

# 職員の給与に関する報告



## 職員の給与に関する報告

本人事業委員会は、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。

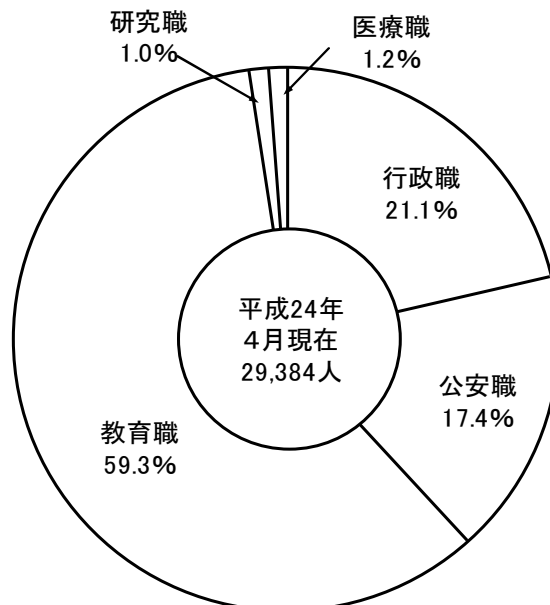
### 1 職員の給与等

本人事業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

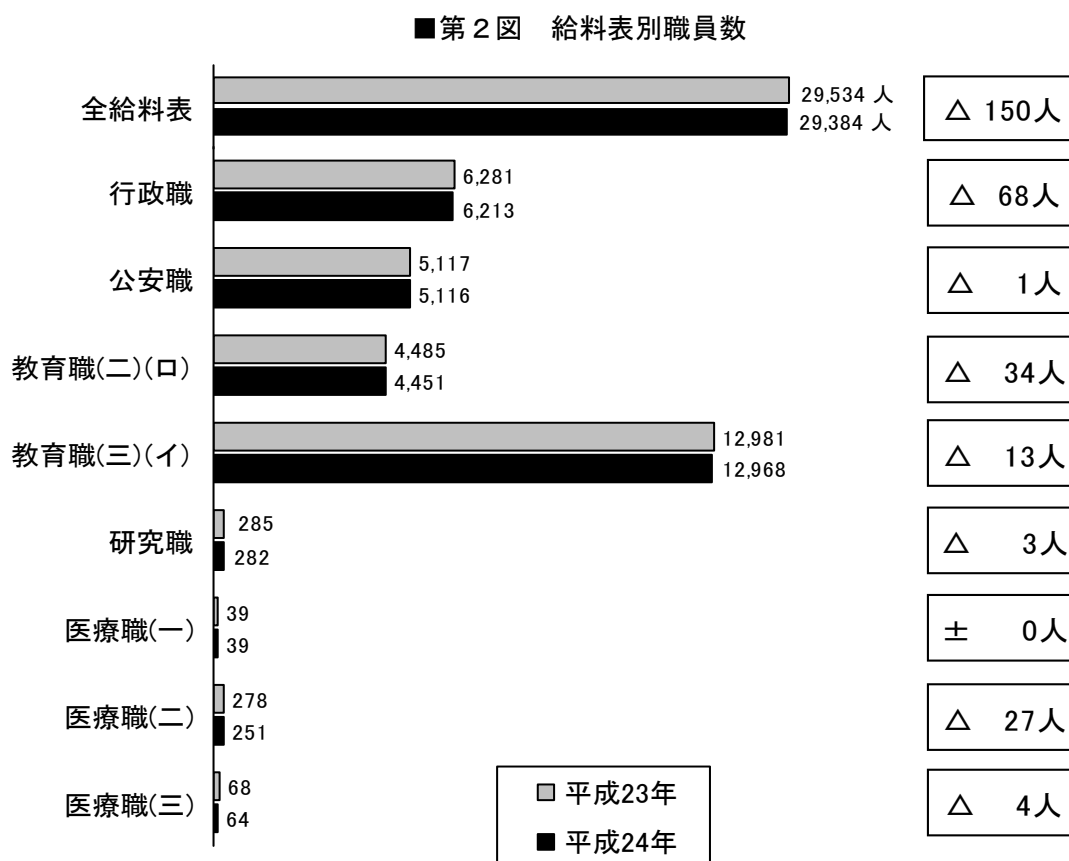
職員の総数は29,384人で、これを給料表別にみると、第1図のとおり、教育職が全体の59.3%を占め、以下、行政職21.1%、公安職17.4%、医療職1.2%、研究職1.0%の順となっている。

