

職員の給与に関する報告

職員の給与に関する報告

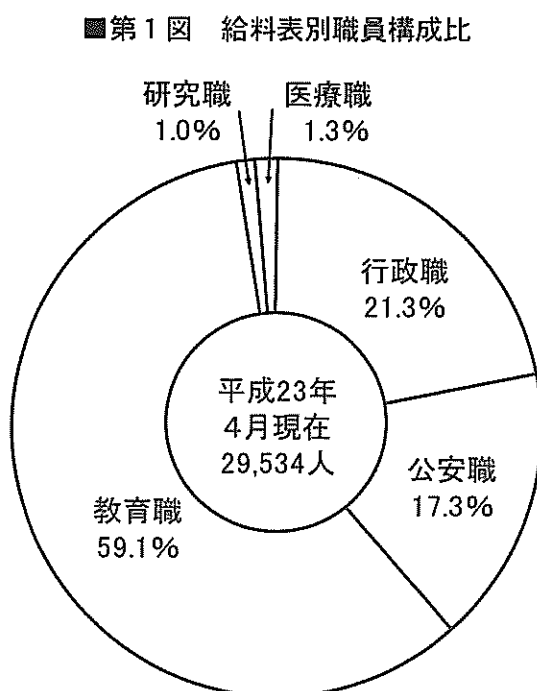
本人事委員会は、昨年10月に職員の給与等に関する報告書を提出して以来、本県職員の給与の実態及び民間事業所における給与並びに生計費等給与決定に関連のある諸般の事情等について調査を行ったので、次のとおり報告する。

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。

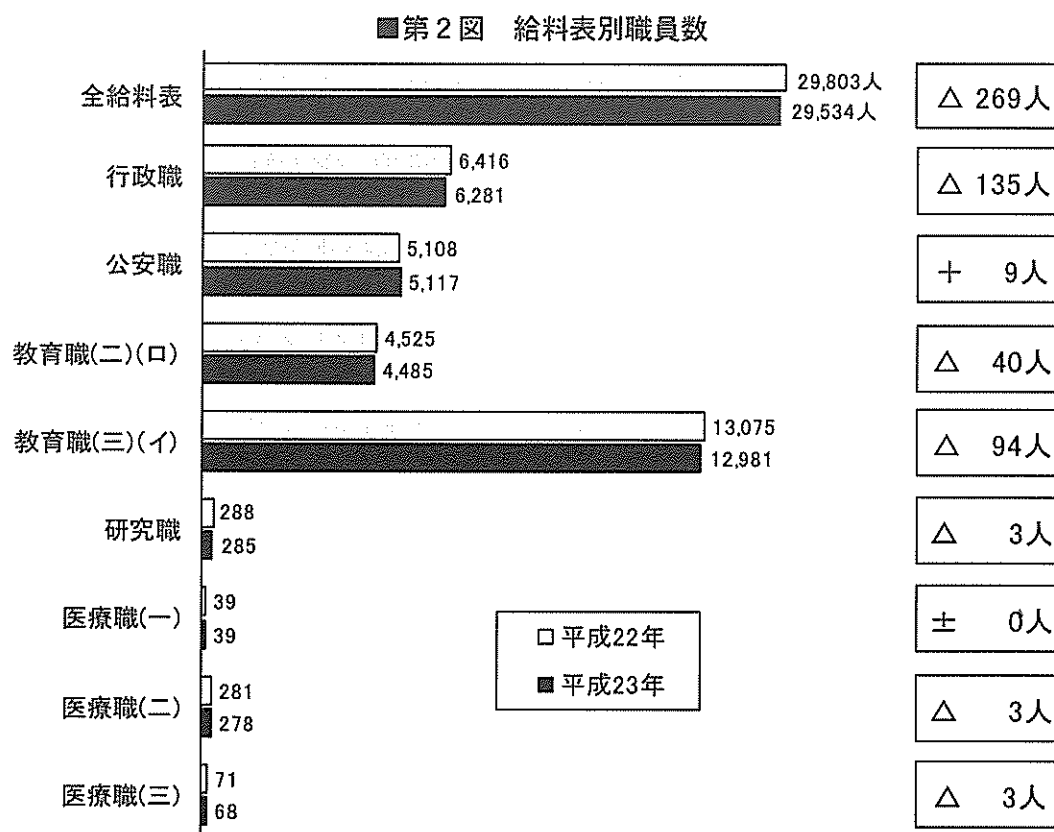
(1) 職員数

職員の総数は29,534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59.1%を占め、以下、行政職21.3%、公安職17.3%、医療職1.3%、研究職1.0%の順となっている。



