

職員の給与等に関する報告 及び勧告の仕組み

令和7年版
愛媛県人事委員会



◆ 給与決定の4原則

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている以下の4原則に基づいて決定しなければなりません。

情勢適応の原則（地方公務員法第14条第1項）

- 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）

- 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）

- 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

給与条例主義（地方公務員法第24条第5項）

- 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

◆『職員の給与等に関する報告及び勧告』とは

『職員の給与等に関する報告及び勧告』とは、民間の労働者とは異なり、労働基本権を制約(※下図参照)されている地方公務員への代償措置として、適正な処遇を確保し、また、その給与を適切に決定するために、地方公務員法第8条及び第26条に基づき、人事委員会が昭和27年から毎年行っているものです。

民間企業の従業員と地方公務員との給与の比較から地方公務員給与を決定していくという仕組みは、適正な給与水準を確保するものとして定着しており、県職員の努力や成果に的確に報いるとともに、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものとなっています。

※労働基本権の制約

		意 味	適 用
団 結 権		職員団体を結成する権利 (警察等職員を除く。)	○
団体交渉権		労働条件について交渉する権利	△(交渉は可)
	協約締結権	(法的拘束力を持つ) 団体協約を締結する権利	×
争 議 権		ストライキ等を行う権利	×

◆『職員の給与等に関する報告及び勧告』の流れ

人事委員会では、県職員と民間の4月分給与等を調査した上で、精密に比較し、その較差を算出しています。その結果に基づき、県職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、毎年「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行っています。

職種別民間給与実態調査（調査期間 4月23日～6月13日）

（実地調査・人事院及び人事委員会による共同調査）

- ・企業規模50人以上、事業所規模50人以上の民間事業所を対象（令和7年は、母集団560事業所から129事業所を無作為抽出）

県職員給与実態調査

- ・4月現在の県職員給与の実態を調査
- ・公営企業管理局職員及び技能労務職員を除く、16,143人を対象

事業所別調査

給与改定、諸手当等の状況

過去1年間の賞与等の支給状況

従業員別調査

- ・4月現在の民間給与の実態を調査
- ・役員等を除く、常勤の従業員
- ・公務類似職種（事務技術等76職種、母集団推定数25,933人）

企業規模100人以上の民間事業所と県職員（行政職）の年間支給月数を比較

企業規模100人以上の民間事業所と県職員（行政職）の給与を比較
・ラスパイレス比較に基づく、精密な公民給与較差の算出

情勢適応の原則（民間準拠）

給料表・諸手当の改定内容の検討

職員の給与等に関する報告及び勧告

県知事

条例案提出

県議会

国や他の都道府県との均衡も考慮

◆民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額(民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額(a=民間水準)と県職員の平均給与(b)を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

