

職員の給与に関する報告

本委員会は、職員の給与及び民間事業従事者の給与（以下「民間給与」という。）、生計費その他の職員の給与を決定する諸条件について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

1 職員と民間の給与の状況等と本年の給与改定

(1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日現在で実施した「令和6年職員給与実態調査」によると、「一般職の職員の給与に関する条例」、「一般職に属する学校職員の給与に関する条例」、「一般職の任期付研究員の採用等に関する条例」及び「一般職の任期付職員の採用等に関する条例」の適用を受け、本委員会が給与勧告の対象としている職員（以下「職員」という。）の総数は17,899人であって、これらの職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、研究職、医療職、教育職及び特定任期付職員の給料表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行った行政職給料表の適用者4,492人の平均給与月額[※]は355,235円であり、その平均年齢は42.4歳となっている。

また、警察官、教員等を含めた職員全体の平均給与月額は376,558円である。

※ 「平均給与月額」は、定年の引上げに伴い、一般職の職員の給与に関する条例附則第3項又は一般職に属する学校職員の給与に関する条例附則第3項により給料月額が決定される職員を除いて算出。以下同じ。

(2) 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の553の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した155の事業所を対象に、「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年の調査では、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種

6,033人及び研究員、医師等の54職種1,182人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、民間事業所における特別給等の支給状況や、給与改定及び家族手当の支給の状況等について調査を行った。

(3) 民間との給与の比較

ア 月例給

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合い、学歴及び年齢が同等であると認められる者の相互の給与をラスパイレ方式により比較したところ、次表に示すとおり、1人当たり平均にして職員給与が民間給与を10,288円（2.86%）下回っている。

民間給与と職員給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
370,025円	359,737円	10,288円 (2.86%)

- (注) 1 民間給与は、その責任の度合い、学歴及び年齢別の平均給与月額を算定し、これに対応する公務の職員数により加重平均したものである（ラスパイレ方式）。
- 2 民間にあっては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあっては本年度の新規採用者、公益的法人等派遣職員、専従休職者等を除いている。
- 3 民間給与は、決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- 4 職員給与は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）を合計した額である。

イ 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及びその月の平均所定内給与は、次表に示すとおりであって、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.61月分に相当しており、職員の特別給の年

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0.11月分下回っている。

民間における特別給の支給状況

特別給の支給額	下半期 (A1)	785,238 円
	上半期 (A2)	774,663 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	332,078 円
	上半期 (B2)	343,874 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.36 月分
	上半期 (A2/B2)	2.25 月分
	年間計	4.61 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。

(4) 国家公務員との給料の比較

昨年4月における本県の行政職給料表適用者と国の行政職俸給表(一)適用者の給料の月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100としたときのラスパイレス指数は99.1となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	令和3年	令和4年	令和5年
ラスパイレス指数	98.9	99.0	99.1

都道府県のラスパイレス指数の状況 (令和5年)

ラスパイレス指数	99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団 体 数	12	18	14	3

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は99.6となっている。

(5) 物価及び生計費の状況

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で2.5%、山口市で2.5%それぞれ上昇している。

また、本委員会が、総務省による家計調査を基礎として算定した山口市における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、それぞれ132,140円、164,318円及び196,520円となっている。

(6) 人事院の報告及び勧告の内容

人事院は、本年8月、月例給について国家公務員給与が民間給与を11,183円(2.76%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、俸給月額を引き上げる勧告を行い、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に重点を置いた。

民間事業所で支払われた特別給については、所定内給与月額のうち4.60月分に相当し、国家公務員の特別給の支給割合(4.50月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引き上げる勧告を行った。

また、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(以下「給与制度のアップデート」という。)」について報告し、俸給表の改定、地域手当の見直し等を内容とする勧告を行った。

人事院の給与勧告等の概要については、105ページ及び106ページのとおりである。

(7) 本年の給与改定

職員の給与決定に関係のある基礎的な諸条件は、これまで述べてきたとおりであり、本委員会は、職員と民間との給与、国家公務員との給料等の比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

ア 月例給

本年4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり、職員給与が民間給与を10,288円(2.86%)下回っていることから、民間給与との均

