

# 職員の給与等に関する報告及び 給与改定に関する勧告

令和 2 年 1 1 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。





令和2年11月12日

広島県議会議長

中本隆志様

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)

<b>職員の給与に関する報告</b>	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 民間給与の状況		4
(1) 職種別民間給与実態調査		4
(2) 給与改定等の状況		5
(3) 初任給与の状況		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		8
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) 令和2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		10

(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) 多様な職員が活躍できる職場環境づくり		2
(5) 会計年度任用職員制度の運用		4
2 働き方改革と勤務環境の整備		4
(1) 時間外勤務の縮減等		4
(2) 両立支援の取組の推進		6
3 職員の健康管理等		7
(1) 職員の健康管理		7
(2) ハラスメントの防止		8
(3) 長距離・長時間通勤の解消		8
4 高齢層職員の能力及び経験の活用		8
5 不祥事防止に向けた取組の徹底		9

(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
報告の骨子		3



# 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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、月例給と特別給等の2回に分け、民間事業所における給与等の調査を実施するとともに、本県職員の給与の実態や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実施し、検討を行ったので、その結果を報告する。

### 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23,387人で、昨年に比べ3人増加しており、給料表別の職員構成比は、教育職が全体の51.0%を占め、以下、行政職24.8%、公安職21.9%、医療職1.1%、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			令和2年 職員構成比
	令和2年4月	平成31年4月	増減	
全給料表	23,387	23,384	+ 3	100.0%
行政職給料表	5,808	5,741	+ 67	24.8%
公安職給料表	5,130	5,143	△ 13	21.9%
教育職給料表(二)(ロ)	4,039	4,098	△ 59	51.0%
教育職給料表(三)(イ)	7,878	7,868	+ 10	
研究職給料表	265	263	+ 2	1.1%
医療職給料表(一)	45	42	+ 3	1.1%
医療職給料表(二)	147	155	△ 8	
医療職給料表(三)	75	74	+ 1	

(注) 1 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 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。)

(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、第2表のとおり、41.1歳である。これを給料表別にみると、平均年齢が最も高いのは研究職給料表の適用者（研究員等）で43.7歳、最も低いのは公安職給料表の適用者（警察官）で38.2歳となっている。

なお、職員数を5歳幅の年齢階層別で見ると、第3表のとおり、55歳以上の年齢階層が最も多く、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、職員の平均経験年数は、第4表のとおり、19.3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21.4年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者（医師等）で16.4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		
	令和2年4月	平成31年4月	増減
全給料表	41.1	41.5	△0.4
行政職給料表	43.0	43.5	△0.5
公安職給料表	38.2	38.1	+0.1
教育職給料表(二)(ロ)	43.6	43.9	△0.3
教育職給料表(三)(イ)	40.4	41.1	△0.7
研究職給料表	43.7	43.5	+0.2
医療職給料表(一)	39.9	39.7	+0.2
医療職給料表(二)	41.9	41.9	0.0
医療職給料表(三)	39.5	42.0	△2.5

■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
令和2年4月	8.3	13.3	13.0	10.9	10.7	12.8	13.7	17.3
平成31年4月	8.1	12.6	12.6	10.7	10.9	12.8	14.7	17.7
増減	+0.2	+0.7	+0.4	+0.2	△0.2	0.0	△1.0	△0.4
参考 平成22年4月	4.2	8.0	9.1	11.7	12.6	18.2	21.7	14.5

■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		
	令和2年4月	平成31年4月	増減
全給料表	19.3	19.7	△0.4
行政職給料表	21.4	22.0	△0.6
公安職給料表	17.8	17.6	+0.2
教育職給料表(二)(ロ)	21.1	21.4	△0.3
教育職給料表(三)(イ)	17.9	18.6	△0.7
研究職給料表	21.0	20.8	+0.2
医療職給料表(一)	16.4	16.2	+0.2
医療職給料表(二)	17.7	17.7	0.0
医療職給料表(三)	17.0	19.8	△2.8

(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81.4%と最も多く、次いで高校卒12.9%、短大卒5.7%、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0.6ポイント増加し、短大卒及び高校卒は減少している。

【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	81.4	+0.6	5.7	△0.4	12.9	△0.2	0.0	0.0
行政職給料表	68.5	+1.3	9.8	△0.5	21.7	△0.7	0.0	0.0
公安職給料表	62.3	+0.2	3.9	+0.1	33.8	△0.3	0.0	0.0
教育職給料表(二)(ロ)	96.0	+0.3	3.4	△0.3	0.5	△0.1	—	—
教育職給料表(三)(イ)	94.8	+0.7	5.2	△0.7	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)	93.9	+1.0	6.1	△1.0	—	—	—	—
医療職給料表(三)	96.0	+0.1	4.0	△0.1	—	—	—	—

(注) 「増減」は平成31年4月からの増減である。

#### (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、389,065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819,484円、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者（保健師、看護師等）で337,954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0.5%（1,869円）減少しており、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			
	令和2年4月	平成31年4月	増減額	増減率
全給料表	389,065	390,934	△1,869	△0.5%
行政職給料表	377,389	382,371	△4,982	△1.3%
公安職給料表	367,748	364,416	+3,332	+0.9%
教育職給料表(二)(ロ)	422,572	424,197	△1,625	△0.4%
教育職給料表(三)(イ)	392,238	395,307	△3,069	△0.8%
研究職給料表	406,452	405,051	+1,401	+0.3%
医療職給料表(一)	819,484	822,430	△2,946	△0.4%
医療職給料表(二)	366,528	365,412	+1,116	+0.3%
医療職給料表(三)	337,954	349,598	△11,644	△3.3%