職員の総数を昨年と比べると269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、公安職給料表の適用者（警察官）は9人の増加となっているが、行政職給料表の適用者が135人、教育職給料表(二)(ロ)の適用者（高等学校の教諭等）が40人、教育職給料表(三)(イ)の適用者（小中学校の教諭等）が94人の減少となっている。

【説明資料 第1表参照】



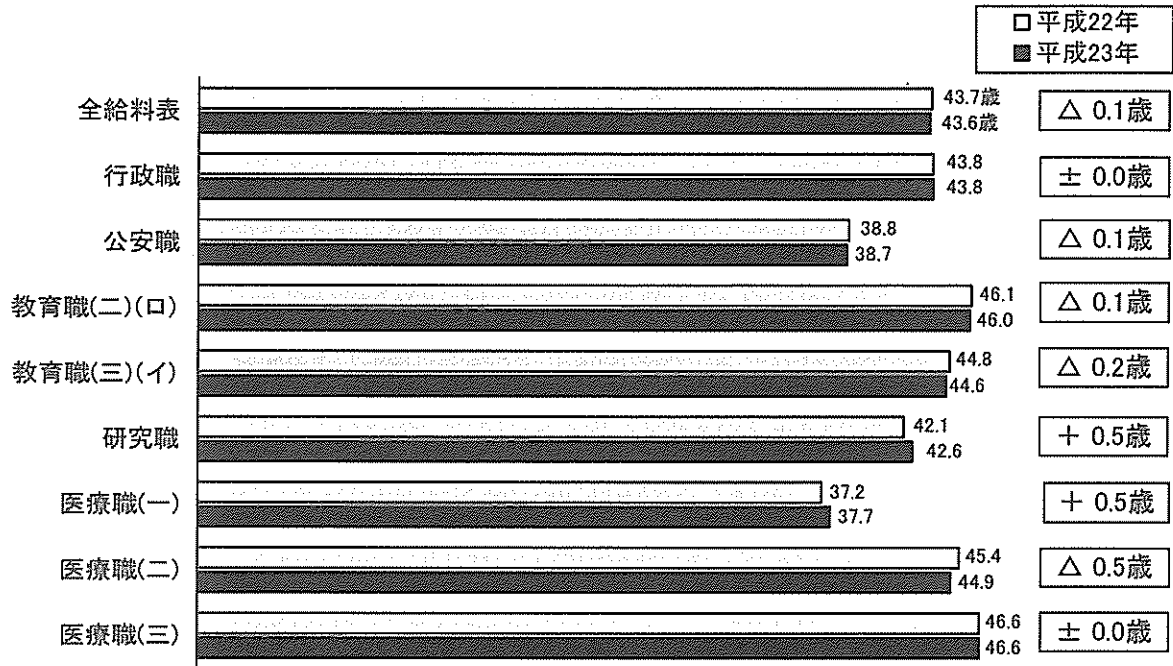
(2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は43.6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)の適用者で46.6歳、最も低いのは医療職給料表(一)の適用者で37.7歳となっている。