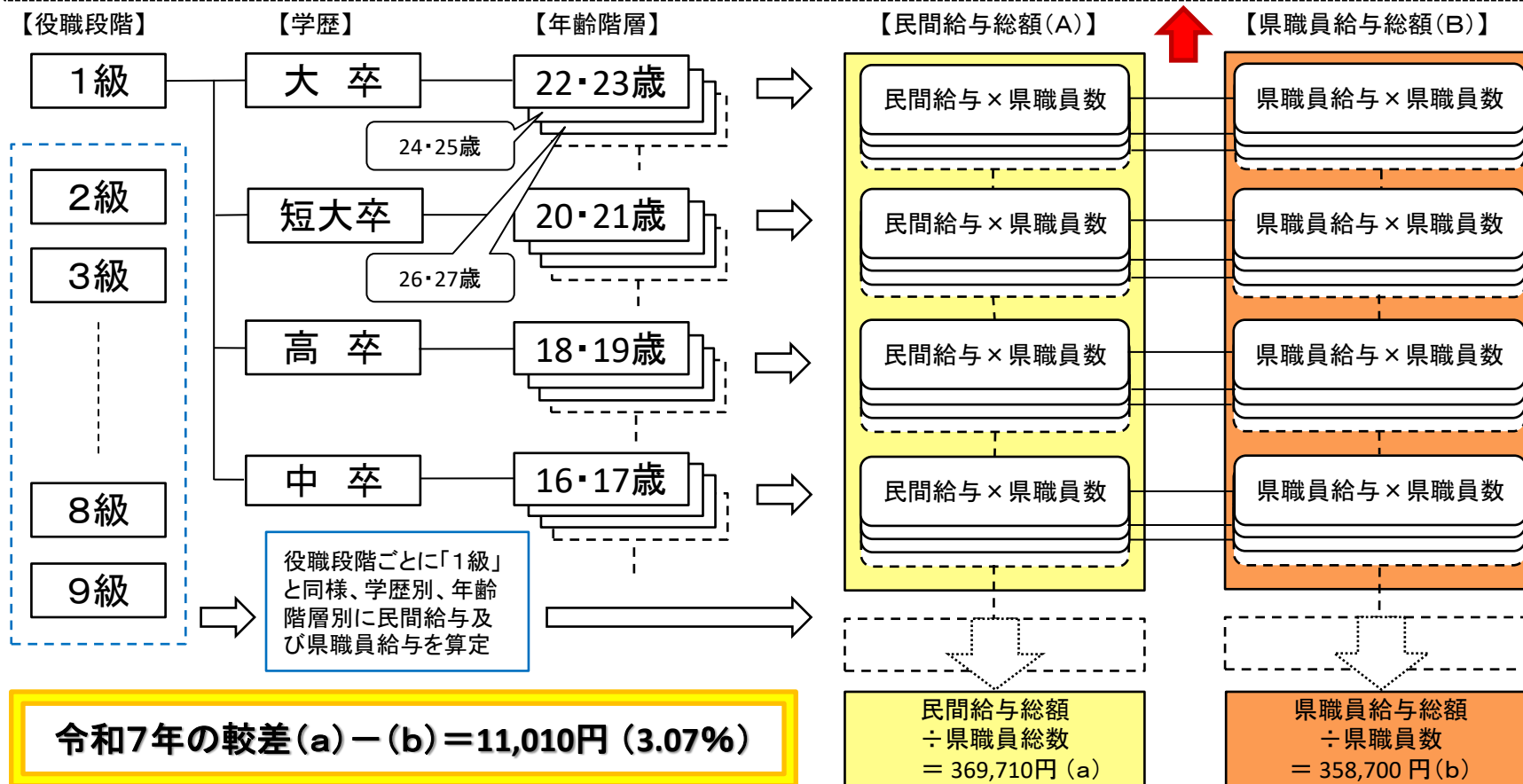
≪比較例≫

行政職4級
大卒、44・45歳

✕ 事務・技術 課長相当
大卒、44・45歳 ※役職相違

✕ 事務・技術 係長相当
大卒、40・41歳 ※年齢相違

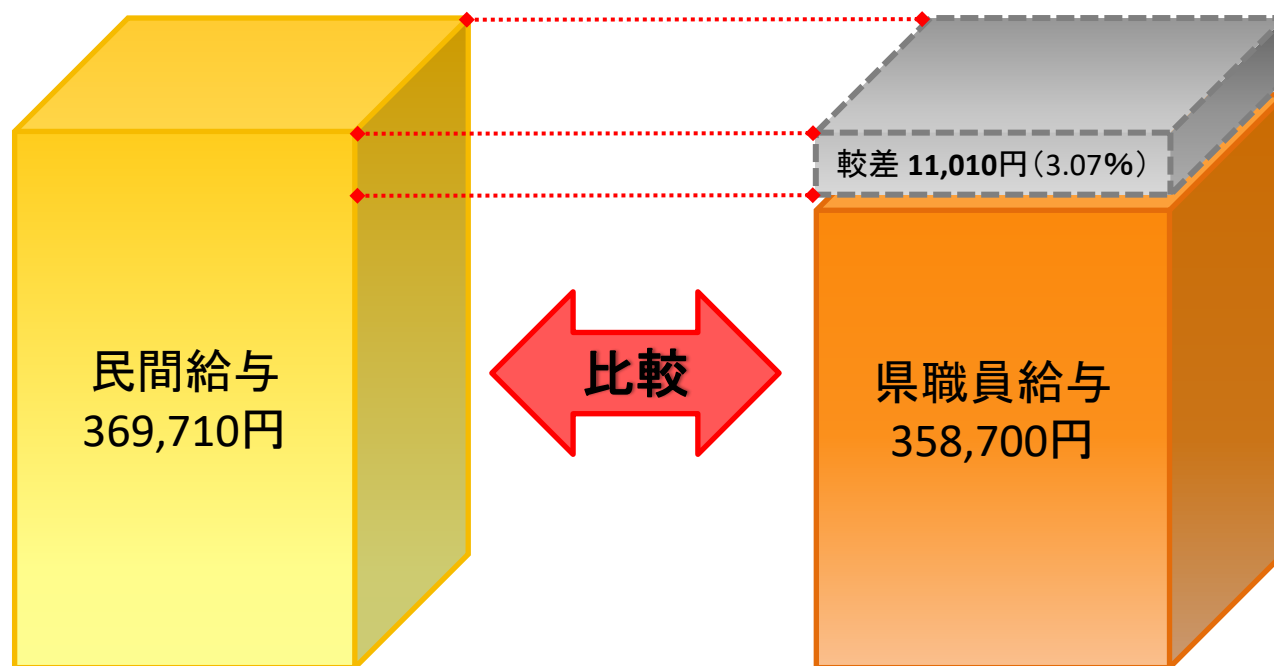
○ 事務・技術 係長相当
大卒、44・45歳 比較!!



