

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、「職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校県費負担教職員の給与等に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態並びに民間企業従業員の給与、国及び他の地方公共団体の職員の給与、生計費並びに人事院の勧告等、職員の給与等の決定に関係がある諸種の要件について調査検討を行ってきたので、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和6年職員給与実態調査」に基づく本年4月1日現在における職員総数は17,951人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者は4,199人であり、その平均給与月額を算出すると、給料322,611円、扶養手当9,225円、地域手当6,203円、その他の手当19,492円、計357,531円となっている。また、その平均年齢は41.5歳、平均経験年数は19.8年、性別構成は男69.9%、女30.1%、学歴別構成は大学卒70.8%、短大卒2.9%、高校卒25.5%、中学卒0.8%となっている。

なお、他の給料表の適用者を含めた職員全体の平均給与月額は、給料354,650円、扶養手当9,705円、地域手当3,870円、その他の手当20,115円、計388,340円となり、平均年齢は42.4歳となっている。

（参考資料「3 職員給与関係資料 第9表、第10表、第11表」参照）

2 民間給与の調査

職員給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所451事業所のうちから、人事院が層化無作為抽出法によって抽出した140事業所を対象に、人事院と共同で「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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22職種3,698人及び研究員、教員等54職種714人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所からの格段の理解と協力を得て、85.0%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

なお、調査を完了した産業別、企業規模別調査事業所数については第1表に示すとおりとなっている。

第 1 表 産業別、企業規模別調査事業所数

(令和 6 年 4 月)

産 業	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産 業 計	事業所 119	事業所 36	事業所 58	事業所 25
農 業 , 林 業 , 漁 業	4	0	1	3
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 , 建 設 業	12	4	4	4
製 造 業	45	12	23	10
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業、 情 報 通 信 業、運 輸 業、郵 便 業	12	6	4	2
卸 売 業 , 小 売 業	8	2	6	0
金 融 業 , 保 険 業、 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	1	1	0	0
教 育 , 学 習 支 援 業、 医 療 , 福 祉、サ ー ビ ス 業	37	11	20	6

(注) 1 上記のほか、実地調査に際し、規模が調査対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が 21 あった。

2 調査対象事業所 140 に占める調査完了事業所 119 の割合 (調査完了率) は 85.0% である。

3 「500 人以上」とは、企業規模 500 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を、「100 人以上 500 人未満」とは、企業規模 100 人以上 500 人未満で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を、「100 人未満」とは、企業規模 50 人以上 100 人未満で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所をいう。

初任給の改定状況について、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で18.4%（昨年28.7%）、高校卒で26.1%（同34.9%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で69.6%（同64.3%）、高校卒で84.8%（同49.3%）となっており、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で26.6%（同35.7%）、高校卒で12.5%（同50.7%）となっている。

（参考資料「2 民間給与関係資料 第4表」参照）

給与改定の状況については、第2表のとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は61.4%（昨年54.4%）であり、昨年に比べ、7.0ポイント増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は2.4%（同1.9%）であり、昨年に比べ、0.5ポイント増加している。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は79.4%（昨年73.3%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は29.7%（同22.1%）、減額となっている事業所の割合は7.8%（同0.9%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 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	ベース改定の慣行なし
	係 員	61.4	2.4	0.0
課 長 級	58.0	3.1	0.0	38.8

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 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	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	79.4	79.4	29.7	7.8	41.9	0.0	20.6
課 長 級	75.4	74.6	28.9	5.8	39.8	0.8	24.6

(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改定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。

3 職員の給与と民間企業従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、職員にあっては行政職、民間にあってはこれ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、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、4月分の給与を対比させ、比較を行ったところ、第4表のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり10,277円（2.80%）下回っている。

第4表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
377,855円	367,578円	10,277円（2.80%）