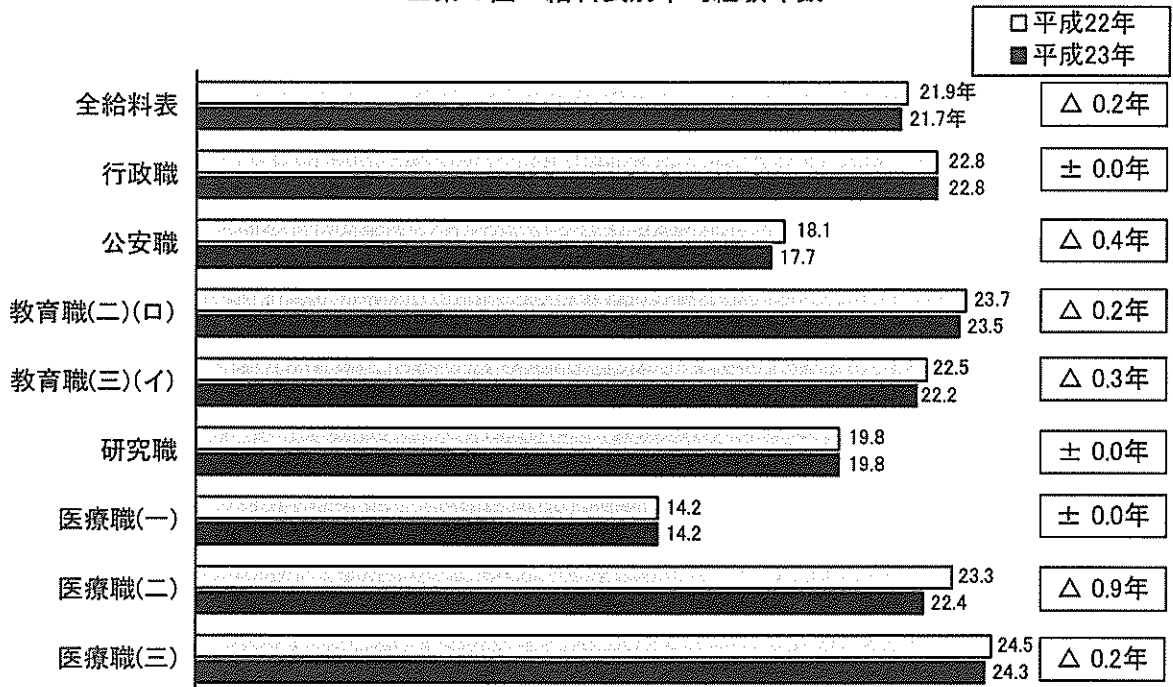
また、職員の平均経験年数は21.7年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で24.3年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者で14.2年となっている。

【説明資料 第7表, 第11表, 第12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

職員の年齢構成を5歳幅の階層別で見ると、第1表のとおり、50歳から54歳までの年齢層を頂点とした職員構成となっている。

各年齢層の構成比を昨年と比べると、第5図のとおり、34歳以下の各年齢層及び55歳以上の年齢層が増加している。

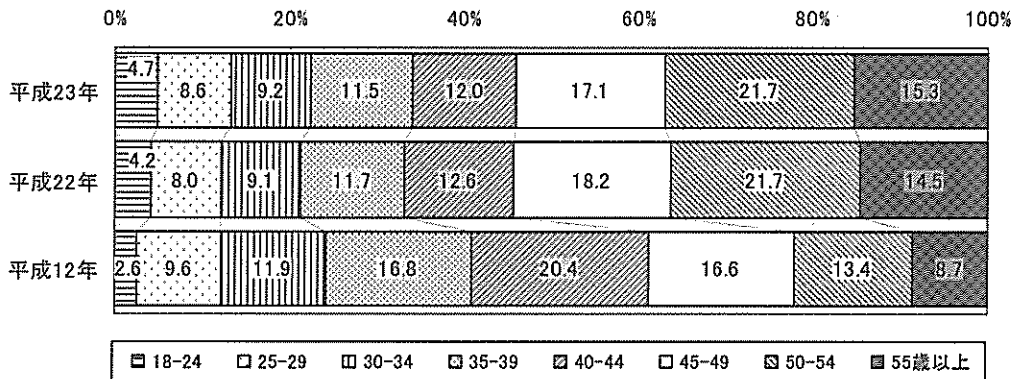
【説明資料 第10表参照】

■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 1,389 (1,265)	人 2,540 (2,374)	人 2,703 (2,724)	人 3,387 (3,498)	人 3,553 (3,748)	人 5,042 (5,413)	人 6,407 (6,477)	人 4,513 (4,304)

