

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年大分県条例第42号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に係る民間の給与、生計費その他の諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 本年の職員の給与等に関する報告及び勧告

本年は、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。その調査結果等に基づき、本年10月28日、職員の期末手当・勤勉手当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日までの期間で実地調査した結果に基づき、4月分の給与について職員給与と民間給与との較差を算出し、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結果等を踏まえ、本報告を行うものである。

2 本年の月例給に関する職員給与と民間給与の実態

(1) 職員給与の状況

本委員会が実施した「令和2年職員給与等実態調査」の結果によれば、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（4,260人、平均年齢42.4歳）の本年4月における平均給与月額は352,557円となっている。

（職員の給与等に関する報告（令和2年10月28日） 1 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、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の393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142の事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。月例給に関する調査では、公務と類似すると認められる職務に従事する4,135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等を詳細に調査した。

イ 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で24.7%、高校卒で30.2%となっており、初任給の平均額は、大学卒で194,579円、高校卒で159,931円となっている。

（職員の給与等に関する報告（令和2年10月28日） 2 参照）

（参考資料 民間給与関係 参照）

3 本年の月例給に関する職員給与と民間給与との比較

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、次の表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均42円(0.01%)下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
357,639円	357,597円	42円 (0.01%)

(注) 1 民間における事務・技術関係職種の従業員の給与と行政職給料表適用職員の給与をラスパイル方式によって比較したものである。

2 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

4 人事院の報告の概要

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告を

行った。その概要は、別記のとおりである。

5 本年の月例給の改定等

職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件は、2から4まで及び職員の給与等に関する報告（令和2年10月28日）1から6までのとおりである。

職員給与と民間給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均42円（0.01%）下回っていた。

人事院においては、本年の民間給与との較差等を踏まえ、国家公務員の月例給に係る改定を行わない旨を報告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差及び人事院の報告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、本年も例年と同様にこれらの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給について改定を行わないことが適切であると判断した。

なお、昨年、人事院が報告及び勧告を行った、住居手当の支給対象となる家賃額の下限及び最高支給限度額の引上げについては、引き続き、職員の実態や他の都道府県の状況等に留意する必要がある。

6 適正な給与の確保の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

本委員会は、本年の月例給について改定を行わないことが適切であると判断したところであるが、人事委員会の勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

別記

人事院の報告の概要

【職員の給与に関する報告】

○今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当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。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔行政職(-)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当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。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映