◆民間給与との較差について(月例給)

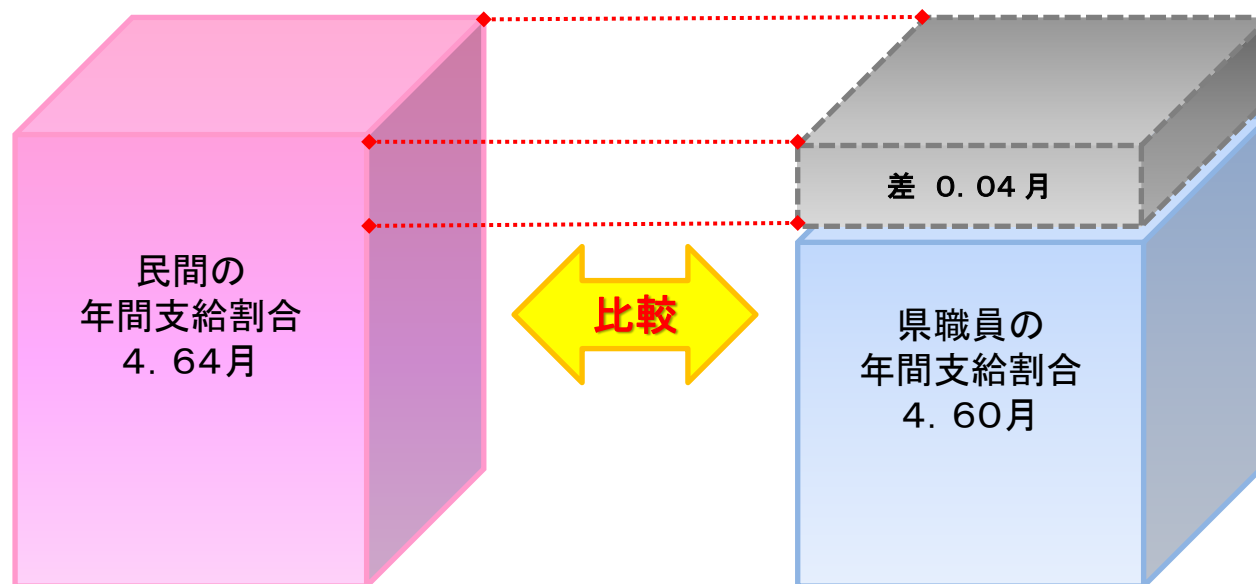
令和7年の民間給与との較差は、11,010円(3.07%)となっており、民間の給与額が県職員の給与額を上回っていることから、民間給与との均衡を図るため、引上げ改定を行うこととしました。

マイナス較差の場合は給料表等を引き下げ(マイナス改定)、プラス較差の場合は給料表等を引き上げ(プラス改定)、較差を解消します。



◆民間給与との較差について(特別給)

民間における賞与等の特別給(ボーナス)については、その年間支給割合が4.64月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合(4.60月分)を0.04月分上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、引上げ改定を行うこととしました。