衡を図るため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層の引上げに重点を置く必要がある。

イ 特別給

職員の特別給の年間の平均支給月数が民間事業者の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。このため、昨年8月から本年7月までの民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.10月分引き上げる必要がある。支給割合の引上げ分は、人事院勧告の内容に準じて、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、所要の引上げを行う必要がある。

なお、暫定再任用職員にあつては、条例に基づき、定年前再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとなる。

ウ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて、最高支給限度額を引き上げる必要がある。

2 「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）」への対応

人事院が報告及び勧告を行った「給与制度のアップデート」について、本委員会としては、人事院勧告等の内容及び本県の実情等を勘案し、次のとおり判断した。

(1) 給料表等の改定

ア 給料表

人事院は、行政職3級から7級までの初号近辺の号俸カットによる俸給月額引上げや8級以上の現行の号俸の大きくくり化等、職務や職責をより重視した俸給体系の整備等のため、俸給表の改定を行うこととしている。

本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、給与制度や給料表の構造については国家公務員の制度に準ずることを基本として、一方、給与水準については県内の民間給与水準との均衡を図ることを基本と

して、所要の勧告等を行ってきているところである。

今回の「給与制度のアップデート」は、給与制度や給料表の構造に関わるものと認められることから、人事院勧告の内容及び本県の実情を勘案して、給料表の改定を行う必要がある。

イ 昇給制度

人事院は、俸給表の改定に伴い、行政職 8 級以上の職員及び行政職 8 級相当以上の職員は特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給することとしている。

本県においても、アの改定に合わせて、所要の改定を行う必要がある。

(2) 諸手当の改定

人事院は、人材確保の困難性の高まりや、ワークスタイル・ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当や単身赴任手当等を見直すとともに、配偶者の手当に係る社会と公務の変化、子に要する経費の実情や少子化対策等を踏まえ、扶養手当の見直しを行った。

本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、諸手当については国家公務員に準ずることを基本としており、今回も人事院勧告の内容等に準じて、次のとおり見直しを行う必要がある。

ア 扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げること。

イ 地域手当について、級地区分を設定する地域の単位を広域化するとともに、級地区分の段階数を削減すること。

ウ 職員の通勤実態等を踏まえて本県独自としている通勤手当について、さらなる負担軽減を図る観点から、新幹線鉄道や高速道路を利用する職員に係る全額支給の限度額を引き上げること。

エ 単身赴任手当について、採用時からの支給を可能とすること。

オ 管理職員特別勤務手当について、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を拡大すること。

カ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当について、住居手当等を新たに支給すること。

なお、暫定再任用職員にあつては、条例に基づき、定年前再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとなる。

キ 特定任期付職員の特別給について、期末手当及び勤勉手当から成る構成に改め、支給月数等を定めること。

ク 職員のワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、「やまぐちワークスタイルシフト」の取組が全庁的に推進される中で、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備の観点から、在宅勤務を中心とした働き方をする職員に対して、光熱・水道費等の負担を軽減するための在宅勤務等手当を新設すること。

(3) 改定の時期

この改定は、令和7年4月1日から実施する。ただし、(2)のア及びイについては、人事院勧告の内容に準じて、段階的に実施する。

3 今後の課題

(1) 60歳前後の職員の給与水準

人事院は、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準（給与カーブ）の在り方について、職員の役割・貢献に応じた処遇の確保の観点から、人事管理に係る他の制度と一体で、引き続き検討を行うこととしている。

本県においても、こうした国の検討状況を注視していく必要がある。

(2) 獣医師の給与

近年、鳥インフルエンザや豚熱、アフリカ豚熱への対応等、家畜に対する感染症対策の重要性が高まる中、全国的に公務員獣医師の確保が困難な状況となっている。

本県の獣医師採用選考試験においても、採用予定人員が確保できない極めて厳しい状況が続いていることから、他の都道府県の状況等を踏まえ、初任給調整手当の見直し等により、獣医師の処遇改善を図る必要がある。

(3) 教育職員の給与

国において、教育職員に係る給与制度についての検討が行われていることから、この状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当である。