

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ました。その調査結果に基づき、本年10月27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いました。

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しており、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す。

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、本報告を行うものです。

1 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

本委員会は、「令和2年職員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する条例、長野県学校職員の給与に関する条例、長野県警察職員の給与に関する条例、任期付職員の採用等に関する条例及び任期付研究員の採用等に関する条例が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行いました。その概要は、職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月27日）の給与等に関する報告資料「職員給与関係資料」のとおりです。

その結果によると、民間給与との比較を行っている行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（以下「比較職員」という。）の平均給与月額が378,561円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により3,222円減少しています。

（注） 平均給与月額は、比較職員（5,289人、平均年齢45.1歳）の給料、給料の調整額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当の合計額の平均です。

(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、人事院と共同して企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 184 事業所を対象に、「職種別民間給与実態調査」を実施しました。この調査では、比較職員と類似すると認められる事務・技術関係職種等に該当する従業員 6,504 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しました。

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御理解と御協力をいただき、83.2%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なっています。

イ 初任給の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における初任給の状況について、企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 48.7%（昨年 58.4%）、高校卒で 38.8%（同 47.2%）となっています。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 31.8%（同 32.3%）、高校卒で 39.2%（同 36.7%）となっています。一方、初任給を据置きとした事業所の割合は、大学卒で 68.2%（同 67.7%）、高校卒で 60.8%（同 63.3%）となっています。

なお、初任給を減額した事業所は、大学卒、高校卒ともにありませんでした。

（第 2 表）

2 本年の月例給に関する職員給与と民間給与等との比較

(1) 民間給与との比較

職員給与を民間給与と比較するに当たっては、民間給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較でなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくす

る者同士で、その給与額を対比する方法（ラスパイレス方式）が適当であると考えます。

本委員会では、「職員給与等実態調査」及び8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については一般の行政事務を行っている常勤の比較職員、民間従業員については比較職員に相当する職種にある者のうち、役職段階、学歴、年齢が対応すると認められるものを比較の対象として本年4月分の給与額を精緻に比較しました。

比較した結果、下表のとおり民間従業員の給与が比較職員の給与を74円(0.02%)上回っていました。

民間従業員の給与 A	比較職員の給与 B	較 差 C=A-B (C/B×100)
378,635 円	378,561 円	74 円 (0.02%)

- (注) 1 民間従業員及び比較職員ともに本年度の新規採用者は含まれていません。
2 民間従業員の給与の額には、通勤手当及び時間外手当は含まれていません。
3 比較職員の給与の額には、給料、給料の調整額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当の基礎額、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当が含まれます。

(2) 国家公務員等の給与との比較

昨年4月現在における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給月額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける職員の給料月額とを、学歴別、経験年数別に国家公務員を基準とするラスパイレス方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は100.4で、0.4ポイント高い状況となっています。

また、上記指数の都道府県の平均は99.8であり、この数値と比べると、0.6ポイント高い状況となっています。

民間給与との比較を行っている本年4月の国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員(140,017人、平均年齢43.2歳)の給与が408,868円であるのに対し、本県の比較職員(5,289人、平均年齢45.1歳)の給与は378,561円となっています。

3 本年の月例給の改定方針

(1) 基本的な考え方

人事委員会による給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるものです。

本委員会では、従来から、職員の給与について、社会一般の情勢に適応するよう地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図るとともに、生計費も考慮し、改定を行ってきました。このうち、給与の制度的側面（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の給与制度に準じることを基本とし、一方、給与水準については、国、他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域の民間給与水準を重視し、これら全体として、民間、国、他の都道府県等との均衡を図ることとしています。

(2) 給与の改定

前記2(1)のとおり、本年4月時点で、民間従業員の給与が、比較職員の月例給を74円(0.02%)上回っています。

国の情勢をみると、人事院においては、本年10月、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いました。その中で、月例給については、官民給与の差が小さく、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とされています。

他の都道府県人事委員会においても、給料表の改定を見送る県が多くなっています。

本委員会は、これら諸事情を総合的に勘案した結果、職員給与については、職員の給与と民間従業員の給与がほぼ均衡していることから、給料表の改定を行わないことが適当であると判断します。