(注) () 内は、平成22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）



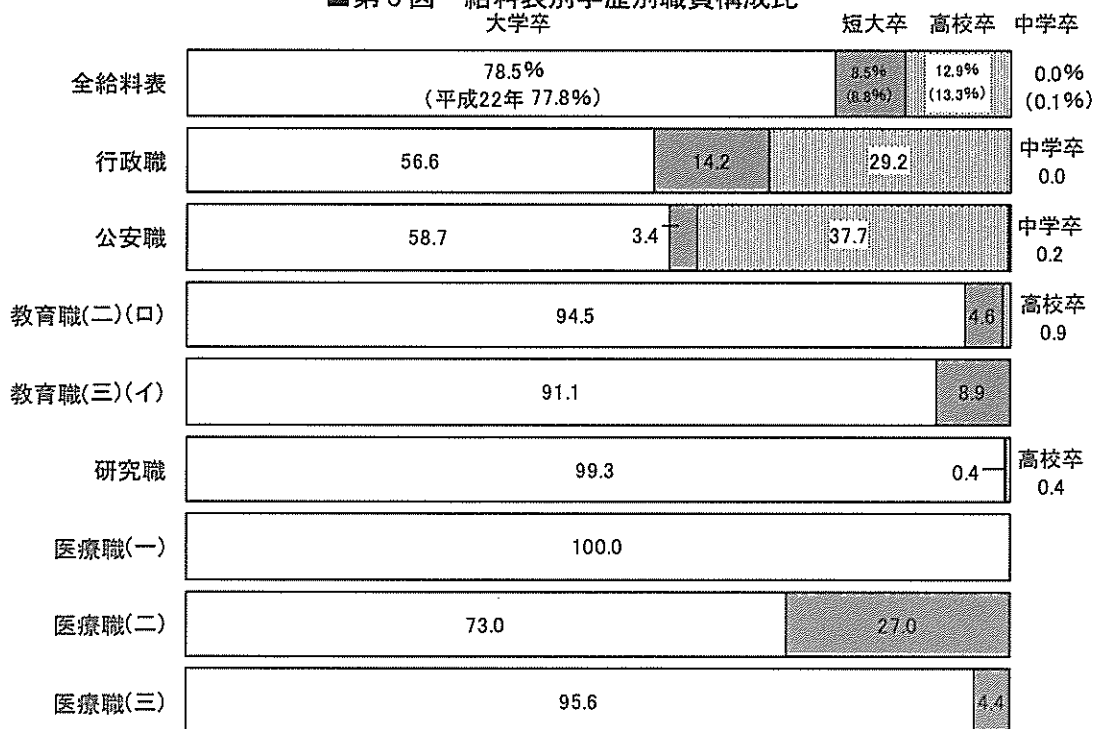
(注) 平成12年は、行政システム改革推進計画の初年度である。

(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78.5%と最も多く、次いで高校卒12.9%、短大卒8.5%、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0.7ポイント増加し、他は減少している。【説明資料 第8表、第10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

