

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、「職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校県費負担教職員の給与等に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態並びに民間企業従業員の給与、国及び他の地方公共団体の職員の給与、生計費並びに人事院の勧告等、職員の給与等の決定に関係がある諸種の要件について調査検討を行ってきたので、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和5年職員給与実態調査」に基づく本年4月1日現在における職員総数は18,152人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は4,215人であり、その平均給与月額を算出すると、給料321,037円、扶養手当9,701円、地域手当6,171円、その他の手当18,953円、計355,862円となっている。また、その平均年齢は41.8歳、平均経験年数は20.1年、性別構成は男71.2%、女28.8%、学歴別構成は大学卒69.9%、短大卒3.1%、高校卒26.1%、中学卒0.9%となっている。

なお、他の給料表の適用者を含めた職員全体の平均給与月額は、給料353,237円、扶養手当9,971円、地域手当3,842円、その他の手当20,058円、計387,108円となり、平均年齢は42.7歳となっている。

（参考資料「3 職員給与関係資料 第11表、第12表、第13表」参照）

2 民間給与の調査

職員給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所461事業所のうちから、人事院が層化無作為抽出法によって抽出した144事業所を対象に、人事院と共同で「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,647人及び研究員、教員等54職種535人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、82.6%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

なお、調査を完了した産業別、企業規模別調査事業所数については第1表に示すとおりとなっている。

第 1 表 産業別、企業規模別調査事業所数

(令和 5 年 4 月)

産 業	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産 業 計	事業所 119	事業所 35	事業所 50	事業所 34
農 業 , 林 業 , 漁 業	5	0	1	4
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 , 建 設 業	8	2	1	5
製 造 業	41	10	21	10
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 , 情 報 通 信 業 , 運 輸 業 , 郵 便 業	18	7	6	5
卸 売 業 , 小 売 業	10	2	4	4
金 融 業 , 保 険 業 , 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	5	4	1	0
教 育 , 学 習 支 援 業 , 医 療 , 福 祉 , サ ー ビ ス 業	32	10	16	6

- (注) 1 上記のほか、実地調査に際し、規模が調査対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が 25 あった。
- 2 調査対象事業所 144 に占める調査完了事業所 119 の割合（調査完了率）は 82.6%である。
なお、調査対象事業所 144 から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所 2 を除いた 142 に占める調査完了事業所 119 の割合（調査完了率）は 83.8%である。
- 3 「500 人以上」とは、企業規模 500 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を、「100 人以上 500 人未満」とは、企業規模 100 人以上 500 人未満で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を、「100 人未満」とは、企業規模 50 人以上 100 人未満で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所をいう。

初任給の改定状況について、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で28.7%（昨年23.2%）、高校卒で34.9%（同21.4%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で64.3%（同40.0%）、高校卒で49.3%（同43.0%）となっており、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で35.7%（同58.8%）、高校卒で50.7%（同57.0%）となっている。

（参考資料「2 民間給与関係資料 第4表」参照）

給与改定の状況については、第2表のとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は54.4%（昨年38.6%）であり、昨年に比べ、15.8ポイント増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は1.9%（同11.7%）であり、昨年に比べ、9.8ポイント減少している。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は73.3%（昨年74.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.1%（同27.9%）、減額となっている事業所の割合は0.9%（同5.3%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
	係 員	54.4	1.9	0.0
課 長 級	45.6	8.4	0.0	46.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 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
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	83.6	73.3	22.1	0.9	50.3	10.3	16.4
課 長 級	80.9	70.6	18.5	0.9	51.2	10.3	19.1

(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改定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。

3 職員の給与と民間企業従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、4月分の給与を対比させ、比較を行ったところ、第4表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり3,603円（0.99%）下回っている。

