

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30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30年10月2日

広島県議会議長

山 木 靖 雄 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，第14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) 職員数及び職員構成		1
(2) 平均年齢, 年齢階層別職員構成及び平均経験年数		2
(3) 学歴別職員構成		3
(4) 平均給与月額		4
2 民間給与等の調査		4
(1) 給与改定等の状況		5
(2) 初任給の状況		6
3 職員給与と民間給与との比較		6
(1) 月例給		6
(2) 特別給		7
4 職員給与と国家公務員給与との比較		7
5 物価及び生計費		8
6 人事院の給与勧告等		8
7 結び		9
(1) 平成 30 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与改定		9
(2) 給与制度をめぐる諸課題		10
(3) 給与勧告実施の要請		11

(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	6
(1) 職員の健康管理	6
(2) ハラスメントの防止	6
(3) 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	7
(1) 再任用制度	7
(2) 定年の引上げ	7
5 不祥事防止に向けた取組の徹底	7

(別添資料)

人事院の給与勧告等の概要

給与勧告の骨子	別添 1
公務員人事管理に関する報告の骨子	2
定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正に ついての意見の申出の骨子	3

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) 職員数及び職員構成

第1表のとおり、職員の総数は23,533人で、昨年と比べると177人減少しており、給料表別の職員構成比は、教育職が全体の51.5%を占め、以下、行政職24.3%、公安職21.9%、医療職1.2%、研究職1.1%となっている。

【説明資料 第1表参照】

■第1表 給料表別職員数及び構成比

(単位：人)

区 分 給料表	職 員 数			平成30年 職員構成比
	平成30年	平成29年	増 減	
全 給 料 表	23,533	23,710	△177	100.0%
行 政 職 給 料 表	5,728	5,718	+ 10	24.3%
公 安 職 給 料 表	5,148	5,149	△ 1	21.9%
教育職給料表(二)(ロ)	4,168	4,253	△ 85	51.5%
教育職給料表(三)(イ)	7,951	8,059	△108	
研 究 職 給 料 表	263	260	+ 3	1.1%
医 療 職 給 料 表 (一)	41	39	+ 2	1.2%
医 療 職 給 料 表 (二)	163	166	△ 3	
医 療 職 給 料 表 (三)	71	66	+ 5	

(注) 各年の4月1日現在の人事統計調査による(以下、第6表までについて同じ。)

(2) 平均年齢、年齢階層別職員構成及び平均経験年数

職員の平均年齢は41.9歳である。これを給料表別にみると、第2表のとおり、平均年齢が最も高いのは教育職給料表(二)(ロ)の適用者（高等学校の教諭等）及び医療職給料表(三)の適用者（保健師等）で44.3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。

なお、職員数を5歳幅の年齢階層別でみると、第3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おり、各年齢階層の構成比を昨年と比べると、39歳以下の各年齢階層が増加している。

また、第4表のとおり、職員の平均経験年数は20.1年である。これを給料表別にみると、平均経験年数が最も長いのは行政職給料表の適用者で22.3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1表参照】

■第2表 給料表別平均年齢

(単位：歳)

区 分 給料表	平 均 年 齢		
	平成30年	平成29年	増 減
全 給 料 表	41.9	42.1	△0.2
行 政 職 給 料 表	43.7	43.8	△0.1
公 安 職 給 料 表	37.9	37.8	+0.1
教育職給料表(二)(ロ)	44.3	44.5	△0.2
教育職給料表(三)(イ)	41.9	42.5	△0.6
研 究 職 給 料 表	43.4	43.6	△0.2
医 療 職 給 料 表 (一)	39.2	39.1	+0.1
医 療 職 給 料 表 (二)	41.1	41.1	0.0
医 療 職 給 料 表 (三)	44.3	45.1	△0.8

■第3表 年齢階層別職員構成比

(単位：%)

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
平成30年	7.5	12.4	12.1	10.3	11.5	12.8	15.5	18.0
平成29年	7.3	12.0	11.4	10.2	11.9	12.9	16.1	18.1
増 減	+0.2	+0.4	+0.7	+0.1	△0.4	△0.1	△0.6	△0.1
参 考 平成20年	3.8	7.7	9.8	11.7	14.5	19.6	19.9	13.0

(注) 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（以下の各表において同じ。）。

■第4表 給料表別平均経験年数

(単位: 年)

