

職員の給与等に関する報告及び勧告の仕組み

【内 容】

- 1 給与勧告制度の概要
- 2 給与決定に関する諸原則
- 3 給与勧告の手順
- 4 人事委員会が実施した調査の概要
- 5 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 6 民間給与との較差等に基づく給与改定
- 7 最近の給与勧告の状況
- 8 その他(Q&A)



大分県人事委員会

1. 給与勧告制度の概要

(1) 人事委員会勧告制度の目的

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、職員給与の決定方式として定着しています。

※根拠となる法律⇒地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条

※地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有するため、争議権や団体交渉権など労働基本権が制約されています。

(2) 人事委員会勧告の方法

県内民間事業所の従業員の給与水準について毎年調査(職種別民間給与実態調査)を行い、県職員の給与と比較したうえで、国や他の地方公共団体の職員との均衡など諸情勢を総合的に勘案し、県議会及び知事に対して給与改定等の勧告を行うものです。

2. 給与決定に関する諸原則

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諸原則に基づいて決定する必要があります。

(1) 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、この法律に基づ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。

(2) 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。

(3) 均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)

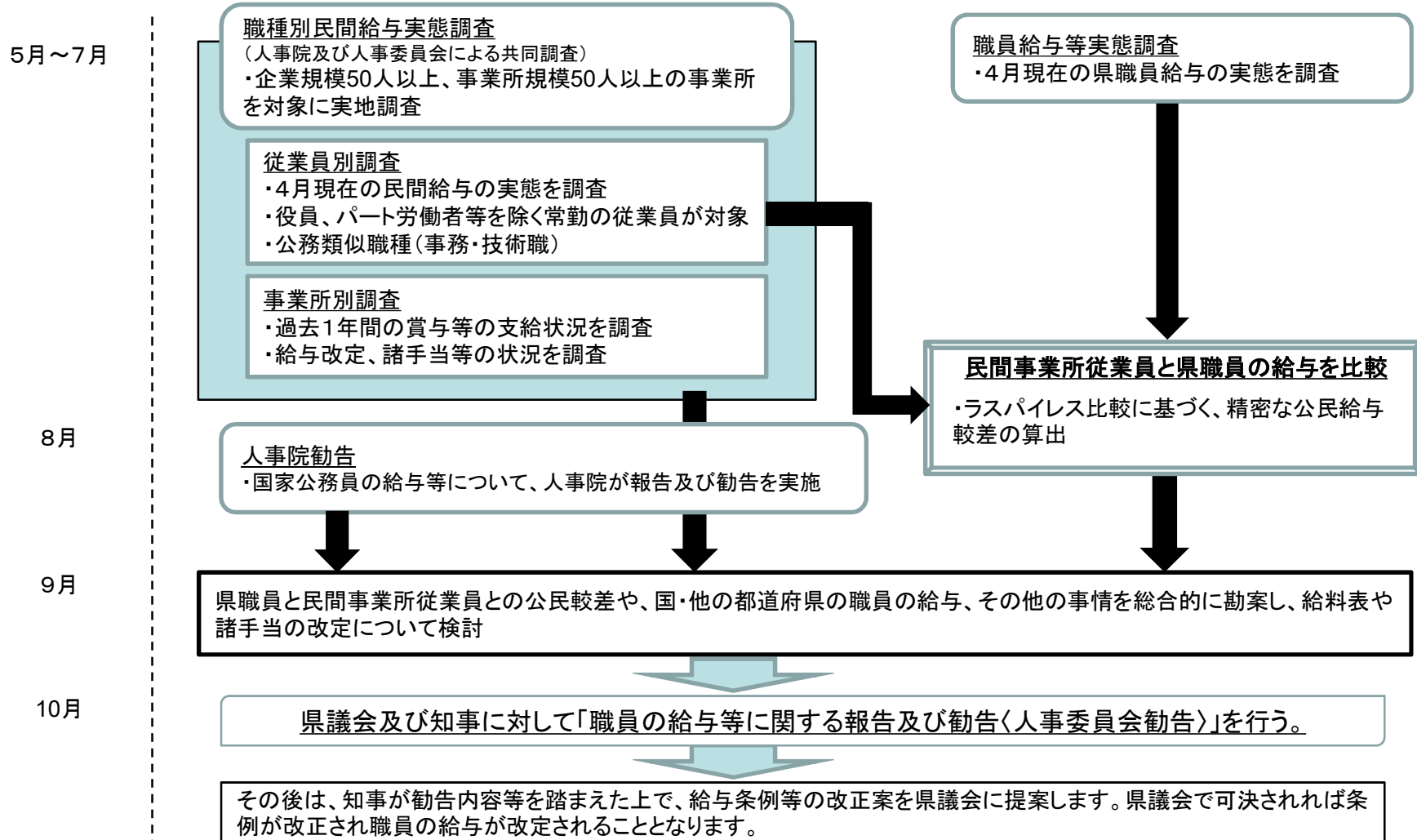
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

