

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、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、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23,246人で、昨年に比べ80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50.4%を占め、以下、行政職25.1%、公安職22.1%、医療職1.2%、研究職1.2%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4年 職員構成比
	令和4年4月	令和3年4月	増減	
全給料表	23,246	23,326	△80	100.0%
行政職給料表	5,841	5,832	+9	25.1%
公安職給料表	5,146	5,152	△6	22.1%
教育職給料表(二)(ロ)	3,815	3,920	△105	50.4%
教育職給料表(三)(イ)	7,900	7,878	+22	
研究職給料表	268	271	△3	1.2%
医療職給料表(一)	43	45	△2	1.2%
医療職給料表(二)	149	147	+2	
医療職給料表(三)	84	81	+3	

(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、40.5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44.2歳、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者（保健師等）で37.0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、25歳から39歳まで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、18.7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研究職給料表の適用者で21.5年、最も短いのは医療職給料表(三)の適用者で14.2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4年4月	令和3年4月	増減
全給料表	40.5	40.8	△0.3
行政職給料表	42.5	42.7	△0.2
公安職給料表	38.3	38.2	+0.1
教育職給料表(二)(甲)	42.6	43.0	△0.4
教育職給料表(三)(イ)	39.2	39.8	△0.6
研究職給料表	44.2	43.9	+0.3
医療職給料表(一)	39.7	39.0	+0.7
医療職給料表(二)	42.5	41.9	+0.6
医療職給料表(三)	37.0	36.9	+0.1

■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4年4月	8.7	14.2	13.8	11.9	10.5	12.2	13.2	15.4
令和3年4月	8.8	13.8	13.5	11.3	10.5	12.7	13.2	16.3
増減	△0.1	+0.4	+0.3	+0.6	0.0	△0.5	0.0	△0.9
参考 平成24年4月	5.0	9.5	9.3	11.0	12.0	15.9	20.8	16.5

■第4表 給料表別平均経年数

(単位：年)

区分 給料表	平均経年数		
	令和4年4月	令和3年4月	増減
全給料表	18.7	18.9	△0.2
行政職給料表	20.8	21.1	△0.3
公安職給料表	18.1	17.9	+0.2
教育職給料表(二)(ロ)	20.1	20.5	△0.4
教育職給料表(三)(イ)	16.8	17.3	△0.5
研究職給料表	21.5	21.2	+0.3
医療職給料表(一)	16.0	15.4	+0.6
医療職給料表(二)	18.0	17.6	+0.4
医療職給料表(三)	14.2	14.2	0.0

(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82.5%と最も多く、次いで高校卒12.3%、短大卒5.3%、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0.4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	82.5	+0.4	5.3	△0.1	12.3	△0.2	0.0	0.0
行政職給料表	71.2	+0.9	9.2	△0.1	19.6	△0.8	—	—
公安職給料表	63.3	+0.3	4.0	+0.1	32.7	△0.4	0.0	0.0
教育職給料表(二)(ロ)	96.2	+0.1	3.3	△0.1	0.5	0.0	—	—
教育職給料表(三)(イ)	95.6	+0.3	4.4	△0.3	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)	94.6	0.0	5.4	0.0	—	—	—	—
医療職給料表(三)	98.8	0.0	1.2	0.0	—	—	—	—

(注) 「増減」は令和3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、385,444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(医師等)で816,151円、最も低いのは医療職給料表(三)の適用者で326,489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0.4%(1,541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教育職給料表(三)(イ)の適用者(小中学校の教諭等)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4年4月	令和3年4月	増減額	増減率
全給料表	385,444	386,985	△1,541	△0.4%
行政職給料表	372,999	375,377	△2,378	△0.6%
公安職給料表	370,314	368,603	+1,711	+0.5%
教育職給料表(二)(ロ)	418,540	419,783	△1,243	△0.3%
教育職給料表(三)(イ)	386,323	389,110	△2,787	△0.7%
研究職給料表	406,971	405,930	+1,041	+0.3%
医療職給料表(一)	816,151	820,804	△4,653	△0.6%
医療職給料表(二)	372,115	369,977	+2,138	+0.6%
医療職給料表(三)	326,489	324,661	+1,828	+0.6%

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1,246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び出す抽出方法)によって抽出した343事業所について、令和4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。）を実施した。

なお、本年の調査は、一昨年、昨年に引き続き、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環境に鑑みて病院を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・技術関係の22職種約14,000人及び研究員、教員等の32職種約500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。

本年の調査完了率は、各事業所の協力を得て、84.8%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36.5%（昨年28.5%）であり、昨年に比べ8.0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90.0%（同90.5%）であり、昨年に比べ0.5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	令和4年調査	36.5	10.4
	令和3年調査	28.5	18.3	1.0	52.1
課長級	令和4年調査	26.2	12.0	0.3	61.5
	令和3年調査	21.2	17.0	1.1	60.7