■第1図 給料表別職員構成比



職員の総数を昨年と比べると150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、行政職給料表の適用者の68人の減少をはじめ、増減のなかった医療職給料表(一)の適用者（医師等）を除いて全ての給料表の適用者について減少となっている。

【説明資料 第1表参照】



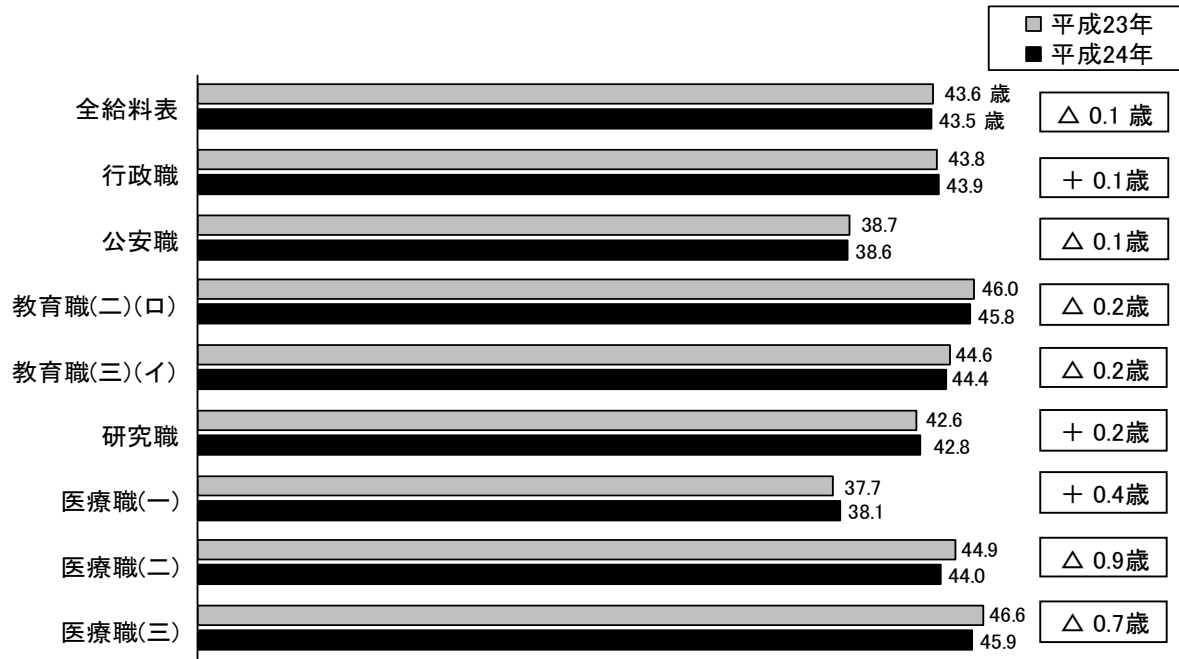
## (2) 平均年齢及び平均経験年数

職員の平均年齢は43.5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（看護師等）で45.9歳、最も低いのは医療職給料表(一)の適用者で38.1歳となっている。