（注） 本年度の新規学卒の採用者は、いずれにも含まれていない。

(参考) 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表	企業規模500人以上 の事業所	企業規模100人以上 500人未満の事業所	企業規模50人以上 100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、 部長、部次長		
8級	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長	
7級			支店長、工場長、 部長、部次長
6級	課長代理	課 長	支店長、工場長、 部長、部次長
5級			課 長
4級	係 長	課長代理	課長代理
3級		係 長	係 長
2級	主 任	主 任	主 任
1級	係 員	係 員	係 員

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、かつ、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の特別給に関する調査の結果、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、第5表のとおり、所定内給与月額との4.60月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期（A1）	350,918円
	上半期（A2）	359,881円
特別給の支給額	下半期（B1）	800,625円
	上半期（B2）	834,076円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.28月分
	上半期（B2/A2）	2.32月分
	年間計	4.60月分

（注） 下半期とは令和5年8月から令和6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、4.50月である。

4 生計費及び物価

(1) 標準生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査報告を基礎として人事院方式により算定した長崎市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月においては、それぞれ158,630円、195,190円及び231,770円となっている。

(参考資料「4 生計費関係 第24表」参照)

(2) 物価指数

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比較して、全国で2.5%、長崎市で2.9%の増加となっている。

(総務省統計局「消費者物価指数月報」参照)

5 国家公務員との給与水準の比較

行政職給料表の適用を受ける職員の給与水準(令和5年4月)を国家公務員の給与水準と比較(経験年数別、学歴別)したところ、国家公務員を100とした場合、ラスパイレス指数は98.2となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告を行った。

国家公務員の給与に関する報告及び勧告では、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を11,183円(2.76%)下回っていることから、月例給の引上げ改定を行うこととしている。

また、特別給について、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げる必要があり、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

さらに、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-being の実現に向けた環境整備」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図ることとしている。

（参考資料「Ⅰ 人事院の報告及び勧告」参照）

7 本年の給与改定等

(1) 改定の基本方針

職員の給与決定に関係がある基礎的諸条件は、以上報告したとおりである。

月例給については、前記3(1)のとおり、本年4月時点で、職員給与が民間給与を10,277円（2.80%）下回っていた。

人事院は、国家公務員の給与について、初任給や若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給月額を引き上げるよう勧告した。

特別給については、前記3(2)のとおり、職員の年間支給月数が民間の支給割合を0.10月分下回っていた。

人事院は、民間の支給割合との均衡を図るため、国家公務員の特別給の支給月数を引き上げ、その引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することを勧告した。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、長期的視点からみると、県民の理解が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、県行政運営の安定にも資するものと考えている。

以上の諸事情を総合的に勘案すれば、職員の給与については、次のとおり改定を行う必要がある。

(2) 改定すべき事項

ア 給料表

給料表（教育職給料表（二）、教育職給料表（三）、小学校中学校教育職給料表及び高等学校教育職給料表（以下「教育職給料表等」という。）を除く。）については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

なお、教育職給料表等については、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

ウ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とするなど、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(3) その他検討を要すべき事項

獣医師の処遇改善について

獣医師の欠員が年々増加しており、人材の確保・定着の観点からも、他の都道府県の動向に留意し、獣医師の給与面における処遇改善について検討する必要がある。

8 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事院は、本年の給与改定に加え、給与制度のアップデートとして「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」、「その他環境の変化への対応」の6つの観点から給与制度を整備することとした。

具体的な措置内容として、新規学卒者等の初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げ、係長級から本府省課長補佐級までの俸給月額の最低水準の引上げ、本府省課室長級については職責重視の俸給体系への見直しを行うこととした。また、諸手当については、地域手当の支給地域・級地区分等の見直し、配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る扶養手当の引上げ、新幹線等の利用を含む通勤手当の支給拡充等を報告・勧告した。

また、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」が示した「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」では、地方公務員の給与については、地方公務員法上、「情勢適応の原則（第14条第1項）」、「職務給の原則（第24条第1項）」、「均衡の原則（第24条第2項）」、「条例主義（第24条第5項ほか）」の各種原則に基づき決定される必要があるとしている。

