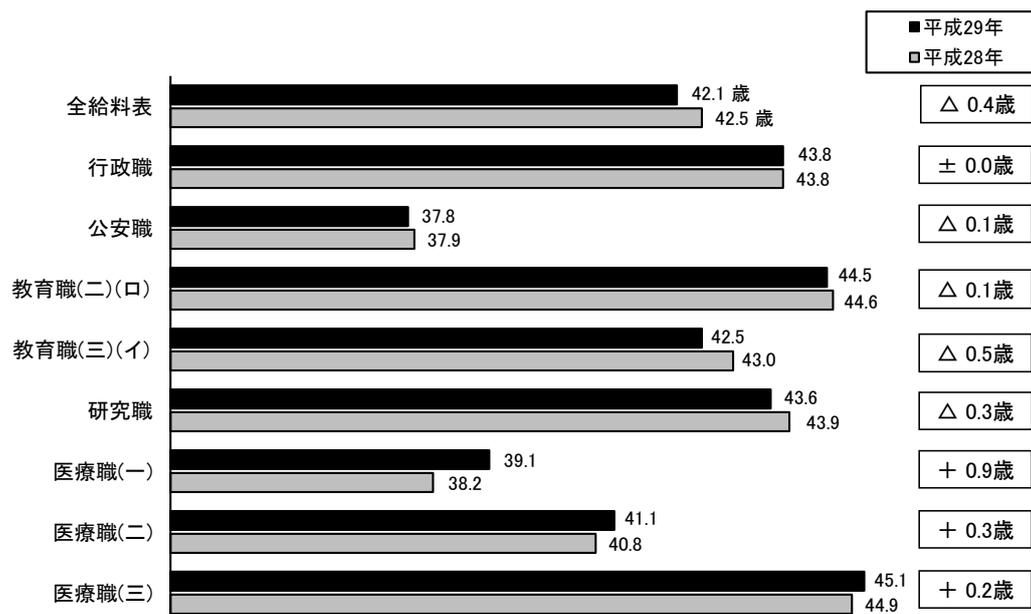
(2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は42.1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45.1歳、最も低いのは公安職給料表の適用者（警察官）で37.8歳となっている。

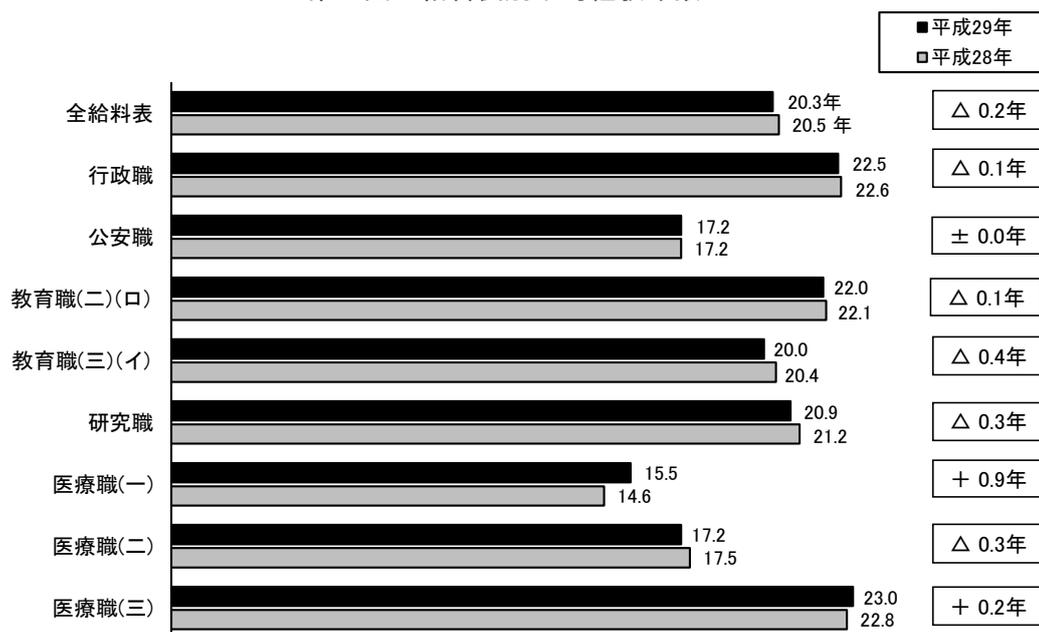
また、職員の平均経験年数は20.3年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で23.0年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者（医師等）で15.5年となっている。