(4) 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。

3.給与勧告の手順

人事委員会では、県職員と民間事業所従業員の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。その結果や、国・他の都道府県の職員の給与、その他の事情を総合的に勘案し、勧告を行っています。



4.人事委員会が実施した調査の概要(令和3年実施分)

(1)職員給与等実態調査

① 調査の目的

この調査は、職員の給与の実態を把握するとともに、給与制度についての基礎資料を得ることを目的として実施した。

② 調査対象

令和3年4月1日に在職する職員で、職員の給与に関する条例(昭和32年大分県条例第39号)、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)及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成15年大分県条例第43号)の適用を受ける者とした。一般職の職員のうち調査から除外した者を掲げると、次のとおりである。

ア 技能労務職員

イ 企業局及び病院局に勤務する職員

ウ 無給派遣職員

エ 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成14年大分県条例第1号)の規定により派遣されている職員(ウに該当する職員を除く。)

オ 休職者

カ 会計年度任用職員

キ 臨時的任用職員

③ 調査事項

令和3年4月分の給与、学歴、年齢、経験年数等について調査した。

(2)職種別民間給与実態調査

① 調査の目的と時期

この調査は、県職員の給与を検討するため、令和3年4月現在における県内民間給与の実態を調査したものである。

② 調査の範囲

ア 調査対象事業所(母集団事業所)

全産業の企業規模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 381事業所

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

イ 調査対象職種

54職種(行政職相当職種22職種、その他職種32職種)

③ 調査対象の抽出

ア 標本事業所の抽出

上記②のアに記載した事業所を統計上の理論に従い、組織・規模・産業により11層に層化し、これらの層から138事業所を無作為に抽出し実地調査を行った。

イ 従業員の抽出

初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数に上るときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員は全て除外した。