## 2 民間給与の状況

### (1) 職種別民間給与実態調査

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1,236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347事業所について、令和

2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。）を実施することとした。

なお、本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、医療現場の厳しい環境に鑑みて病院を調査対象から除外するとともに、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施し、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で行い、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の22職種約12,000人及び研究員、教員等の32職種約400人について、各民間企業における本年4月分として支払われた給与月額及び給与改定の状況等を詳細に調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は83.1%、月例給に関する調査の完了率は82.3%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14表参照】

## (2) 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30.8%（昨年36.3%）であり、昨年に比べ5.5ポイント減少している。また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.9%（同95.1%）であり、昨年に比べ5.2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		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	令和2年調査	30.8	11.6	1.4	56.1
	平成31年調査	36.3	8.7	0.0	55.0
課長級	令和2年調査	23.6	11.5	1.1	63.8
	平成31年調査	27.3	12.2	0.0	60.6

(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	令和2年調査	92.2	89.9	20.5	21.8	47.7	2.3	7.8
	平成31年調査	96.2	95.1	17.8	7.2	70.0	1.2	3.8
課長級	令和2年調査	82.2	79.5	15.0	17.2	47.3	2.7	17.9
	平成31年調査	86.7	85.7	14.9	5.8	65.0	1.0	13.3

(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。

### (3) 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30.5%（昨年43.9%）、高校卒で17.6%（同23.3%）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40.8%（同45.4%）、高校卒で35.8%（同51.5%）であり、それぞれ昨年に比べ大学卒は4.6ポイント、高校卒は15.7ポイント減少している。一方、据え置いた事業所の割合は大学卒で56.6%（同54.6%）、高校卒で61.7%（同48.5%）であり、それぞれ昨年に比べ大学卒は2.0ポイント、高校卒は13.2ポイント増加している。

【説明資料 第15表，第16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	令和2年調査	30.5	
	平成31年調査	43.9	(45.4)	(54.6)	(0.0)	56.1
高校卒	令和2年調査	17.6	(35.8)	(61.7)	(2.5)	82.4
	平成31年調査	23.3	(51.5)	(48.5)	(0.0)	76.7

(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97円（0.03%）上回っている。

【説明資料 第3表，第17表，第18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)) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
385,490 円	385,587 円	△97円 (△0.03%)

- (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5,808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5,514人（平均年齢43.9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（4.50月）が民間事業所の特別給を0.05月分上回っている。

【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) 下半期とは令和元年8月から令和2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31年地方公務員給与実態調査によれば、平成31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100.1（平成30年100.4）であり、前年に比べ0.3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100.0（同100.2）であり、前年に比べ0.2ポイント減少している。

#### 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0.1%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11.0%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25表、第26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	153,040円	176,230円	199,420円
広 島 市	143,324円	164,300円	185,269円

#### 6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年10月7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」を行い、給与の改定についての勧告を行った。

この中で、民間の特別給の支給状況を考慮して期末手当の支給月数を0.05月引き下げることとされた。

あわせて、「公務員人事管理に関する報告」を行い、新型コロナウイルス

感染症に係る人事院の取組，人材の確保及び育成，勤務環境の整備並びに定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進について報告された。

また，人事院は，本年10月28日に，国会と内閣に対し，国家公務員の月例給に係る報告を行い，民間給与との較差が極めて小さく，俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから，月例給の改定を行わないこととされた。

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) 令和2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 月例給

本年の職員給与が民間給与を97円上回っているものの，職員給与と民間給与との較差が小さく，給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから，本年は改定を行わないことが適当である。

#### イ 特別給

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（4.50月）が民間事業所における賞与等の特別給（4.45月分）を上回っていることから，年間の支給月数を0.05月分引き下げ，4.45月とする必要がある。

支給月数の引下げ分は，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，期末手当から差し引くこととし，本年度については，3月期の期末手当から差し引き，令和3年度以降においては，6月分と12月分の期末手当をそれぞれ0.025月分引き下げる必要がある。

また，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。

## ウ 改定の実施時期

本年の民間給与との較差等に基づく特別給の改定については、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から実施することが適当である。なお、令和3年度以降の特別給の改定については、令和3年4月1日から実施することが適当である。

## (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等

国や多くの都道府県において実施されている55歳を超える職員の昇給抑制措置については、これまで本県の実態等を踏まえて検討してきたところであるが、国において定年の引上げに伴う高齢層職員の給与水準等の在り方に係る検討が予定されていることから、今後は、こうした国の動向や本県の実態等を踏まえ、当該措置の導入も含めた職員の昇給制度について、改めて検討していく必要がある。

### イ 初任給調整手当

獣医師に対する初任給調整手当について、本県における獣医師の採用状況や他の都道府県における給与水準を踏まえ、人材確保の観点から、支給月額の限度額の引上げなど、所要の改定を行う必要がある。

## (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特別給の引下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。