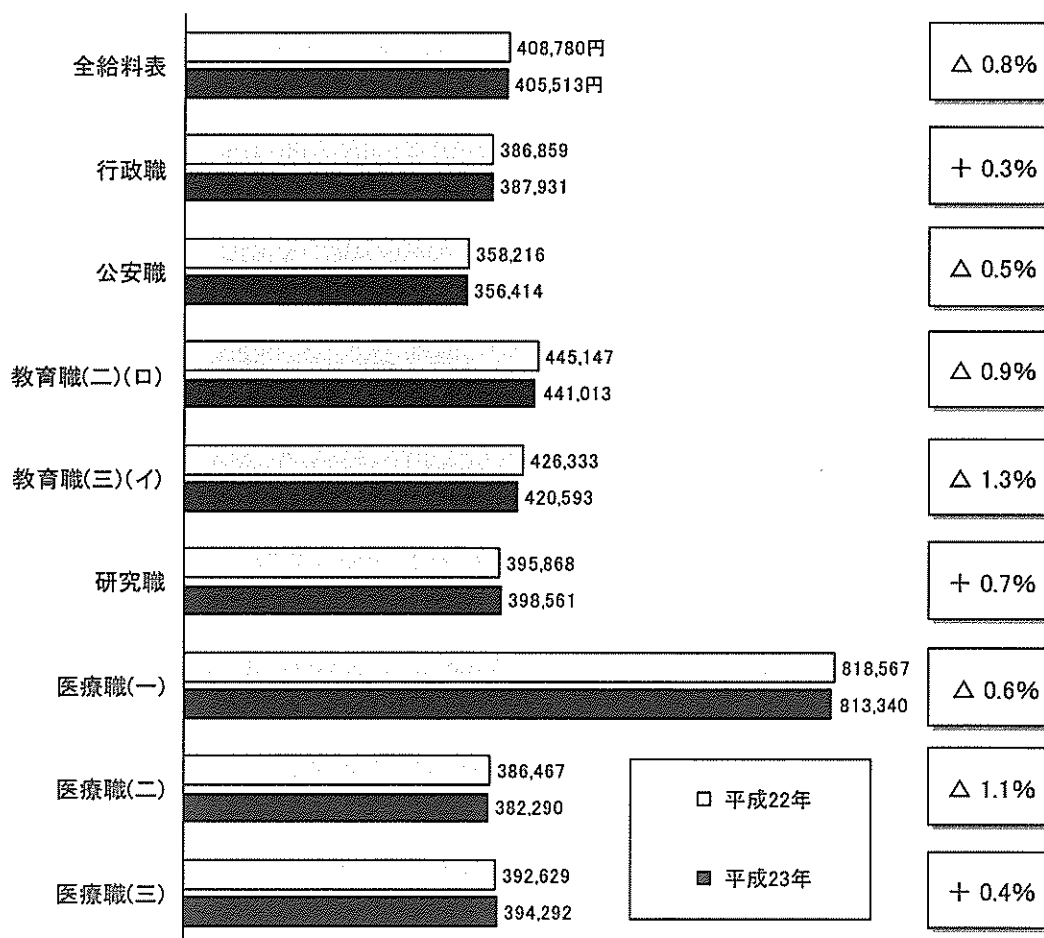
職員の本年4月における平均給与月額は、405,513円（給料月額^{注1)}356,491円（給与月額に占める構成比87.9%）、給料の調整額・教職調整額8,728円（同2.2%）、扶養手当9,925円（同2.4%）、地域手当16,254円（同4.0%）、その他^{注2)}14,115円（同3.5%）で、これを給料表別にみると、第7図のとおり、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で813,340円、最も低いのは公安職給料表の適用者で356,414円となっている。平均給与月額を昨年と比べると全体では0.8%（3,267円）減少しているが、これを給料表別に見ると、減少率が最も高いのは教育職給料表(三)(イ)の適用者となっている。

(注1) 給料月額には、平成18年4月1日の給料表水準の引下げに伴う経過措置に係る差額を含む。

(注2) 住居手当、管理職手当及びその他の手当

【説明資料 第1表参照】

■ 第7図 給料表別平均給与月額



(注) 平成22年は、特例による減額措置前の平均給与月額

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1,166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、県内に所在する事業所を企業規模等により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び出す抽出方法）によって抽出した310事業所について、平成23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9,972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1,013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や雇用調整の実施状況等について、詳細に調査を行った。

本年も各事業所の協力を得て、本県においては88.1%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15表参照】

(1) 給与改定の状況

給与改定の状況については、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18.6%（昨年12.1%）、定期昇給を実施した事業所の割合は82.8%（同77.8%）となっている。

■第2表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

役職段階	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
	係員	H23	18.6	21.1	0.7
H22		12.1	34.6	1.3	52.0
課長級	H23	12.8	18.9	0.7	67.6
	H22	7.7	25.2	1.4	65.7

（注） 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含み、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 停止	定期昇給 制度なし
			前年と比較して昇給額が					
			増額	減額	変化なし			
係員	H23	88.4	82.8	25.4	7.3	50.1	5.6	11.6
	H22	82.5	77.8	20.6	11.2	46.0	4.7	17.5
課長級	H23	73.5	68.4	19.2	7.2	42.0	5.1	26.5
	H22	65.3	60.1	15.6	8.3	36.2	5.2	34.7

(注) 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) 初任給の状況等

民間における初任給の状況等は、第4表及び第5表のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で42.8%（昨年35.4%）、高校卒で14.3%（同11.3%）となっているが、そのうち大学卒で82.0%（同86.7%）、高校卒で84.1%（同92.0%）の事業所で、初任給が据置きとなっている。

【説明資料 第16表、第19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	H23	42.8	
H22	35.4	(12.5)		(86.7)	(0.8)	64.6
高校卒	H23	14.3	(13.0)	(84.1)	(2.9)	85.7
	H22	11.3	(5.4)	(92.0)	(2.6)	88.7

