

報 告

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行い、適正な給与制度・水準が確保できるよう、随時、勧告してきており、本年については、去る10月30日に特別給について報告及び勧告を行ったところである。これに引き続き、本年の月例給の水準等について、次のとおり報告する。

1 職員給与の実態等

(1) 較差算定対象職員の給与の状況

本委員会が令和2年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員の給与等に関する条例（以下「給与条例」という。）に定める行政職給料表の適用を受ける職員から本年度の新規学卒の採用者等を除いた公民給与の較差算定対象職員（以下「較差算定対象職員」という。）は4,435人で、その平均年齢は42.2歳、平均経験年数は20.3年、学歴別構成比は大学卒72.4%、短大卒7.2%、高校卒20.2%、中学卒0.2%、男女別構成比は男性62.3%、女性37.7%であり、その給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）及び主な手当の平均月額（実支給額）は、給料324,040円、扶養手当7,767円、地域手当26,855円となっている。（「説明資料」第1表参照）

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本年10月30日に報告したとおり、職員給与等を検討する資料を得るため、人事院及び京都市人事委員会等と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

本年8月から9月にかけて行った月例給及び初任給に係る調査については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、各民間事業所ともその活動に大きな影響が生じている中であったが、本年6月から7月にかけて行った特別給等に係る調査と同様、その重要性に対する格段の理解と協力を得て、

調査完了率は78.1%となり、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

イ 調査の実施結果

民間事業所における給与改定等の状況について調査した結果は、次のとおりである。

採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所の割合は大学卒で40.2%（昨年45.3%）、高校卒で18.0%（同17.1%）となっている。そのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で37.9%（同48.0%）、高校卒で46.9%（同57.0%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で59.5%（同52.0%）、高校卒で53.1%（同43.0%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で213,110円（同212,033円）、高校卒で169,980円（同172,314円）となっている。（「説明資料」第3表及び第4表参照）

給与改定の状況は、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27.2%（同35.9%）、ベースアップを中止した事業所の割合は26.9%（同6.5%）となっている。（「説明資料」第5表参照）

また、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、87.0%（同87.7%）となっている。昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は22.0%（同16.4%）、変化なしとしている事業所の割合は54.7%（同63.4%）、減額となっている事業所の割合は10.4%（同7.9%）となっている。（「説明資料」第6表参照）

(3) 職員給与と民間給与との比較

職員の給与は、地方公務員法第24条に根本基準が定められており、改定に当たっては、職員給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本としてきた。これは、職員についても勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その時々々の経済・雇用情勢等が反映された民間給与の水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

民間給与の水準をより適正に反映させ、広く府民の理解が得られるよう、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては較差算定対象職員、民間企業従業員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、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、職員のパイロット方式を用いたラスパイレス方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の月例給について、給与条例に定める本来の給与に基づく公民較差を算出したところ、第1表に示すとおり、職員給与が民間給与を29円・0.01%上回っていた。

なお、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置による減額後の職員給与は、民間給与を794円・0.21%下回っていた。

第1表 職員給与と民間給与との月例給の比較

	民間給与 ①	職員給与 ②	較差	
			①-②=③	③/②×100
給与減額前	377,332円	377,361円	△29円	△0.01%
給与減額後		376,538円	794円	0.21%

- (注) 1 「給与減額後」は、管理職員等の給与の特例に関する条例による管理職員に対する給料月額のカット措置により、実際に支払われた職員給与である。
- 2 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、823円(0.22%)である。
- 3 職員給与、民間給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
- 4 比較給与種目は、次のとおりである。

民間給与	職員給与
きまって支給する給与(注1)から時間外手当(注2)及び通勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当

(注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される給与をいう。

(注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

- 5 公民較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士を比較するラスパイレ方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

P₁…民間企業従業員の平均給与月額

P₀…職員の平均給与月額

Q₀…職員数

ラスパイレ方式

民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与(平均額)をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除したものの。

なお、民間企業従業員の本年4月分の平均給与月額については、「説明資料」第7表参照のこと。

(4) 国家公務員の給与に関する報告

人事院は、本年10月7日に続き、同月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。

これによれば、本年4月分として支給された月例給について国家公務員給与と民間給与を比較したところ、国家公務員給与が民間給与を164円（0.04%）上回っているが、官民較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととしている。

2 職員給与の改定

(1) 公民の給与較差に基づく職員給与の改定

本府においては、管理職員の給料月額のカット措置が行われている。この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることから、公民の給与較差に基づく職員給与の改定に当たっては、地域の国家公務員の給与水準を考慮するとともに、給与条例に定める本来の職員給与の水準と民間給与の水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切である。

本年4月分の給与条例に定める本来の職員給与と民間給与を比較した結果、前記1の(3)のとおり職員の給与が僅かに上回っているが、従来、公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難である場合には、月例給の改定を見送っていることから、本委員会としては、本年は月例給の改定を行わないこととした。

(2) その他の改定

獣医師職については、その確保・定着が重要な課題となっており、昨年、その対策の一環として他の都道府県の状況等を考慮し、給与上の措置を検討していく必要があることを報告したところであるが、本年4月時点の状況を見ると、38道県で獣医師を対象に初任給調整手当が支給されている。

こうした状況を踏まえ、本府においても、獣医師職の確保の一助とするため、初任給調整手当の対象に当該職を加えることとする。

具体的には、他の都道府県で措置されている内容及び本府の実情を踏まえ、最高支給限度額を月額30,000円（採用や配置の困難性が著しく高い公署の職員にあっては、月額45,000円）とし、採用の日から最長で15年間支給することとする。

この措置は、令和3年4月から実施することとする。

その他の手当等については、本府を取り巻く社会情勢に即した府民の納得性の高いものとなるよう、不断に点検・検証を進め、職員の業務実態等を十分精

査するとともに、新型コロナウイルス感染症対策等において公務が果たしている役割を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

3 給与勧告実施の要請等

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

については、人事委員会勧告制度の意義や役割について、深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

なお、本府においては、厳しい財政状況等を踏まえ、管理職員に対する給与抑制措置が行われているが、この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なるものであり、適正な給与が確保されるよう望むものである。