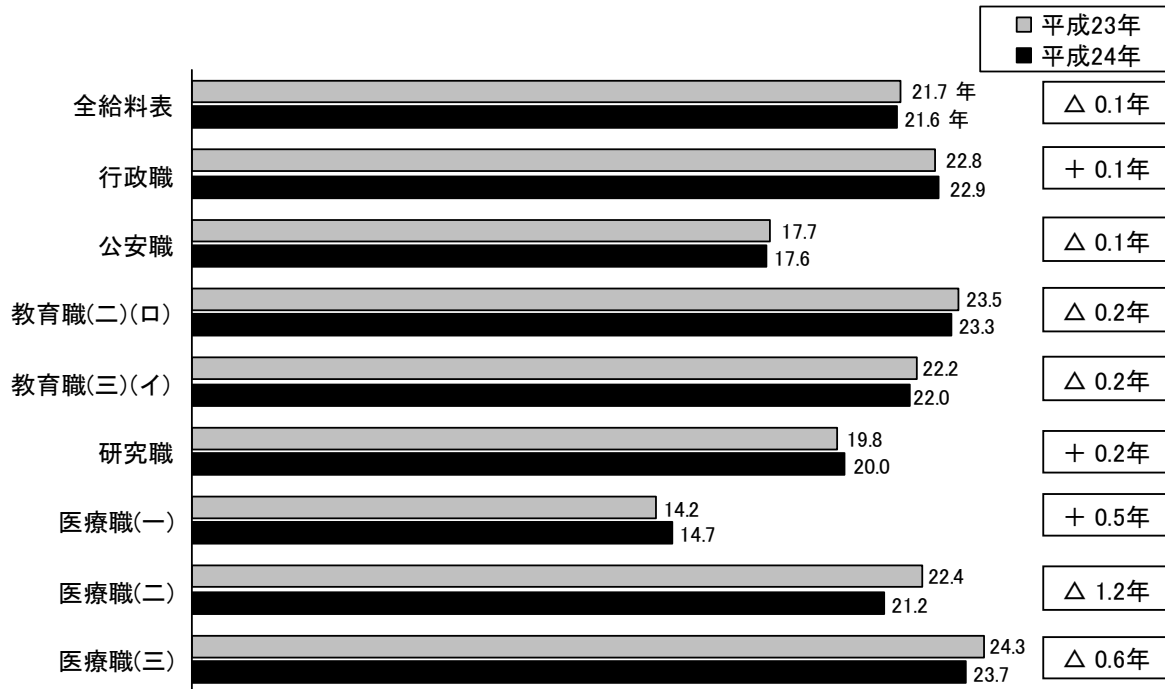
また、職員の平均経験年数は21.6年である。これを給料表別にみると、第4図のとおり、平均経験年数が最も長いのは医療職給料表(三)の適用者で23.7年、最も短いのは医療職給料表(一)の適用者で14.7年となっている。

【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歳までの年齢階層を頂点とした職員構成となっている。

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

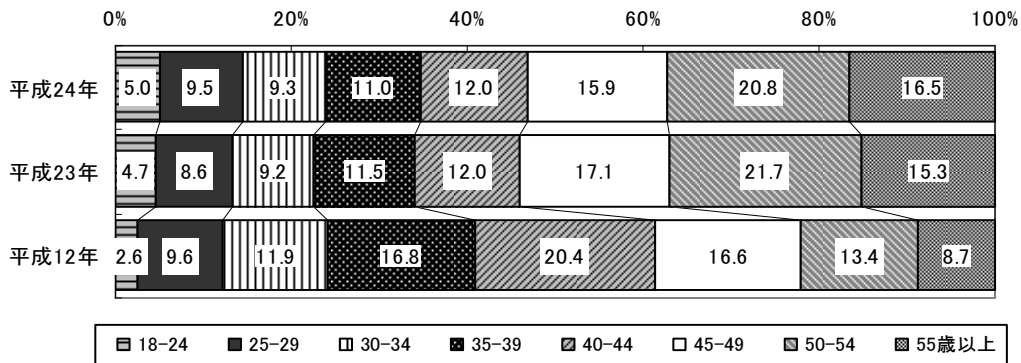
【説明資料 第10表参照】

■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 1,473 (1,389)	人 2,777 (2,540)	人 2,739 (2,703)	人 3,224 (3,387)	人 3,534 (3,553)	人 4,665 (5,042)	人 6,112 (6,407)	人 4,860 (4,513)