(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。

■第5表 民間における初任給の状況

区 分		大 学 卒	高 校 卒
新卒事務員・技術者計	H23	193,781 円	158,563 円
	H22	193,456 円	162,743 円

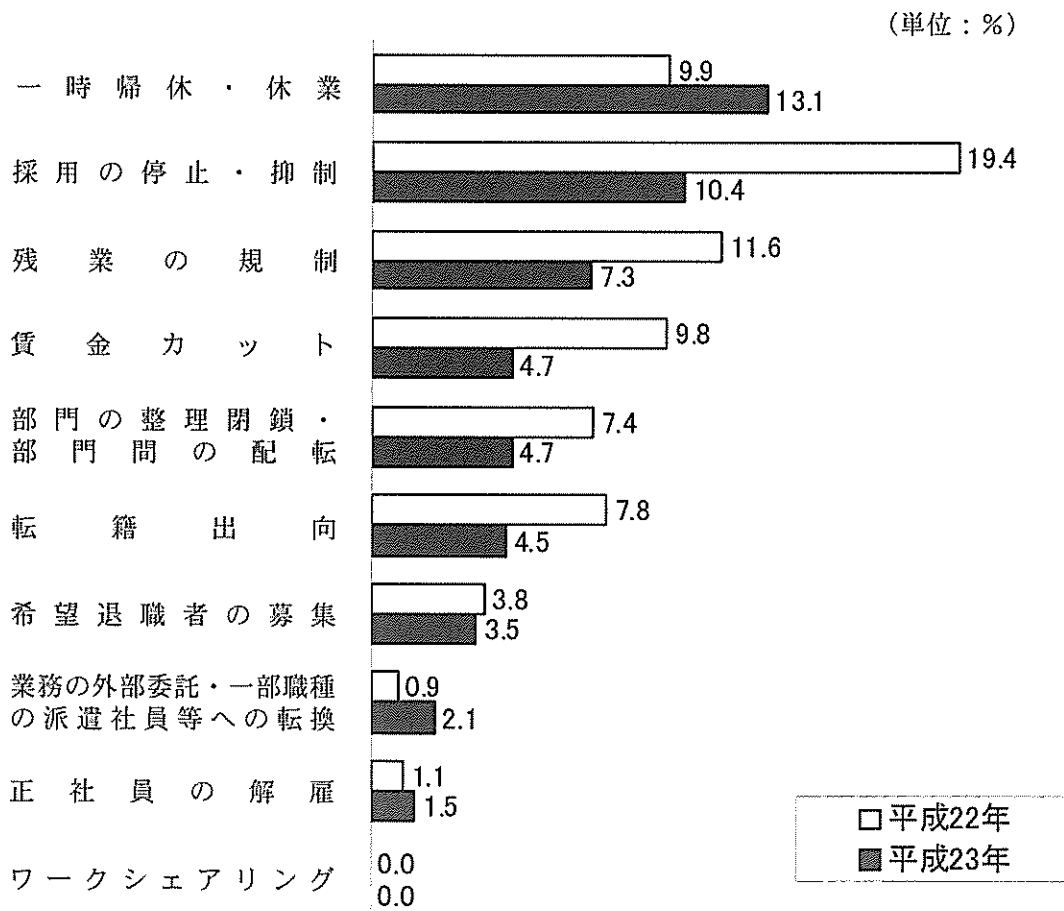
(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当，家族手当，通勤手当等特定の者のみに支給される給与を除き，公務員の地域手当に相当する額を含むものであり，採用のある事業所について平均したものである。

(3) 雇用調整の実施状況

民間における雇用調整の実施状況は，第8図のとおりであり，「採用の停止・抑制」，「残業の規制」，「賃金カット」等を実施した事業所が，昨年と比べて減少しているものの，「一時帰休・休業」等を実施した事業所が，昨年と比べて増加している。

【説明資料 第21表参照】

■第8図 民間における雇用調整の実施状況（複数回答）



(注) 各年1月以降の実施状況。

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6表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均147円(0.04%)上回っていることが明らかとなった。