区 分 給料表	平 均 経 験 年 数		
	平成30年	平成29年	増 減
全 給 料 表	20.1	20.3	△0.2
行 政 職 給 料 表	22.3	22.5	△0.2
公 安 職 給 料 表	17.3	17.2	+0.1
教育職給料表(二)(ロ)	21.8	22.0	△0.2
教育職給料表(三)(イ)	19.4	20.0	△0.6
研 究 職 給 料 表	20.7	20.9	△0.2
医 療 職 給 料 表 (一)	15.5	15.5	0.0
医 療 職 給 料 表 (二)	17.1	17.2	△0.1
医 療 職 給 料 表 (三)	22.2	23.0	△0.8

(3) 学歴別職員構成

職員の学歴別構成は、第5表のとおり、大学卒が80.4%と最も多く、次いで高校卒13.1%、短大卒6.4%、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0.3ポイント増加し、短大卒が0.4ポイント減少している。

【説明資料 第2表参照】

■第5表 給料表別学歴別職員構成比

(単位: %)

区 分 給料表	大 学 卒		短 大 卒		高 校 卒		中 学 卒	
		増減		増減		増減		増減
全 給 料 表	80.4	+0.3	6.4	△0.4	13.1	0.0	0.0	0.0
行 政 職 給 料 表	66.1	+0.8	10.8	△0.7	23.1	△0.1	0.0	0.0
公 安 職 給 料 表	62.4	+0.2	3.7	△0.1	33.9	0.0	0.0	0.0
教育職給料表(二)(ロ)	95.5	+0.2	4.0	△0.1	0.6	0.0	—	—
教育職給料表(三)(イ)	93.5	+0.5	6.5	△0.5	0.0	0.0	—	—
研 究 職 給 料 表	99.6	0.0	—	—	0.4	0.0	—	—
医 療 職 給 料 表 (一)	100.0	0.0	—	—	—	—	—	—
医 療 職 給 料 表 (二)	93.3	+0.5	6.7	△0.5	—	—	—	—
医 療 職 給 料 表 (三)	97.2	+1.7	2.8	△1.7	—	—	—	—

(注) 「増減」は平成29年の状況からの増減である。

(4) 平均給与月額

職員の本年４月における平均給与月額は、第６表のとおり、392,730円で、これを給料表別にみると、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で820,296円、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者（薬剤師，獣医師等）で361,105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0.1％（531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医療職給料表(三)の適用者となっている。

【説明資料 第３表参照】

■第６表 職員１人当たりの平均給与月額 (単位：円)

区 分 給料表	平 均 給 与 月 額			
	平成30年	平成29年	増減額	増減率
全 給 料 表	392,730	393,261	△ 531	△0.1％
行 政 職 給 料 表	385,451	386,738	△ 1,287	△0.3％
公 安 職 給 料 表	361,433	358,653	+ 2,780	+0.8％
教育職給料表(二)(ロ)	425,640	425,987	△ 347	△0.1％
教育職給料表(三)(イ)	399,304	401,160	△ 1,856	△0.5％
研 究 職 給 料 表	404,172	405,734	△ 1,562	△0.4％
医 療 職 給 料 表 (一)	820,296	831,195	△10,899	△1.3％
医 療 職 給 料 表 (二)	361,105	355,721	+ 5,384	+1.5％
医 療 職 給 料 表 (三)	364,291	371,418	△ 7,127	△1.9％

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1,330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350事業所について、平成30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12,735人及び研究員、医師等の職種1,302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、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。

本年の調査完了率は、各事業所の協力を得て、86.7%となっており、調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

【説明資料 第13表、第15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7表及び第8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38.5%（昨年34.1%）であり、昨年に比べ4.4ポイント増加している。また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.7%（同89.8%）であり、昨年に比べ0.1ポイント減少している。

■第7表 民間における給与改定の状況 (単位：%)

区 分 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	ベア慣行なし
係 員	H30	38.5	12.2	0.0	49.3
	H29	34.1	13.2	0.0	52.6
課長級	H30	30.2	12.6	0.0	57.2
	H29	25.5	15.8	0.0	58.7

(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8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	H30	90.6	89.7	25.5	3.6	60.6	0.8	9.4
	H29	90.1	89.8	17.6	6.1	66.1	0.3	9.9
課長級	H30	79.8	79.4	21.5	3.6	54.3	0.4	20.2
	H29	81.0	80.3	12.7	5.5	62.0	0.8	19.0

(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9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38.5%（昨年39.7%）、高校卒で15.9%（同13.3%）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44.6%（同45.9%）、高校卒で50.4%（同45.5%）であり、昨年に比べ大学卒は1.3ポイント減少し、高校卒は4.9ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合は大学卒で55.4%（同54.1%）、高校卒で49.6%（同51.7%）であり、昨年に比べ、大学卒は1.3ポイント増加し、高校卒は2.1ポイント減少している。

