

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4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18,363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4,204人であり、その平均給与月額を算出すると、給料323,400円、扶養手当10,119円、地域手当6,208円、その他の手当18,930円、計358,657円となっている。また、その平均年齢は42.1歳、平均経験年数は20.5年、性別構成は男71.9%、女28.1%、学歴別構成は大学卒69.8%、短大卒3.2%、高校卒26.0%、中学卒1.0%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354,881円、扶養手当10,235円、地域手当3,850円、その他の手当19,957円、計388,923円となり、平均年齢は43.0歳となっている。

（参考資料「3 職員給与関係資料 第9表、第10表、第11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388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4年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい状況を鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

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3,620人及び研究員、教員等32職種147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、84.0%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4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 121	事業所 34	事業所 56	事業所 31
農 業 , 林 業 , 漁 業	4	0	1	3
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 , 建 設 業	8	1	4	3
製 造 業	50	11	29	10
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 , 情 報 通 信 業 , 運 輸 業 , 郵 便 業	19	6	7	6
卸 売 業 , 小 売 業	8	2	4	2
金 融 業 , 保 険 業 , 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	4	4	0	0
教 育 , 学 習 支 援 業 , 医 療 , 福 祉 , サ ー ビ ス 業	28	10	11	7

- (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23あった。
- 2 調査対象事業所144に占める調査完了事業所121の割合(調査完了率)は84.0%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121の割合(調査完了率)は85.2%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23.2%（昨年25.5%）、高校卒で21.4%（同40.5%）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40.0%（同26.7%）、高校卒で43.0%（同21.7%）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58.8%（同73.3%）、高校卒で57.0%（同78.3%）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38.6%（昨年18.8%）であり、昨年に比べ、19.8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11.7%（同16.1%）であり、昨年に比べ、4.4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74.5%（昨年79.8%）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27.9%（同11.9%）、減額となっている事業所の割合は5.3%（同10.9%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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	38.6	11.7	0.0
課長級	32.8	14.8	0.0	52.4

(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	76.8	74.5	27.9	5.3	41.3	2.3	23.2
課長級	68.2	65.9	18.5	7.1	40.3	2.4	31.8

(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874円（0.24%）下回っている。

第4表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
364,010円	363,136円	874円（0.24%）

(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		
8級	課長	支店長、工場長、 部長、部次長	
7級			支店長、工場長、 部長、部次長
6級	課長代理	課長	
5級			課長
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	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4.40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（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10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）	344,175 円
	上半期（A2）	348,988 円
特別給の支給額	下半期（B1）	728,938 円
	上半期（B2）	796,705 円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.12 月分
	上半期（B2/A2）	2.28 月分
	年 間 計	4.40 月分

（注） 下半期とは令和3年8月から令和4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、4.30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、本年においては、それぞれ188,040円、203,360円及び218,650円となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第24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2.5%、長崎市で2.3%の増加となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第25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3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8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を行った。

月例給について、民間における賃金の引上げを図る動きを反映して、民間給与が国家公務員給与を上回る結果となり、初任給及び若年層について、俸給月額を引き上げることとしている。

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0.11月分下回っていたことから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、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、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとしている。

(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874円(0.24%)下回っていた。

人事院は、国家公務員の給与について、初任給及び若年層の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0.10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、勤勉手当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 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、4.40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

獣医師に係る初任給調整手当

獣医師については、採用者が採用予定者数を下回る状況が続いており、獣医師の安定的な確保が困難となっている。

他の都道府県の動向に留意し、獣医師に係る初任給調整手当の引上げ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、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進めることとしている。

また、公務においては、来年度から定年が段階的に引き上げられることに伴い、60歳を超えた職員について当分の間は7割に設定されている給与水準を60歳前後で連続的なものとなるよう、定年の段階的引上げが完成するまでに、所要の措置を順次講ずることとされている。

このように、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、人事院は、給与制度についても諸課題に対応できるよう、様々な側面から一体的に取組を進めていくことを報告した。

具体的には、令和5年に骨格案、令和6年にその時点において必要な給与制度上の措置の成案を示し、施策を講ずることを目指すこととしている。また、その後も、段階的な定年引上げが完成する令和13年3月を見据えた更なる措置等に向けて、公務・民間における状況の変化等も見つつ検討を進め、対応を図っていく旨言及している。

本県においても、給与制度上の諸課題に対する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。