【説明資料 第1表、第17表、第18表参照】

■第6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)) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
391,053円	391,200円	△147円 (△0.04%)

- (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6,281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6,172人(平均年齢44.2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7表のとおり、所定内給与月額の3.97月分に相当している。

【説明資料 第22表参照】

■第7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	1.99 月分
上 半 期	1.98 月分
年 間 計	3.97 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23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、平均で3.95月である。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の平成22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22年4月1日現在の給料月額を、学歴別・経験年数別による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101.7となっている。

なお、平成18年度からの給与構造改革に伴い、給料表水準の引下げとともに導入した地域手当を合わせた比較をすると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は98.3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%の減となっている。

また、同局の家計調査における本年4月の消費支出（全世帯・全国）は、昨年4月に比べ2.5%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8表のとおりとなっている。

【説明資料 第27表、第28表参照】

■第8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	169,340円	196,930円	224,520円
広 島 市	164,700円	192,295円	219,883円

6 人事院の給与等報告及び勧告

人事院は、東日本大震災の影響で例年より約2か月遅れて本年9月30日、国会と内閣に対し、国家公務員に係る「職員の給与等に関する報告」を行い、あわせて、給与の改定についての勧告を行った。

本年の人事院勧告の特徴は、公務員と民間企業従業員との給与較差を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこと、また、今後の定年の引上げを見据え、高齢層職員の給与水準の是正を図るため、平成18年に実施した給与構造改革における経過措置額を、平成24年4月から、1万円を上限に2分の1に減額し、平成25年4月に廃止することなどである。

また、人事院は、これと同時に、国家公務員制度改革に関する報告をし、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ている。

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23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る。

本年の人事院勧告においては、月例給については、公務員給与が民間給与を上回っていることから、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行う一方、期末手当及び勤勉手当については、民間の年間支給割合の状況等から改定を行うべきとの判断に至らなかったとして改定を見送っている。

次に、民間給与実態調査により、県内民間事業所の本年の春季賃金改定動向等をみると、定期昇給を実施した事業所の割合が昨年より増える等の反面、雇用調整を実施した事業所の割合は依然として高い水準にあり、なかでも一時帰休・休業を実施した事業所の割合は昨年よりも増加する等、引き続き厳しい状況にあることがうかがわれる。

一方、職員給与は、昨年との民間給与との較差（1,469円）に基づき給与改定を行ったこと、民間給与との比較対象となる職員の平均年齢が上昇していること等に伴い、昨年より増加している。その結果、本年4月現在における職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を上回っている状況にある。

これら諸般の事情を勘案すると、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 給料表等

人事院は、本年、医療職俸給表(一)等を除く俸給表について、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ改定を行い、上位の級、号俸の俸給月額を大きくすることとしている。

基本的に給与制度については、国家公務員の給与制度に準拠することが適当と考えられることから、人事院における俸給表改定の考え方は本県においても取り入れるべきであり、給料表については、国家公務員の

俸給表の改定に準じて改定を行う必要がある。

なお、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、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、本県においては、平成23年4月から県内に勤務する職員の地域手当の支給地域及び支給割合を固定したことに伴い、職員給与と民間給与の較差の均衡を図るため、給料表の備考欄等により一律の水準調整を行っているが、本年の給与改定においても民間給与との較差を踏まえて、同様の調整を行うことが適当である。

次に、給料表について上記のとおり改定を行うことを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年広島県条例第64号）附則第9条又は市町立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部を改正する条例（平成17年広島県条例第65号）附則第7条の規定による給料（以下「経過措置額」という。）についても、医療職給料表(一)の適用者及び第2号任期付研究員を除き、引き下げる必要がある。引下げ後の経過措置額の算定基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、その者に係るこれまでの経過措置額の引下げ率及び本年の行政職給料表の最大の号給別改定率（△0.23%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とすることが適当である。

イ 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、本年の民間事業所における賞与等の特別給の支給割合（3.97月分）が、現行の職員の年間支給月数（3.95月）とおおむね均衡していることから、本年は改定を行わないことが適当である。

ウ 改定の実施時期等

上記アは、職員の給与水準を引き下げる内容であるため、国家公務員の改定に準じて、本年4月に遡及することなく、この改定を実施するた

めの条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日。以下「実施日」という。）から実施することが適当である。

