

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 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和7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17,675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4,194人であり、その平均給与月額を算出すると、給料330,777円、扶養手当9,058円、地域手当4,416円、その他の手当19,775円、計364,026円となっている。また、その平均年齢は41.1歳、平均経験年数は19.5年、性別構成は男69.1%、女30.9%、学歴別構成は大学卒71.5%、短大卒2.6%、高校卒25.1%、中学卒0.7%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362,951円、扶養手当9,840円、地域手当2,744円、その他の手当20,544円、計396,079円となり、平均年齢は42.0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 民間給与の状況

（1）職種別民間給与実態調査

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458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142事業所を対象に、人事院と共同で「令和7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 5,117 人及び研究員、教員等 54 職種 660 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、82.4%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 7 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 117	事 業 所 37	事 業 所 55	事 業 所 25
農 業 , 林 業 , 漁 業	3	0	0	3
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 , 建 設 業	10	3	4	3
製 造 業	39	11	23	5
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	15	5	6	4
卸 売 業 , 小 売 業	7	2	3	2
金 融 業 , 保 険 業 , 不動産業, 物品賃貸業	6	5	1	0
教育, 学習支援業、 医療, 福祉, サービス業	37	11	18	8

(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142に占める調査完了事業所117の割合(調査完了率)は82.4%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。(以下、各表について同じ。)

（２）調査の実施結果※^Ⅰ

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１９.９％、高校卒で２９.３％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６８.１％、高校卒で７７.２％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３１.９％、高校卒で２２.８％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６６.５％、ベースアップを中止した事業所の割合は３.３％となっている。

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８３.２％となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は３６.６％であり、減額の事業所はなかった。

※^Ⅰ 令和７年の「職種別民間給与実態調査」で回答のあった企業規模１００人以上の事業所を対象として集計を行ったものである。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：％)

役職 段階		項目	ベースアップ	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	規 模 計 (100 人以上)		66.5	3.3	0.0	30.2
	500 人以上		72.4	1.5	0.0	26.1
	100 人以上 500 人未満		63.0	4.4	0.0	32.6
	【参考】50 人以上 100 人未満		58.5	6.4	0.0	35.1
課 長 級	規 模 計 (100 人以上)		64.6	4.1	0.0	31.2
	500 人以上		69.6	1.5	0.0	28.9
	100 人以上 500 人未満		61.7	5.7	0.0	32.6
	【参考】50 人以上 100 人未満		56.8	7.4	0.0	35.8

(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く事業所数を100とした割合である。

なお、小数点以下第2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。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

役職 段階		項目 企業規模	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		
係 員	規模計 (100人以上)	83.2	83.2	36.6	0.0	46.5	0.0	16.8
	500人以上	97.5	97.5	41.2	0.0	56.3	0.0	2.5
	100人以上 500人未満	73.9	73.9	33.7	0.0	40.2	0.0	26.1
	【参考】50人以上 100人未満	93.4	93.4	47.5	0.0	45.9	0.0	6.6
課 長 級	規模計 (100人以上)	79.5	79.5	33.3	1.0	45.2	0.0	20.5
	500人以上	88.6	88.6	35.0	2.4	51.2	0.0	11.4
	100人以上 500人未満	73.3	73.3	32.2	0.0	41.1	0.0	26.7
	【参考】50人以上 100人未満	91.9	91.9	46.8	0.0	45.2	0.0	8.1

(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く事業所数を100とした割合である。

なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

3 職員の給与と民間企業従業員の給与との比較

本年、人事院は、官民給与の比較に当たり、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争がある中、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、比較対象企業規模の見直しを行った。また、総務省は人事院での見直しを受けて、各人事委員会における比較対象企業規模を国と同様に従来の50人以上から100人以上とすることと通知した。このことを踏まえ、本委員会としても、公民給与の比較方法について次のとおり見直しを行った。

本県においても高度化・複雑化する行政課題に的確に対応していくため、優れた人材の確保に向けた取組が重要であることを考慮し、国に準じて、月例給の比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直すこととした。

このため、本年の公民給与の比較における対応関係は、第4表のとおりとした。

また、月例給の公民比較との整合性を考慮し、特別給の公民比較についても、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