このような基本的な考え方の下、給料について、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、組織パフォーマンス向上等の観点から、管理職員について職務や職責を重視した給料体系に見直すことは適当であるとしたうえで、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように反映するのかは各地方公共団体における独自の判断の余地が必要としている。また、諸手当について、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があるとしている。

以上の点に加え、他の都道府県の取扱いの状況を勘案すれば、本県職員の給与については、地方公務員法の均衡の原則や情勢適応の原則等の各種原則に基づき、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえた見直しを行う必要がある。

(1) 給料表

人事院は、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新規学卒者等の初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げを先行して措置することとした。

係長級から本府省課長補佐級までの職員を対象とする職務の級では、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大や民間人材等を採用する際の給与額の引上げを図るため、各級の初号の俸給月額を引き上げることとした。

また、本府省課室長級の職員を対象とする職務の級では、職務や職責をより重視した俸給体系とするため、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消するとともに、現行の号俸を大きくくり化することとした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(2) 昇給制度

人事院は、役職段階に応じた各職員層において、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるよう、昇給制度を見直すこととした。具体的には、新たな管理職層となる行政職俸給表（一）８級以上であるもの及び各俸給表において職務の級がこれに相当するものについては、勤務成績が特に良好である場合に限り昇給すること等に見直した。また、医療職俸給表（二）７級以上であるもの及び医療職俸給表（三）６級以上であるもの等については、良好な成績で勤務した場合の昇給の号俸数を３号俸とすることを標準とすることとした。

本県においても、組織パフォーマンスの向上等に資する人事制度とする必要がある、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、昇給制度について見直しを行う必要がある。

(3) 地域手当

人事院は、地域手当について、級地区分の設定を都道府県単位へ広域化するとともに、級地区分及び支給割合を再編成したうえで、最新のデータを用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、現行と同様に「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）により算出した賃金指数をもとに支給地域及び級地区分・支給割合を指定することとした。また、支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮して、1年ごとに1ポイントを減じ、段階的に実施することとした。

本県においても、経過措置を含め、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(4) 扶養手当

人事院は、配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応するとともに、子を有する職員に対する生計費の補填を充実させるため、配偶者に係る手当を廃止し、その原資を用いて子に係る手当額を引き上げることとした。また、配偶者手当の受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、廃止・引上げともに2年間で段階的に実施することとした。

本県においても、経過措置を含め、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(5) 通勤手当

人事院は、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減するため、1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額及び新幹線等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円に引き上げることとした。また、人材確保や人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととした。

本県においても、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、見直しを行う必要がある。

(6) 単身赴任手当

人事院は、人材確保の観点から、新規採用職員を支給対象とするよう単身赴任手当の支給要件を見直すこととした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(7) 管理職員特別勤務手当

人事院は、管理職員に対して緊急対応等の勤務実績に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間及び支給対象職員を拡大することとした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(8) 勤勉手当の成績率

人事院は、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、勤勉手当の成績率の上限を引き上げることとした。

本県においても、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、見直しの必要性について検討する必要がある。

(9) 特定任期付職員の特別給

人事院は、特定任期付職員について、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映することが適当であり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは人材の確保にも資するとして、期末手当及び勤勉手当を支給する形に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(10) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

人事院は、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員が、勤務地を異にする異動を含め様々な勤務先で活躍できるよう、住居手当等、異動の円滑化に資する手当を新たに支給することとした。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

(11) 今後の検討にあたり留意すべき事項

人事院は、昨年9月に各界有識者による人事行政諮問会議を設置し、公務員人事管理の在り方について議論を行ってきたところであり、本年5月に諮問会議中間報告で示された方向性を踏まえ、先んじて着手できる施策については8月の人事院勧告に盛り込むこととし、給与制度のアップデートとして現下の人事管理上の重点課題に対応するための具体的な措置内容を勧告した。

人事院は、今後も同会議による更なる議論も踏まえつつ、職務ベースの報酬設定や能力・実績主義の徹底等について取り組んでいくこととしており、本県においても、今後の国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。