(注) ( ) 内は、平成23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）



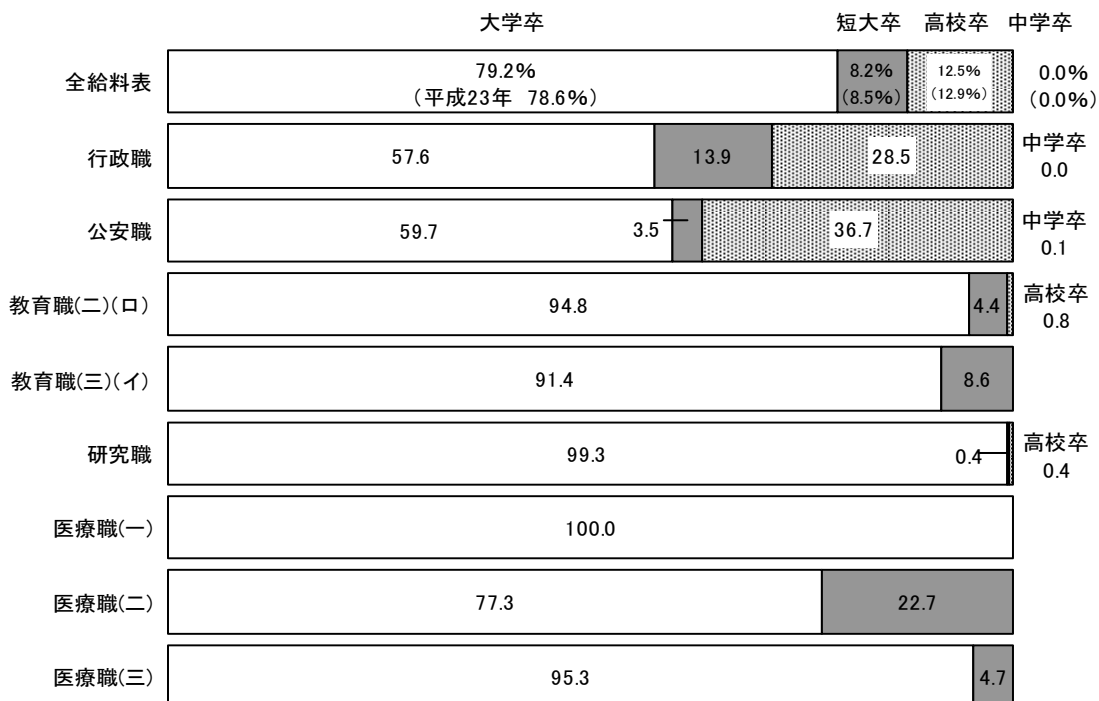
(注) 平成12年は、行政システム改革推進計画の初年度である。

#### (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79.2%と最も多く、次いで高校卒12.5%、短大卒8.2%、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

