

職員の給与に関する報告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月21日、職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、地方公務員法の規定に基づき調査検討を行ってきた「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報告等、職員の給与等の決定に関係がある諸種の要件について、その概要を次のとおり報告するものである。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和2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18,704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4,266人であり、その平均給与月額を算出すると、給料326,303円、扶養手当10,678円、地域手当6,193円、その他の手当19,027円、計362,201円となっている。また、その平均年齢は42.4歳、平均経験年数は20.8年、男女別構成は男73.5%、女26.5%、学歴別構成は大学卒70.0%、短大卒3.4%、高校卒25.7%、中学卒0.9%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358,293円、扶養手当10,701円、地域手当3,853円、その他の手当20,437円、計393,284円となり、平均年齢は43.3歳となっている。

(参考資料「3 職員給与関係資料 第7表、第8表、第9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382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146事業所を対象に、人事院と共同で「令和2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4,567人及び研究員、教員等32職種246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。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、81.5%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2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 35	事業所 53	事業所 31
農 業 , 林 業 , 漁 業		4	0	3	1
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 , 建 設 業		9	3	3	3
製 造 業		47	12	24	11
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 , 情 報 通 信 業 , 運 輸 業 , 郵 便 業		20	7	9	4
卸 売 業 , 小 売 業		8	0	4	4
金 融 業 , 保 険 業 , 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業		2	2	0	0
教 育 , 学 習 支 援 業 , 医 療 , 福 祉 , サ ー ビ ス 業		29	11	10	8

- (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27あった。
- 2 調査対象事業所146に占める調査完了事業所119の割合(調査完了率)は81.5%である。
なお、調査対象事業所146から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所1を除いた145に占める調査完了事業所119の割合(調査完了率)は82.1%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23.9%（昨年21.1%）、高校卒で23.7%（同23.3%）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41.1%（同38.3%）、高校卒で49.4%（同50.0%）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58.9%（同59.6%）、高校卒で50.6%（同48.1%）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29.6%（昨年32.7%）であり、昨年に比べ、3.1ポイント減少している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は14.1%（同11.5%）であり、昨年に比べ、2.6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79.0%（昨年83.7%）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25.0%（同15.5%）、減額となっている事業所の割合は13.1%（同5.5%）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	29.6	14.1	
課長級	26.9	13.6	0.9	58.6

- (注) 1 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。
 2 本表の調査事業所数は、先行して実施した調査におけるものである。以下、第3表について同じ。
 (令和2年10月21日付け「職員の給与に関する報告及び勧告」別紙第1第1表参照)

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	80.9	79.0	25.0	13.1	40.9	1.9	19.1
課長級	74.6	72.7	23.2	10.9	38.6	1.9	25.4

- (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

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。

なお、現在、職員の給与の臨時特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による職員給与の減額支給措置が行われているが、当該措置は臨時的かつ特例的なものであることから、職員給与と民間給与との比較にあたっては当該措置がないものとした減額前の職員給与に基づき行うこととした。

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表の上段のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり197円（0.05%）上回っている。また、当該措置による減額後の額で同様の比較を行うと、同表の下段のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり698円（0.19%）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
364,276円	[減額前] 364,473円	[減額前] △197円（△0.05%）
	[減額後] 363,578円	[減額後] 698円（0.19%）

（注）1 職員給与及び較差の上段の「減額前」は、特例条例に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、下段の「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

2 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			
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。

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、本年においては、それぞれ133,530円、152,970円及び172,420円となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第22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0.1%、長崎市で1.2%の増加となっている。

(参考資料「4 生計費・労働経済関係 第23表」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(平成31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

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告を行った。

月例給について、官民給与の較差が小さいことから、月例給の改定を行わないこととしている。

(参考資料「1 人事院の報告及び勧告」参照)

7 本年の月例給の改定方針

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。

前記3のとおり、本年4月時点で、職員給与が民間給与を197円(0.05%)上回っていた。

人事院は、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないことを報告した。

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する。

以上の諸事情を総合的に勘案すれば、月例給については、職員給与と民間給与の較差が小さいことなどから、改定を行わないことが適当であるとする。