なお、この場合においても、本年4月から実施日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図るための所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものである。

具体的な調整方法としては、行政職給料表については、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（△0.05%）を乗じて得た額に、本年4月から実施日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、実施日までに支給された期末手当及び勤勉手当に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして、平成24年3月期の期末手当の額において調整することが適当である。

また、行政職給料表以外の給料表についても、引下げ改定が行われない医療職給料表(一)及び第2号任期付研究員の給料表を除き、行政職給料表と同様の調整を行うことが適当である。

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 給与構造改革への対応

(7) 給与構造改革の進捗状況

国においては、平成18年度から、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換等の給与構造改革を進め、昨年度、当初予定していた制度の見直し等がすべて終了した。本県においても、平成18年度から給与構造改革に基づく国家公務員の俸給表に準じた給料表の導入、勤務実績の給与への反映等を実施するとともに、平成23年4月から県内に勤務する職員へ支給する地域手当の暫定的な支給割合等による措置を廃止し、支給地域及び支給割合を固定したところであり、これにより当初予定していた諸制度の導

入が終了することとなった。

(4) 給与構造改革における経過措置

平成 18 年度から実施した給与構造改革においては、給料表水準の平均 4.8%（最大約 7%）の引下げを行ったが、この引下げに当たっては給料が基本給の性格を有することを考慮し、新たな給料表の給料月額が平成 18 年 3 月 31 日に受けていた給料月額に達しない職員に対して、その差額を支給する経過措置を講じてきた。当該経過措置は、民間企業における給与体系の見直しにおいても急激な不利益変更を行わず何らかの経過措置を講じていることを考慮し、国と同様に設けたものである。

本年、人事院は、高齢層における官民の給与差をみると依然として公務が民間を上回っていることや、平成 25 年度からの定年の段階的な引上げを見据えた場合、高齢層職員の給与水準の是正を図る必要があるとして、経過措置額の廃止を勧告した。

本人事委員会としては、給与構造改革に伴う諸制度の導入が終了したことや、国と同様に世代間の給与配分の適正化を図る必要があること等を踏まえると、経過措置額については国に準じて早期に廃止することが適当と考える。一方で、教育職給料表といった都道府県独自の給料表の適用者など、本県職員への支給実態等を踏まえる必要があることから、廃止に向けた措置等については、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、来年度に向けて検討を進めていくこととする。

イ 50 歳台後半層の職員の給与

人事院は、昨年、当面の措置として、公務員給与と民間給与との較差を解消するための措置を通じて、50 歳台後半層の給与水準の是正を図るとして、50 歳台後半層の一定の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減じて支給する勧告を行った。

本県では、昨年は民間給与が職員給与を上回っている状況にあること等から、当該給与抑制措置について実施しないことが適当であるとした

ところであるが、本年においても、民間給与と職員給与との間に、国ほど大きな較差が生じていないこと等から実施しないことが適当と考える。

50歳台後半層の職員の給与については、引き続き、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、調査、研究していく。

ウ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当について、民間給与と職員給与の較差への影響や、職員の居住実態、手当の定着の度合いを考慮する必要もあることから、本年の改定は見送ることが適当と考えるが、国においては既に廃止され、他の都道府県においても廃止する傾向が続いていることから、引き続き、他の都道府県の動向等を注視し、調査、研究していくこととする。

エ 特地勤務手当等

特地勤務手当等については、国の特地官署等の指定の見直しを踏まえて検討したところ、見直し後の国の指定基準は簡素で客観的なものとなっており、また本県においては、これまで国の特地官署等の改定に準じてきたことから、平成24年4月から国の改定に準じて特地公署等の指定の見直しを行う必要がある。

オ ヘキ地手当等

へき地手当等について、へき地教育振興法（昭和29年法律第143号）の一部改正に伴い、平成24年4月からへき地学校等の指定が文部科学省令で定める基準を参酌して都道府県の条例で定めることとされたことを踏まえ、指定の基準について本県の実情にあったものとなるように見直す必要がある。

(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り、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に定める職員の給与決定原則に基づいた給与制度の運用が望まれる。

本年、本人事委員会は、民間給与との較差等を踏まえ、月例給の水準を引き下げることが求められるものであるが、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こたえるよう、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。