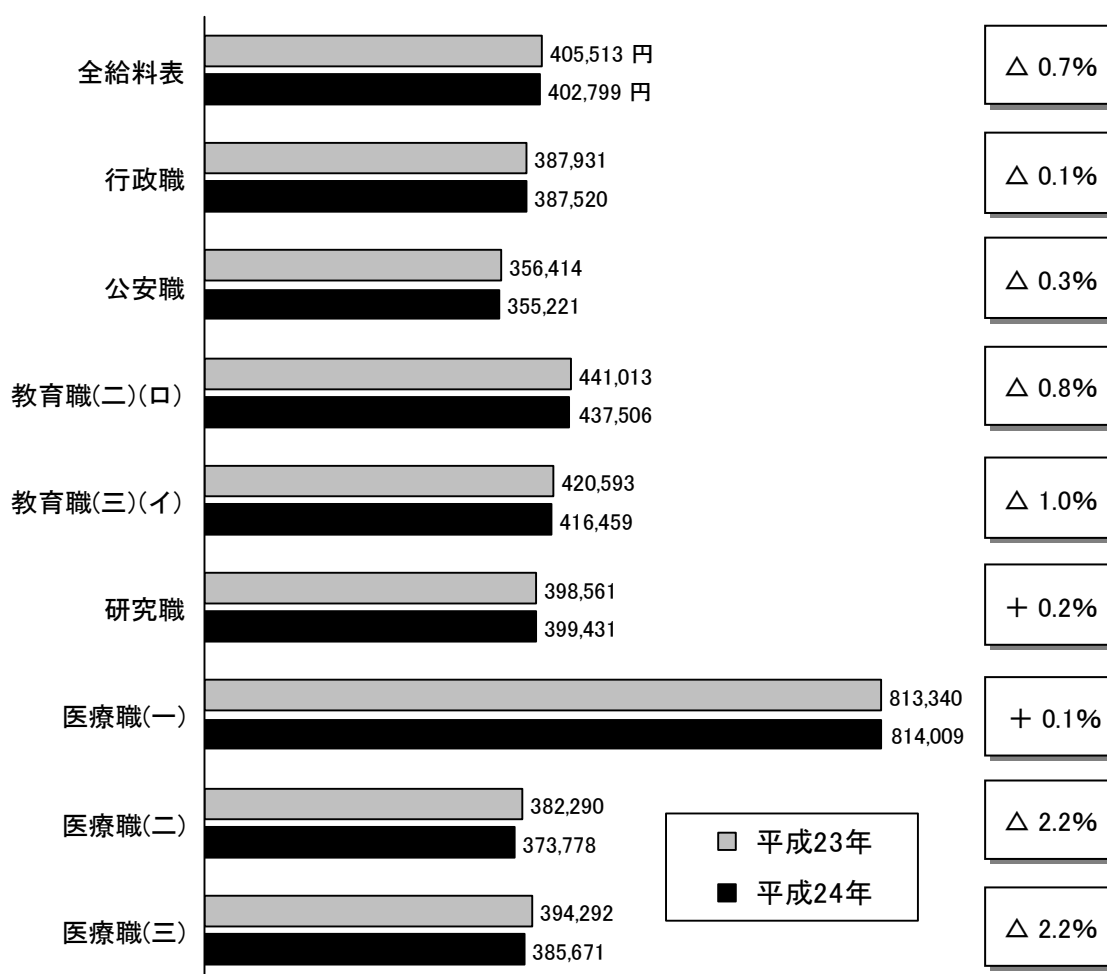
職員の本年4月における平均給与月額は、402,799円（給料月額353,933円<sup>(注1)</sup>（給与月額に占める構成比87.9%）、給料の調整額・教職調整額8,696円（同2.2%）、扶養手当9,693円（同2.4%）、地域手当16,177円（同4.0%）、その他14,300円<sup>(注2)</sup>（同3.6%））で、これを給料表別にみると、第7図のとおり、最も高いのは医療職給料表(一)の適用者で814,009円、最も低いのは公安職給料表の適用者（警察官）で355,221円となっている。平均給与月額を昨年と比べると全体では0.7%（2,714円）減少しているが、これを給料表別に見ると、減少率が最も高いのは医療職給料表(二)の適用者（薬剤師、獣医師等）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



## 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1,171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311事業所について、平成24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12,253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1,172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。

その結果、本年も各事業所の協力を得て、本県においては90.4%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) 給与改定等の状況

民間における給与改定等の状況については、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14.3%（昨年18.6%）、定期昇給を実施した事業所の割合は81.6%（同82.8%）となっている。

■第2表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

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
役職段階					
係員	H24	14.3	21.8	1.7	62.2
	H23	18.6	21.1	0.7	59.6
課長級	H24	12.2	20.1	2.0	65.7
	H23	12.8	18.9	0.7	67.6