第4表 職員給与と民間給与との較差

民間給与	職員給与	較差
365,941円	362,338円	3,603円（0.99%）

（注） 本年度の新規学卒の採用者は、いずれにも含まれていない。

(参考) 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模50人以上100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	課長		
7級		課長代理	課長
6級	課長		
5級		課長代理	課長
4級	係長		
3級		係長	係長
2級	主任		
1級		係員	係員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、かつ、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の特別給に関する調査の結果、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、第5表のとおり、所定内給与月額との4.49月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期（A1）	347,764円
	上半期（A2）	348,994円
特別給の支給額	下半期（B1）	773,349円
	上半期（B2）	790,600円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.22月分
	上半期（B2/A2）	2.27月分
	年間計	4.49月分

（注） 下半期とは令和4年8月から令和5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。
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月である。

4 生計費及び物価

(1) 標準生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査報告を基礎として人事院方式により算定した長崎市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月においては、それぞれ114,160円、155,170円及び196,180円となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第26表」参照)

(2) 物価指数

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比較して、全国で3.5%、長崎市で3.1%の増加となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第27表」参照)

5 国家公務員との給与水準の比較

行政職給料表の適用を受ける職員の給与水準（令和4年4月）を国家公務員の給与水準と比較（経験年数別、学歴別）したところ、国家公務員を100とした場合、ラスパイレス指数は98.2となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告を行った。

国家公務員の給与に関する報告及び勧告では、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を3,869円（0.96%）下回っていることから、月例給の引上げ改定を行うこととしている。

また、特別給について、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げる必要があり、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

さらに、公務員人事管理に関する報告では、給与制度を含む抜本的なアップグレードを実行すること等を報告した。

(参考資料「1 人事院の報告及び勧告」参照)

7 本年の給与改定等

(1) 改定の基本方針

職員の給与決定に関係がある基礎的諸条件は、以上報告したとおりである。

月例給については、前記3(1)のとおり、本年4月時点で、職員給与が民間給与を3,603円(0.99%)下回っていた。

人事院は、国家公務員の給与について、初任給を始め若年層に重点を置いて俸給月額を引き上げるよう勧告した。

特別給については、前記3(2)のとおり、職員の年間支給月数が民間の支給割合を0.09月分下回っていた。

人事院は、民間の支給割合との均衡を図るため、国家公務員の特別給の支給月数を引き上げ、その引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することを勧告した。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、長期的視点からみると、県民の理解が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、県行政運営の安定にも資するものとする。

以上の諸事情を総合的に勘案すれば、職員の給与については、次のとおり改定を行う必要がある。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

給料表（教育職給料表（二）、教育職給料表（三）、小学校中学校教育職給料表及び高等学校教育職給料表（以下「教育職給料表等」という。）を除く。）については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

なお、教育職給料表等については、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

ウ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とするなど、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(3) その他検討を要すべき事項

会計年度任用職員の給与

本年、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から地方自治法の改正が行われ、令和6年度から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となった。また、人事院は国の非常勤職員の給与に関する指針を改正し、常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与について、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。

これらの改正を受け、総務省は各地方公共団体に対して、対象となる会計年度任用職員に勤勉手当を適切に支給すべきであること等、また、会計年度任用職員の給与改定に係る取扱いについては、改定の実施時期を含め、常勤職員に準じた対応を基本とするよう通知した。

このことを踏まえ、本県においても、会計年度任用職員の勤勉手当の支給及び給与改定の実施時期について検討する必要がある。

8 給与制度の整備に向けた取組

人事院は、社会経済情勢や国際情勢が激変する中、行政に求められる役割は一層大きくなっており、行政の経営管理力を高め、行政を担う公務組織に多様で優秀な人材を集めることを国家的課題と位置づけ、今後、給与制度を含む公務員人事管理の抜本的なアップグレードを実行していくこととしている。

このうち給与制度については、本年骨格案を示し、行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系とするため、「人材の確保」「組織パフォーマンスの向上」「働き方やライフスタイルの多様化」を柱に取組を進めていくこととした。

具体的には、新規学卒者初任給の引上げや地域手当の見直し、在宅勤務等手当の新設等、各項目に掲げられた主な取組事項の方向性を元に、令和6年に向けて検討作業を進める旨言及した。

加えて、令和6年以降も見据え、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準（給与カーブ）の在り方については、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行っていくこととしている。

本県においても、今後の国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。