【説明資料 第14表、第17表参照】

■第9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	H30	38.5	(44.6)	(55.4)	(0.0)	61.5
	H29	39.7	(45.9)	(54.1)	(0.0)	60.3
高 校 卒	H30	15.9	(50.4)	(49.6)	(0.0)	84.1
	H29	13.3	(45.5)	(51.7)	(2.8)	86.7

（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

人事統計調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所の従業員においては公務の行政職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、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較したところ、第10表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均641円（0.16%）下回っている。

【説明資料 第3表、第15表、第16表参照】

■第10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)) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
391,980 円	391,339 円	641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5,728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5,539人(平均年齢44.4歳)である。

(2) 特別給

民間給与実態調査の結果によると、第11表のとおり、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所定内給与月額の4.45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(4.40月)が民間事業所の特別給を0.05月分下回っている。

【説明資料 第19表参照】

■第11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	2.23 月分
上 半 期	2.22 月分
年 間 計	4.45 月分

- (注) 下半期とは平成29年8月から平成30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29年地方公務員給与実態調査によれば、平成29年4月1日における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給料月額を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、

国家公務員の俸給水準を100とした場合の本県のラスパイレス指数は100.5（平成28年100.6）であり，前年に比べ0.1ポイント減少している。

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100.2（同100.0）であり，前年に比べ0.2ポイント増加している。

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0.6%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0.5%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12表のとおりとなっている。

【説明資料 第24表参照】

■第12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	150,690円	186,520円	222,350円
広 島 市	156,463円	189,365円	222,261円

6 人事院の給与勧告等

人事院は，本年8月10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月の国家公務員の月例給が民間給与を655円下回っていることから，民間給与との均衡を図るため俸給表水準を引き上げるほか，民間の特別給の支給状況を考慮して勤勉手当の支給月数を0.05月引き上げることとされた。また，初任給調整手当及び宿日直手当について支給額を引き上げることとされた。

次に，「公務員人事管理に関する報告」については，国民の信頼回復に向

けた取組，人材の確保及び育成並びに働き方改革と勤務環境の整備等について報告された。

さらに，人事院は，同日，「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

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30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

本年の職員給与が民間給与を641円下回っていることから，民間給与との均衡を図るため，給料表を改定することとし，行政職給料表について，職員給与と民間給与との較差の程度や初任給の差，人事院の改定の考え等を踏まえて，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。

また，全国人事委員会連合会が作成した「参考モデル給料表」を参考としている教育職給料表を含むその他の給料表については，行政職給料表の改定内容を踏まえて，若年層を中心に全ての号給を引き上げる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，国家公務員の取扱いに準じて改定を行う必要がある。

ウ 宿日直手当

人事院は、宿日直手当について、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うこととしている。

本県においても、国家公務員の取扱いに準じて改定を行う必要がある。

エ 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（4.40月）が民間事業所における賞与等の特別給（4.45月分）を下回っていることから、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.45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0.025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。

なお、国は、6月分と12月分の期末手当の支給割合が均等になるよう配分することとしており、本県においても、6月分と12月分の期末手当の支給割合が均等になるよう配分する必要がある。

オ 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。ただし、6月分と12月分の期末手当の支給割合を均等に配分する改定については、平成31年4月1日から実施する。

(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、多くの都道府県で国に準じた導入が進められているところであるが、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や平成28年から実施している本県独自の給料表の見直しなどを踏まえ、引き続き検討する必要がある。

イ 通勤手当

適材適所の配置や人材の育成など、人事管理上の必要性により県内各地への異動が行われている中で、本県の地理的事情や交通網の整備状況等から、多くの職員が通勤手段として新幹線や高速道路等を利用している。

こうした中で、本県の通勤手当制度について、職員の通勤実態や通勤に要する費用負担の状況、他の都道府県の動向等を踏まえ、次のとおり見直す必要がある。

まず、全額支給限度額について、前回改定から10年が経過する中、一定数の職員について相当程度の経済的負担が生じている状況がある。このため、通勤手当に係る職員の負担軽減の観点から、全額支給限度額について引き上げる必要がある。

また、自動車等の交通用具使用者に係る通勤手当額について、前回改定した平成5年以降の自動車性能の向上等の状況を踏まえ、自動車等の使用距離区分ごとの額を引き下げる必要がある。

なお、自動車等により通勤する職員のうち、一定数の職員が有料駐車場等を利用し、その費用を自己負担していることなどを踏まえ、駐車場等料金についても、一定の要件の下、通勤手当を支給すること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等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。