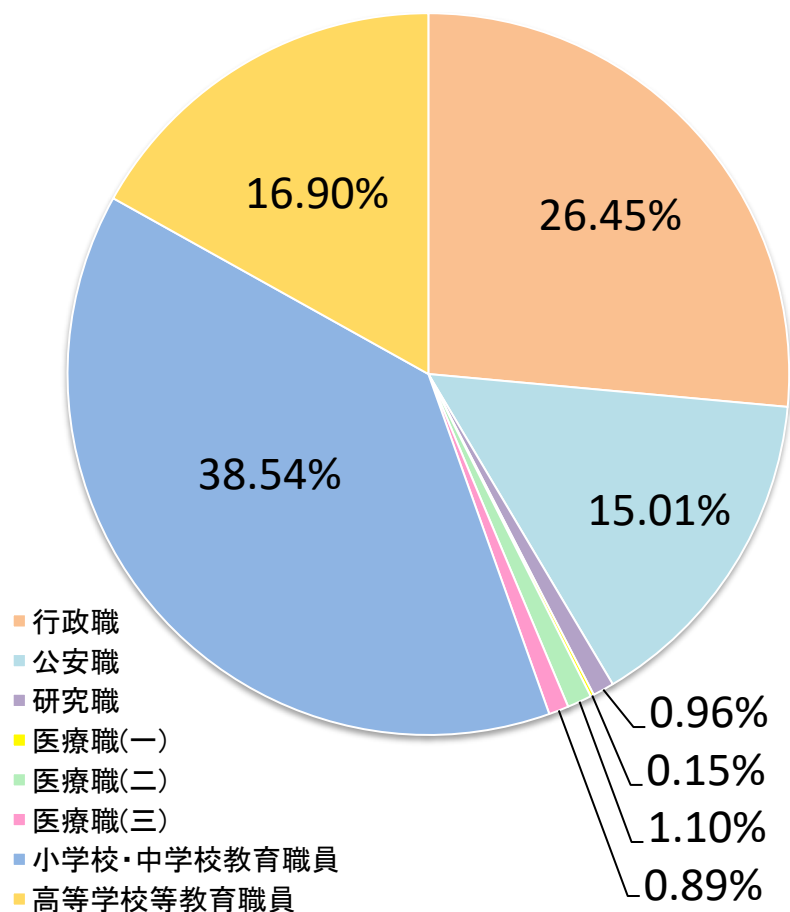
項目		区分	事務・技術等従業員
特別給の支給割合	下半期		2. 13月分
	上半期		2. 51月分
合 計			4. 64月分

※ 令和7年職種別民間給与実態調査の集計結果

◆ 給与勧告の対象職員

令和7年4月1日現在での県職員（公営企業管理局職員、技能労務職員を除く。）の総数は、16,143人であり、平均年齢は41.8歳となっています。

このうち、行政職給料表適用者は4,270人、平均年齢は40.8歳となっており、昨年に比べ40人増、平均年齢は0.6歳減となっています。



職 種	区 分	職員数 (人)	適用 比率(%)	平均 年齢(歳)
行政職(事務・技術職)		4,270	26.45	40.8
公安職(警察官)		2,423	15.01	38.3
研究職(研究員)		155	0.96	37.8
医療職(一)(医師等)		24	0.15	42.8
医療職(二)(薬剤師等)		177	1.10	43.9
医療職(三)(看護師等)		144	0.89	40.8
小学校・中学校教育職員		6,221	38.54	42.9
高等学校等教育職員		2,729	16.90	44.3
合 計		16,143	100.00	41.8

◆最近の給与勧告・報告の状況

年	項目	月例給		特別給(ボーナス)	
		改定率(%)	改定額(円)	年間支給月数(月)	対前年比増減(月)
	平成24年	—	—	3.95	—
	平成25年	—	—	3.95	—
	平成26年	0.20	761	4.10	0.15
	平成27年	0.13	477	4.20	0.1
	平成28年	0.11	428	4.30	0.1
	平成29年	0.11	404	4.40	0.1
	平成30年	0.26	958	4.45	0.05
	令和元年	0.11	401	4.50	0.05
	令和2年	—	—	4.45	△0.05
	令和3年	—	—	4.30	△0.15
	令和4年	0.28	974	4.40	0.1
	令和5年	1.08	3,798	4.50	0.1
	令和6年	2.93	10,303	4.60	0.1
	令和7年	3.06	10,993	4.65	0.05