【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、49歳以下の各年齢階層が増加している。

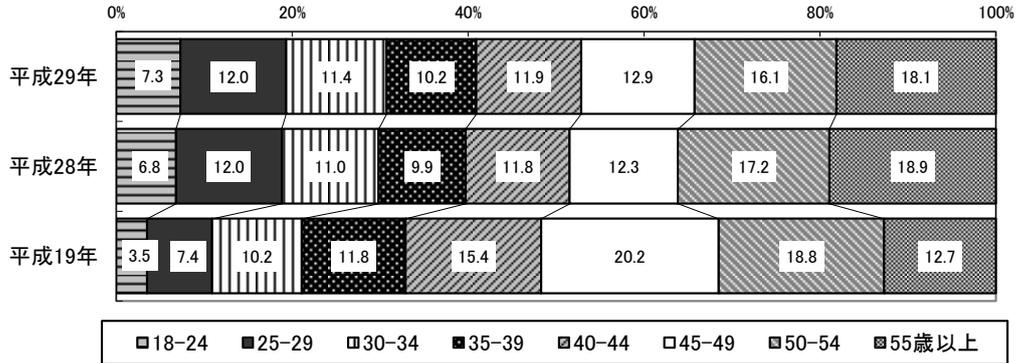
【説明資料 第11表参照】

■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 1,737 (1,963)	人 2,852 (3,461)	人 2,712 (3,149)	人 2,408 (2,849)	人 2,823 (3,400)	人 3,051 (3,550)	人 3,825 (4,936)	人 4,302 (5,438)

(注) () 内は、平成28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）



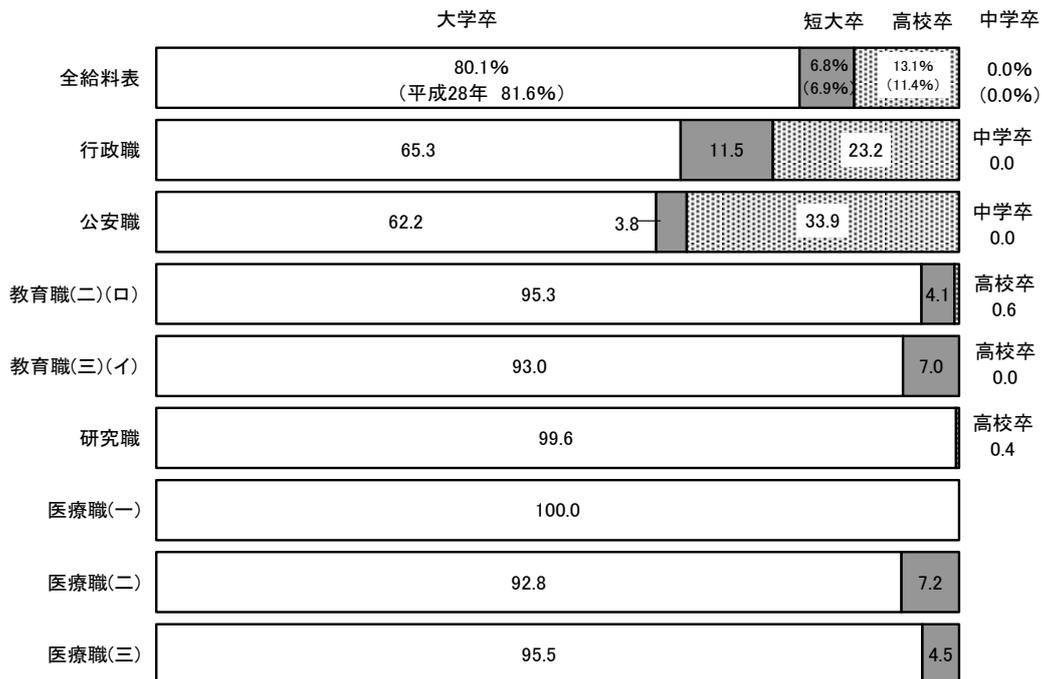
(注) 小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