(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	令和4年調査	91.5	90.0	25.9	3.6	60.5	1.5	8.5
	令和3年調査	90.5	90.5	13.4	9.6	67.6	—	9.5
課長級	令和4年調査	81.6	79.2	20.6	3.1	55.5	2.4	18.4
	令和3年調査	80.8	79.3	11.7	7.2	60.4	1.5	19.2

(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49.1%（昨年34.5%）、高校卒で21.1%（同19.9%）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32.7%（同38.7%）、高校卒で35.0%（同36.4%）であり、昨年に比べ大学卒は6.0ポイント減少し、高校卒は1.4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66.5%（同61.3%）、高校卒で62.3%（同62.0%）であり、それぞれ昨年に比べ大学卒は5.2ポイント、高校卒は0.3ポイント増加している。

【説明資料 第14表，第15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4年調査	49.1	(32.7)	(66.5)	(0.8)	50.9
	令和3年調査	34.5	(38.7)	(61.3)	—	65.5
高 校 卒	令和4年調査	21.1	(35.0)	(62.3)	(2.7)	78.9
	令和3年調査	19.9	(36.4)	(62.0)	(1.6)	80.1

(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813円（0.21%）下回っている。

【説明資料 第3表、第16表、第17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)) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
380,249 円	379,436 円	813円 (0.21%)

- (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5,841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5,576人（平均年齢43.2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4.41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（4.30月）が民間事業所の特別給を0.11月分下回っている。

【説明資料 第18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	2.12 月分
上 半 期	2.29 月分
年 間 計	4.41 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。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の令和3年地方公務員給与実態調査によれば、令和3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100.8(令和2年101.2)であり、前年に比べ0.4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99.5(同100.0)であり、前年に比べ0.5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2.5%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1.2%の増となっている。

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	178,930円	196,090円	213,240円
広 島 市	161,293円	174,189円	187,068円

6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月8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921円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、初任給及び

若年層について俸給月額を引き上げるほか、民間の特別給の支給状況等を考慮して勤勉手当の支給月数を0.1月分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、人材の確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等及び勤務環境の整備について報告された。

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4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813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方等を踏まえて、初任給を引き上げ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について、所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえた改定を行う必要がある。

その他の給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定を行う必要がある。

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（4.30月）が民間事業所における賞与等の特別給（4.41月分）を下回っていることから、年間の支給月数を0.1月分引き上げ、4.40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、民間事業所における特別給の配分状況、他の都道府県の状況等を参考にして、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0.05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、本年、人事院は、支給月数の改定にあわせて、勤務実績をより適切に支給額に反映し得るよう、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図ることとしている。本県においては、国の改正内容を踏まえて適切に対応するとともに、一般職員及び再任用職員の成績率の設定について、見直しを検討する必要がある。

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。

(2) 給与制度をめぐる諸課題

ア 情報職の処遇改善

社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されている中で、本県においてもデジタル技術を活用し、行政サービスの質の向上を図っていく必要があるが、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている。

本県では令和2年度の採用試験から情報職の試験区分を新設し、デジタル人材の採用を行っているところであるが、知事部局において、本県の求めるデジタル人材像の整理やデジタル人材が備えるべきスキルを明確化すること等により、デジタル人材の確保・育成に係る取組の充実を図ることを検討している。

社会全体でデジタル人材が大幅に不足することが見込まれる中で、本県の求めるスキルを有する人材を確保していく必要があるが、民間企業へのヒアリングや他の都道府県における情報職の採用試験の実施状況から、有為な人材の確保がより困難になることを考慮し、その方策の一環として、民間におけるデジタル人材の給与水準の状況等を踏まえ、初任

給調整手当により給与水準の調整を行う必要がある。

具体的には、高度な専門的知識を有する情報職に対して、月額50,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から10年以内の期間支給することが適当である。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、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、給与制度のアップデートを図っていくことについて報告している。

具体的には、人材確保や公務組織の活力向上の観点を踏まえた給与水準、専門性等に応じた給与の設定、60歳前及び60歳超職員の給与水準、能力・実績や職責の給与への的確な反映、定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた給与及び基本給を補完する諸手当に関する見直しについて、取組が必要とされている。

これらの取組に当たっては、人員構成の変化や人事管理、民間給与の状況等を踏まえつつ、給与制度について様々な側面から一体的に取組を進めていくこととし、令和5年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進め、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。

給与制度については、基本的には国に準拠することが適当と考えることから、国における検討の動向を注視しつつ、その取組を見据え、給与制度が計画的かつ円滑に導入されるよう、国と異なる昇給制度の見直しについて、本県の実態等を踏まえ、検討する必要がある。

ウ 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

本年、人事院は、博士課程修了者等の処遇を改善するために初任給基準の見直しを行うことを報告している。本人事委員会としては、国における見直しの具体的な内容や他の都道府県の動向等も踏まえて、見直しの必要性について検討する必要がある。

エ テレワークに関する給与面での対応

本年、人事院は、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負

担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進め、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめることを報告しており、本人事委員会としては、国の動向を注視していく必要がある。

(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の引上げ並びに情報職の処遇改善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。