（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 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	H24	85.4	81.6	18.4	9.3	53.9	3.8	14.6
	H23	88.4	82.8	25.4	7.3	50.1	5.6	11.6
課長級	H24	80.0	75.2	14.7	9.2	51.2	4.8	20.0
	H23	73.5	68.4	19.2	7.2	42.0	5.1	26.5

(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37.7%（昨年42.8%），高校卒で13.9%（同14.3%）となっているが，そのうち大学卒で93.0%（同82.0%），高校卒で84.5%（同84.1%）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	H24	37.7	
H23	42.8	(16.7)		(82.0)	(1.3)	57.2
高 校 卒	H24	13.9	(10.4)	(84.5)	(5.1)	86.1
	H23	14.3	(13.0)	(84.1)	(2.9)	85.7

(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	H24	188,285 円	159,316 円
	H23	193,781 円	158,563 円

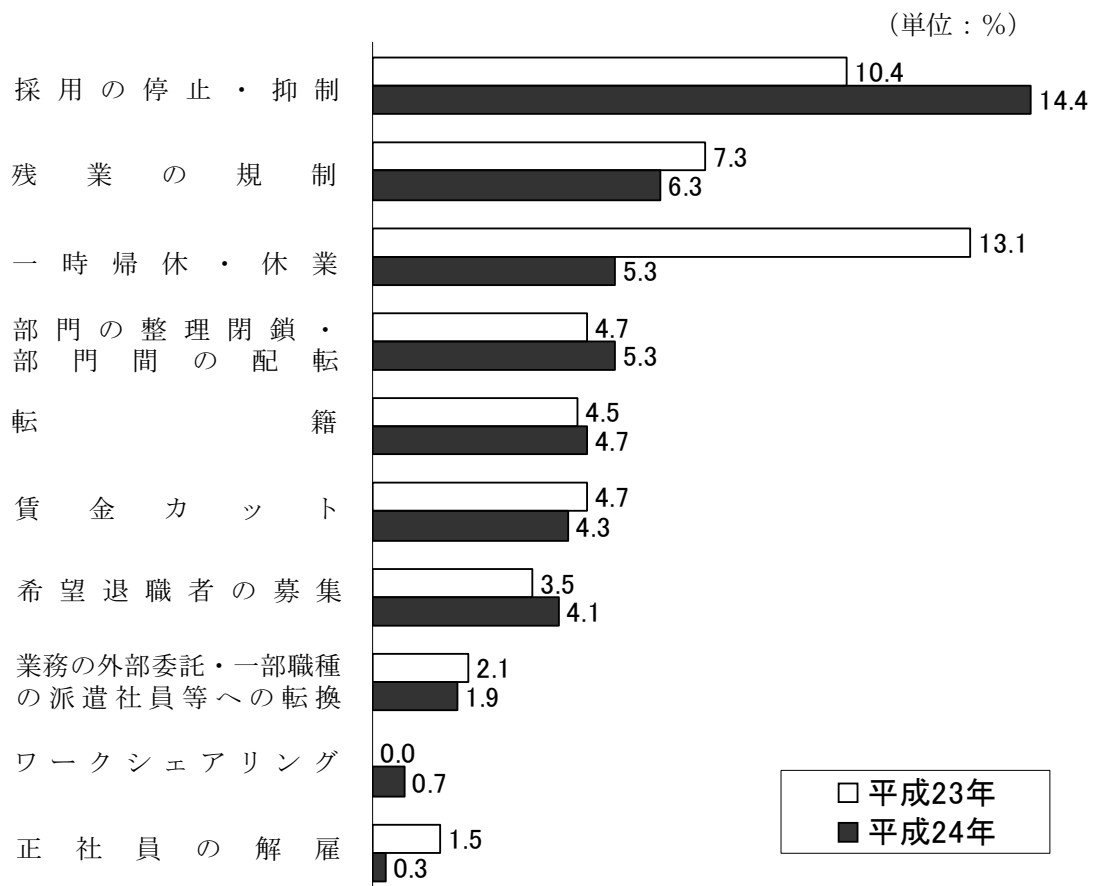
(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者のみに支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(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、「残業の規制」、「一時帰休・休業」、「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、「採用の停止・抑制」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16円(0.00%)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)) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
391,685円	391,701円	△16円 (△0.00%)