(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80.1%と最も多く、次いで高校卒13.1%、短大卒6.8%、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、高校卒が1.7ポイント増加し、大学卒が1.5ポイント減少している。 【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、393,261円（給料月額^(注1)343,909円（給与月額に占める構成比87.5%）、給料の調整額・教職調整額^(注2)7,364円（同1.9%）、扶養手当9,111円（同2.3%）、地域手当18,929円（同4.8%）、その他13,947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831,195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355,721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0.7%（2,686円）減少しているが、これを給料表別にみると、減少率が最も高いのは教育職給料表(三)(イ)の適用者となっている。

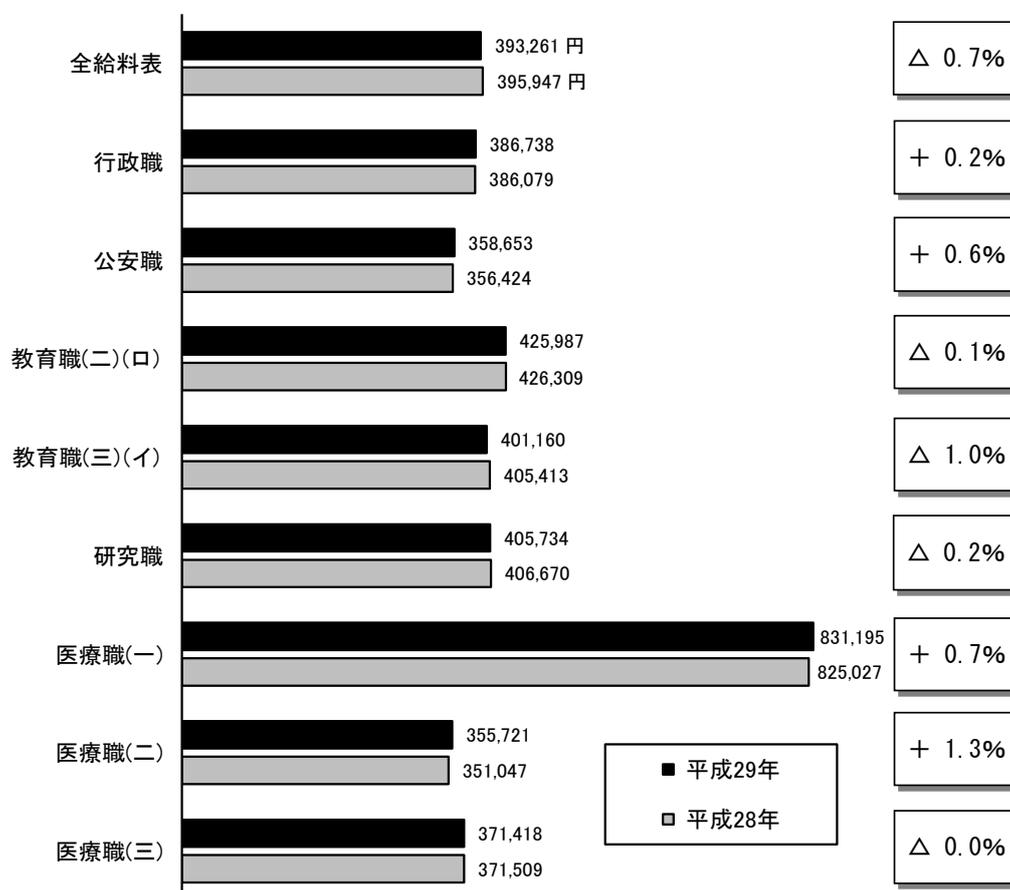
（注1） 給料月額には、平成27年4月1日及び平成28年4月1日の給料の切替えに伴う差額を含む。

（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】

■ 第7図 給料表別平均給与月額



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1,311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に、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り出す抽出方法）によって抽出した345事業所について、平成29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12,222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1,174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85.0%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17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、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は34.1%（昨年36.0%）であり、昨年に比べ1.9ポイント減少している。また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.8%（同85.7%）であり、昨年に比べ4.1ポイント増加している。