(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5表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり12,297円（3.31％）下回っている。

第4表 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
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		
6級	課長代理	課長
5級		
4級	係長	課長代理
3級		係長
2級	主任	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。

第5表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
384,239 円	371,942 円	12,297 円 (3.31%)

(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。

(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6表のとおり、所定内給与月額との4.65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（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分下回っていた。

第6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）	352,868 円
	上半期（A2）	362,092 円
特別給の支給額	下半期（B1）	789,164 円
	上半期（B2）	872,280 円
特別給の支給割合	下半期（B1／A1）	2.24 月分
	上半期（B2／A2）	2.41 月分
	年 間 計	4.65 月分

（注） 1 下半期とは令和6年8月から令和7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。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。

備 考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.60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162,770円、191,000円及び219,200円となっている。

(参考資料「4 生計費関係 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3.6%、長崎市で3.9%の増加となっている。

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6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98.4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15,014円^{※2}（3.62%）下回っていることから、月例給の引上げ改定^{※3}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0.05月分下回っていたことから、支給月数を0.05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。

^{※2} 官民給与の比較方法の見直し（比較対象企業規模を50人以上から100人以上とすること及び本府省職員と対応させる東京都特別区の本店事業所の企業規模を500人以上から1,000人以上とすること）を行った結果、算出された較差である。

^{※3} 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特地勤務手当等 72円 はね返り分 1,399円

さらに、人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることとしている。

(参考資料「Ⅰ 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12,297円(3.31%)下回っていた。

人事院は、国家公務員の給与について、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置きつつ改定を行うとともに、その他の職員が在職する号俸については改定額を逡減させつつ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0.05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だけでは民間給与との較差がなお残ることから、人事院勧告の内容に準じた上で、当該給料表の各号給に一定の率（100 分の 100.3）を乗じた給料表に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 地域手当

地域手当の経過措置については、人事院勧告の内容に準じて適切に対応する必要がある。

エ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

オ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.65 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

ア 通勤手当

人事院は、通勤手当の支給方法をより柔軟なものとしていくため、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、支給に係る規定に関し所要の措置を講じることとした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた見直しを行う必要がある。

また、人事院は、自動車等使用者の通勤手当にかかる新たな距離区分の創設、現行の距離区分ごとの手当額の引上げ及び駐車場等の利用に対する通勤手当の新設を行うこととした。

本県においても、国及び他の都道府県の状況、本県職員の通勤の実態、近年の燃料費の状況等に留意しながら、対応について検討する必要がある。

イ 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、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の確保のため、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した。

本県においても、国及び他の都道府県の状況等を注視していく必要がある。

ウ 在級期間表の廃止

人事院は、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与制度・運用は重要であり、これに見合った給与処遇の確保を推進していくため、在級期間に係る制度を廃止することとした。

本県の級別資格基準表の見直しについては、国や他の都道府県の状況等を注視していく必要がある。

エ 教育職員の給与

教育職員の給与については、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等（以下「給特法等」という。）の改正に伴い、教職調整額の基準となる額の段階的引上げ、義務教育等教員特別手当の見直し及び管理職に係る加算額の見直しも行われた。

本県においても、給特法等の改正の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずることが適当である。

また、給特法等の改正により、新たな職の設置が可能となったことに伴い、他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

8 給与制度の整備に向けた取組

人事院は、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面の取組が不可欠であるとして、昨年度、人事行政諮問会議から示された中間報告を踏まえ、給与制度のアップデートとして、初任給の大幅な引上げなど現下の人事管理上の重点課題に対応するための具体的措置内容を勧告した。

さらに、人事院は、人材獲得競争が激しくなる中、労働市場で競合する民間企業の水準等を踏まえた競争力のある給与の実現など、解決すべき重要な課題がなお残されているとしている。そのため、諮問会議の最終提言を踏まえ、職務・職責をより重視した新たな給与体系への移行とあわせ、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進め、新たな人事制度を検討することとしている。

まず今年度においては、官民給与を比較する際の対象企業規模の見直しなどを先行して実施した上で、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告する旨言及した。

加えて、60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、定年の段階的な引上げが完成する令和13年3月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行うこととしている。

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。