- (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6,213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6,077人(平均年齢44.4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3.95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	2.05 月分
上 半 期	1.90 月分
年 間 計	3.95 月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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23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23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ー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99.6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98.5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3.2%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	175,850円	201,950円	228,050円
広 島 市	171,733円	195,954円	220,175円

## 6 人事院の給与等報告及び勧告

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「国家公務員制度改革等に関する報告」を行い、あわせて、給与についての勧告を行った。

本年の人事院勧告では、2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）に基づく給与減額支給措置が実施されている状況の下、この措置による減額前の公務員と民間企業従業員との給与を比較した結果、月例給については、若干公務員給与が上回っているものの、従来から較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合は改定を見送っていること及び減額後の支給額では民間を相当程度下回っていることから、改定を行わないこととされた。期末手当及び勤勉手当についても、公務員と民間企業従業員の水準が均衡しており、また給与減額支給措置が実施されていることを勘案し、同じく改定を行わないこととされている。

一方、50歳台後半層における公務員と民間企業従業員との給与差は、給与構造改革の経過措置廃止後も相当程度残ることが想定されるとして、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑えるため、昇給・昇格制度を見直すこととされている。

また、国家公務員制度改革等に関する報告では、国家公務員制度改革についての基本認識や、新たな再任用制度に関する課題と取組などが報告されている。

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24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、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置前の公務員給与と民間給与を比較した結果、本年の官民較差が小さく、従来から、官民較差が小さく俸給表及び諸手当の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること、給与減額支給措置後の公務員給与は民間給与を下回っていること、当該給与減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため臨時特例として行われていることを踏まえ、改定を行わないこととしている。また、期末手当及び勤勉手当についても、民間の特別給の支給割合と均衡していること等から改定を行わないこととしている。

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、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年より減少している等、一部に厳しい状況がみられるものの、一時帰休・休業や賃金カット等の雇用調整を実施した事業所の割合が昨年より減少しているほか、定期昇給を実施した事業所の割合が昨年と同程度である等、全体としては、おおむね昨年と同様の状況にあると考えられる。

一方、職員給与は、昨年の民間給与との較差（△147円）に基づき給与の引下げ改定を行ったところであるが、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、昨年よりわずかながら増加している。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わずかに上回っているが、ほぼ均衡している状況にある。また、期末手当及び勤勉手当について、本年の民間事業所における賞与等の特別給の支給割合（3.95月分）は、現行の職員の年間支給月数（3.95月）と均衡している。

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は、月例給及び特別給の改定を行わないことが適当である。

## (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、個々の職員が受ける新たな給料月額が昇給、昇格及び給料表改定等により平成18年3月31日に受けていた給料月額に達するまでの間は、その差額を支給する経過措置を国に準じて講じてきた。

昨年、人事院はこの経過措置の廃止を勧告し、本人事委員会においても職員の給与に関する報告において、国に準じて早期に廃止することが適当とした上で、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検討を進めることとしたところである。

本県職員の経過措置の対象者数や経過措置額については、退職や昇給、昇格等により、当該経過措置を講じた平成18年と比べ大幅に減少してきているが、本年4月現在においてもなお在職者の約2割が経過措置額を受給している。今後も対象者数や経過措置額は減少していくものの、その解消には相当の期間が見込まれるところである。

しかしながら、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早期に図る必要があることから、経過措置の廃止に向けた措置は平成25年度から行っていく必要がある。一方で、本県の支給実態や、既に経過措置の廃止を決めている他県において激変を緩和する一定の措置が講じられていること等を勘案すると、本人事委員会としては、昨年の人事院勧告の考え方を基本としつつ、職員への支給実態等を踏まえ段階的に廃止する措置を講じることが適当と考える。