■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	ベース慣行なし
役職段階					
係員	H29	34.1	13.2	0.0	52.6
	H28	36.0	9.8	0.0	54.2
課長級	H29	25.5	15.8	0.0	58.7
	H28	24.3	11.6	0.5	63.5

（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	H29	90.1	89.8	17.6	6.1	66.1	0.3	9.9
	H28	86.3	85.7	18.6	10.7	56.4	0.6	13.7
課長級	H29	81.0	80.3	12.7	5.5	62.0	0.8	19.0
	H28	76.9	76.2	16.1	10.2	49.9	0.7	23.1

(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

民間における初任給の改定状況は，第4表のとおり，新規学卒者の採用を行った事業所の割合は，大学卒で39.7%（昨年45.5%），高校卒で13.3%（同15.7%）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45.9%（同44.3%），高校卒で45.5%（同45.5%）であり，大学卒は昨年に比べ1.6ポイント増加し，高校卒は昨年と同水準となっている。一方，据え置いた事業所の割合は大学卒で54.1%（同55.7%），高校卒で51.7%（同51.8%）であり，それぞれ昨年に比べ1.6ポイント，0.1ポイント減少している。

【説明資料 第18表，第21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	H29	39.7	(45.9)	(54.1)	(0.0)	60.3
	H28	45.5	(44.3)	(55.7)	(0.0)	54.5
高校卒	H29	13.3	(45.5)	(51.7)	(2.8)	86.7
	H28	15.7	(45.5)	(51.8)	(2.8)	84.3

(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。

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5表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均565円(0.14%)下回っていることが明らかとなった。

【説明資料 第1表, 第19表, 第20表参照】

■第5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)) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,711 円	392,146 円	565円 (0.14%)

- (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、通勤手当及びこれら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5,718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5,547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6表のとおり、所定内給与月額額の4.42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(4.30月)が民間事業所の特別給を0.12月分下回っている。

【説明資料 第23表参照】

■第6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	2.22 月分
上 半 期	2.20 月分
年 間 計	4.42 月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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28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について、平成28年4月1日現在の給料月額を、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100.6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100.0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0.4%の増となっている。

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0.9%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7表のとおりとなっている。

【説明資料 第28表、第29表参照】

■第7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	178,940円	199,260円	219,620円
広 島 市	170,031円	188,763円	207,515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「職員の給与に関する報告」及び「公務員人事管理に関する報告」を行い、あわせて、給与の改定についての勧告を行った。

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、平成27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30年4月に措置する事項として、本府省業務調整手当の引上げ、及び若年層を中心に平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととされた。

次に、「公務員人事管理に関する報告」では、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備並びに高齢層職員の能力及び経験の活用について報告された。

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29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り、職員給与と民間給与との比較結果及び人事院の勧告の内容等を総合的に勘案すると、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

本年の職員給与と民間給与との較差（565円）を解消するため、給料表を改定することとし、行政職給料表について、本県職員の初任給が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、初任給を含む若年層を中心に全ての号給を引き上げるとともに、本県の給料表の構造を踏まえた改定を行う必要がある。

行政職給料表と同様の構造となっている医療職給料表(二)及び医療職給

料表(三)については、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

その他の給料表については、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、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必要がある。

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(4.30月)が民間事業所における賞与等の特別給(4.42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、4.40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月分引き上げる必要がある。

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。

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 高齢層職員の昇給制度の見直し

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、本県における勤務成績を昇給に反映させる際の運用等の実態、昨年4月から実施している本県独自の給料表の見直し及び多くの都道府県で国に準じた導入が進んでいる状況などを踏まえ、引き続き検討する必要がある。

イ 特勤勤務手当等

特勤勤務手当等については、国における特勤官署等の指定の見直しや、本県における寒冷地手当の廃止などを踏まえ、平成30年4月から、特勤官署等の指定の見直しを行う必要がある。

ウ 教員給与

国においては、公立学校の教員給与の見直しが進められており、部活動運営の適正化に向けた取組を前提として部活動指導業務等に係る手当の額を引き上げることとされ、さらには教員の働き方改革に向けて部活動指導業務に係る手当の支給要件の見直しが検討されているところである。

本県においても、国の動向を踏まえ、手当額の引上げとともに、支給要件の見直しについて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。

