

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 職員の給与

本委員会が本年4月1日現在で実施した「令和7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17,709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4,474人の平均給与月額※は363,582円であり、その平均年齢は42.1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386,505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7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6,268人及び研究員、医師等の54職種1,114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、給与改定及び通勤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

(1) 比較方法の見直し

本年、人事院は、官民給与の比較方法について、比較対象とする企業規模を50人以上から100人以上とする見直し等を行った。

この比較方法の見直しは、本年3月に提出された人事行政諮問会議の最終提言を踏まえて検討が行われたもので、官民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させる等の観点が求められるが、行政課題の複雑化・多様化や、今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして行われたものである。

本県においても行政課題は複雑化・多様化しており、こうした状況にあっても、県民の安心安全な暮らしを守るため、質の高い行政サービスを持続的に提供していく必要がある。

また、採用試験申込者数の減少や若手職員の離職増加など公務の人材確保は極めて厳しい状況にあり、その解消に向けた取組が喫緊の課題となっている。

公民給与の比較に当たっては、こうした行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責に照らして、より規模の大きな企業と比較する必要がある。

こうした人事院の見直し内容及び本県の状況を踏まえ、比較対象とする企業規模を50人以上から100人以上とする見直しを行うこととする。

(2) 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、公務にあつては行政職、民間にあつ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ス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11,153円（3.02%）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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
379,941円	368,788円	11,153円 (3.02%)

- (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（ラスパイレス方式）。
- 2 民間にあつては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあつ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）、特勤勤務手当（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。

(3) 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つて、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.65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（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05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)	813,063 円
	上半期 (A2)	853,444 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	353,138 円
	上半期 (B2)	363,941 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.30 月分
	上半期 (A2/B2)	2.35 月分
	年間計	4.65 月分

- (注) 下半期とは令和6年8月から令和7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99.3となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	令和4年	令和5年	令和6年
ラスパイレス指数	99.0	99.1	99.3

都道府県のラスパイレス指数の状況（令和6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	9	20	15	3

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は99.7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3.6%、山口市で3.5%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173,196円、205,737円及び238,269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15,014円(3.62%)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、公務において人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定を行った。

なお、官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を50人以上から100人以上とするとともに、本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模500人以上か

ら1,000人以上とする見直しを行った。

この本府省職員との対応関係の見直しを行わず、比較対象企業規模を50人以上から100人以上とする見直しのみを行った場合の官民較差は11,891円(2.87%)である。

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4.65月分に相当し、国家公務員の特別給の支給割合(4.60月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.05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0.025月分引き上げる勧告を行った。

また、自動車等使用者に対する通勤手当について、新たな距離区分の創設や、現行距離区分の手当額を引き上げるほか、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直しとして、本府省業務調整手当の引上げ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、55ページ及び56ページのとおりである。

7 給与の改定

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。

(1) 給料表

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11,153円(3.02%)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、行政課題の複雑化・多様化や人材の確保等の観点を踏まえ、若年層に重点を置きつつ、その他の職員についても昨年を大幅に上回る引上げを行う必要がある。

(2) 諸手当

ア 期末手当及び勤勉手当

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0.05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0.05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。

イ 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。

ウ 通勤手当

(7) 自動車等使用者に対する通勤手当

人事院は、本年、自動車等使用者に対する通勤手当について、職種別民間給与実態調査による民間における支給状況を踏まえ、手当額を引き上げる勧告を行った。

本県においても、国、他の都道府県及び民間の支給状況や通勤に要する費用負担の状況等を踏まえ、手当額の引上げを行う必要がある。

なお、距離区分ごとの手当額は、次のとおりとする。

改正後の自動車等使用者に対する通勤手当額

片道の距離	現行	改正後	片道の距離	現行	改正後
2km 以上 4km 未満	2,000 円	現行どおり	50km 以上 54km 未満	29,300 円	30,600 円
4km 以上 6km 未満	3,800 円	4,200 円	54km 以上 58km 未満	31,400 円	32,800 円
6km 以上 10km 未満	5,400 円	6,400 円	58km 以上 62km 未満	33,500 円	35,000 円
10km 以上 14km 未満	7,600 円	8,600 円	62km 以上 66km 未満	35,600 円	37,200 円
14km 以上 18km 未満	9,800 円	10,800 円	66km 以上 70km 未満	37,700 円	39,400 円
18km 以上 22km 未満	12,000 円	13,000 円	70km 以上 74km 未満	39,800 円	41,600 円
22km 以上 26km 未満	14,200 円	15,200 円	74km 以上 78km 未満	41,900 円	43,800 円
26km 以上 30km 未満	16,400 円	17,400 円	78km 以上 82km 未満	44,000 円	46,000 円
30km 以上 34km 未満	18,600 円	19,600 円	82km 以上 86km 未満	46,100 円	48,200 円
34km 以上 38km 未満	20,800 円	21,800 円	86km 以上 90km 未満	48,200 円	50,400 円
38km 以上 42km 未満	23,000 円	24,000 円	90km 以上 94km 未満	50,300 円	52,600 円
42km 以上 46km 未満	25,100 円	26,200 円	94km 以上 98km 未満	52,400 円	54,800 円
46km 以上 50km 未満	27,200 円	28,400 円	98km 以上	54,500 円	57,000 円

(イ) 駐車場等の利用に対する通勤手当

人事院は、1 か月当たり 5,000 円を上限とした駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する勧告を行った。

本県においても、人事院勧告の内容に準じて、新たに駐車場等の利用に対する通勤手当を支給する必要がある。

(ウ) 月の途中で採用された職員等の通勤手当

人事院は、本年の報告において、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じることとしている。

本県においても、人事院の報告内容に準じて、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、所要の措置を講じ、令和 8 年 10 月から実施する必要がある。

エ 特勤勤務手当等

(7) 特勤勤務手当と地域手当との調整の廃止

特勤勤務手当は、地域手当が支給される場合には支給額を減ずる措置を講じているが、人事院の報告内容に準じて、これらの手当間の調整措置を廃止するよう、所要の措置を講じ、令和7年4月から実施する必要がある。

(イ) 特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

人事院勧告の内容に準じて、特勤公署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特勤勤務手当に準ずる手当を支給する必要がある。

(ウ) 特勤勤務手当の額及び特勤勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎見直し

特勤勤務手当の額及び特勤勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎について、人事院の報告内容に準じて、「現に受ける給料及び扶養手当の月額」のみを用いる方法に改めるよう、所要の措置を講じ、令和7年4月から実施する必要がある。

オ 宿日直手当

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。

8 今後の課題

(1) 60歳前後の職員の給与水準

人事院は、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、定年の段階的引上げが完成する令和13年3月までに必要な措置を講じられるよう、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) 教育職員の給与

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が成立したこと等を踏まえ、本県においても、教育職員の処遇改善を進めるため、所要の措置を講じる必要がある。

(3) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、本年、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を新設する勧告を行った。

本県においても、国や他の都道府県の動向及び本県の最低賃金の状況等を注視し、所要の措置を講じる必要がある。

(4) 在級期間に係る制度の廃止

人事院は、本年の報告において、職務・職責に見合った処遇確保のため、昇格前の級に一定期間在級を求める制度を廃止することとしており、本県においても、能力・実績に基づく人事管理の推進の観点を踏まえ、在級期間に係る制度の在り方について検討を進める必要がある。