具体的には、平成25年度については、経過措置額として支給されている給料の半額を減額して支給する。ただし、減額する額は10,000円を上限とする。また、平成26年度については、当該給料の額のうち

20,000円を超える部分についてのみ支給し、平成27年4月1日に経過措置を廃止することとする。

## イ 50歳台後半層の職員の給与

### (ア) 50歳台後半層の給与減額措置

国において、50歳台後半層の給与水準の是正を図るために、当面の措置として、平成22年の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歳台後半層の特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措置を実施している。

本県では、これまで職員給与と民間給与との較差の状況等から、当該給与減額措置については実施しないことが適当であるとしたところである。本年においても、職員給与と民間給与とはほぼ均衡していること等から、当該給与減額措置については、実施しないことが適当と考えるが、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。

### (イ) 昇給・昇格制度の改正

本年、人事院は、給与構造改革の経過措置廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定されるとして、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとしており、具体的には、平成25年1月1日から、昇給制度については、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しないことを勧告し、昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう、人事院規則に定める昇格時号俸対応表を見直すことを報告した。

本人事委員会としては、基本的に給与制度については国の制度に準拠することが適当と考える。一方で、本県においては、昨年度、



管理職手当を受給する職員以外の職員の昇給制度を改正し、平成 25 年 4 月の昇給から適用することとしていることや、教育職給料表といった都道府県独自の給料表について、国における昇格制度の改正を踏まえて対応を検討する必要があること、また、本年の勧告において、給与構造改革における経過措置の段階的な廃止等を平成 25 年 4 月から実施することとしていることも考慮する必要がある。

こうした本県の実情を勘案し、本年の改正は見送ることとするが、昇給・昇格制度は給料表の重要な構成要素であることから、国に準じて早期に改正する方向で検討を進めていくこととする。

#### **ウ 自宅に係る住居手当**

自宅に係る住居手当について、本県においては、昨年まで民間給与と職員給与の較差への影響や職員の居住実態等を考慮して改定を見送る一方で、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してきたところである。本年においては、国において当該手当は既に廃止され、他の都道府県においても半数以上の団体が廃止していること、また、制度を存続している団体においても見直しを検討している団体が見受けられることを踏まえ、国や他の都道府県との均衡の観点から、本県においても平成 25 年 4 月から廃止することが適当と考える。

#### **エ 給与構造改革における経過措置の廃止等に伴う給与改定**

上記ア及びウのとおり、平成 25 年 4 月から、給与構造改革における経過措置の段階的な廃止及び自宅に係る住居手当の廃止に伴い、職員の給与水準が下がることになる。

この職員の給与水準の低下は、職員給与と民間給与との較差に基づく給与改定によるものではなく、手当の廃止等の制度改正によるものであることから、民間給与との均衡や世代間の給与配分の適正化の観点から、手当の廃止等にあわせて給与水準を調整することが適当である。

この水準調整に当たっては、給与制度は国に準拠しつつ、その水準は地域の民間給与に基づき給料表の備考欄等により行うという本県の基本的な考え方に基づいた場合、その水準を含め国の制度に準拠している医療職給料表(一)を除き、平成25年4月1日に適用する給料表の備考欄等の給料月額に乗ずる割合の改定により行うことが適当と考える。

## オ 産業構造、組織形態の変化等への対応

人事院は、本年の職員の給与に関する報告において、近年の民間における産業構造や組織形態の変化等の動きに対応するため、来年度に向け、職種別民間給与実態調査の調査対象産業や調査対象職種の拡大、公務員と民間企業従業員との給与比較を行う際の職種の対応関係のあり方等について検討を進めていくこととされている。当該調査の信頼性や給与比較における納得性等を確保する上で、本県も基本的には国に準じていくことが適当であり、引き続き、国における検討の動向等を注視する必要がある。

### (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従った人事委員会の勧告に基づく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た月例給及び特別給の改定は行わない一方、平成25年4月から給与構造改革における経過措置額の段階的な廃止や自宅に係る住居手当の廃止等を求めるものであるが、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。