④ 集計

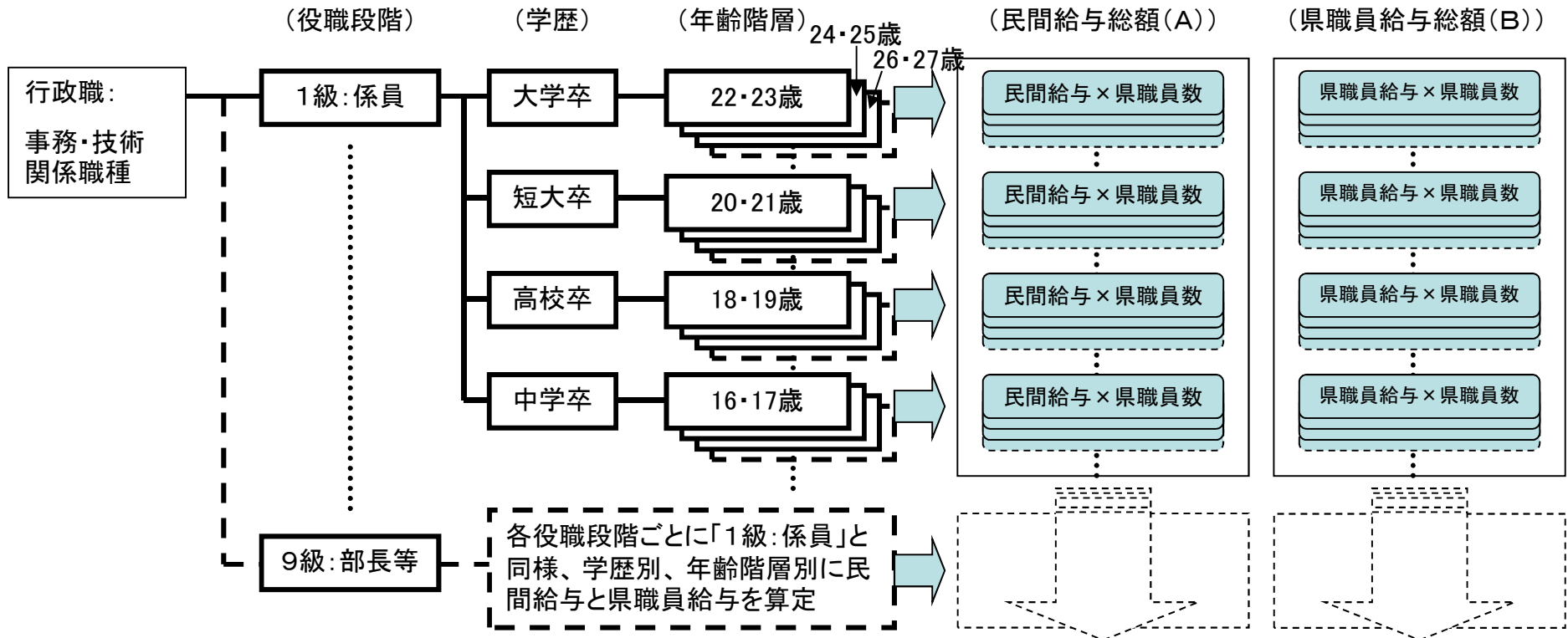
ア 調査実人員

初任給関係206人(行政職に相当する調査実人員196人)、初任給関係以外の調査職種4,673人(行政職に相当する調査実人員4,455人。なお、調査職種該当者(母集団)の推定数は、13,900人であり、行政職に相当するものは13,505人である。)

イ 総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

5.民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較においては、個々の県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



令和3年の較差 78円(0.02%) (算定方法) (a) - (b)

民間給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 356,516円 (a)

県職員給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 356,438円 (b)

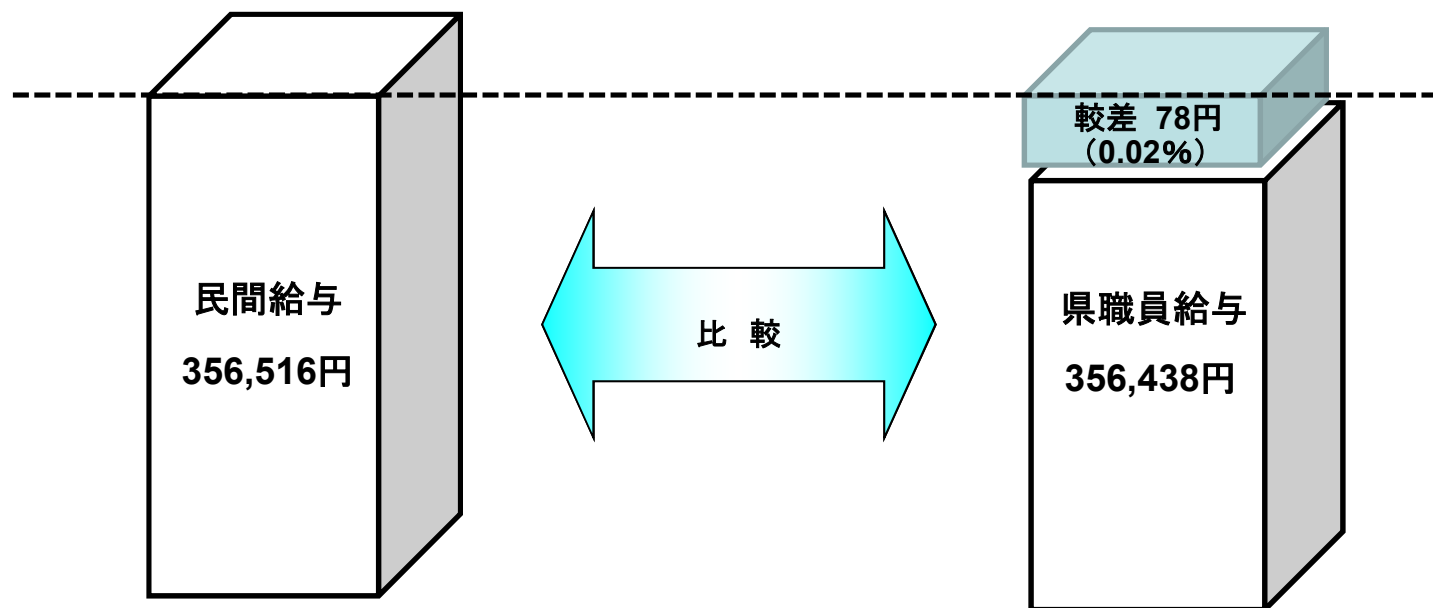
※民間、職員ともに、本年の新規学卒の採用者は含まれていません。

6.民間給与との較差等に基づく給与改定(令和3年)

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、以下の事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わないこととしました。

- 民間給与との比較の結果、較差が極めて小さく、民間給与の月例給とおおむね均衡していること
(民間給与との較差(公民較差): 78円(0.02%))
- 人事院が、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いること
- 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こと

【民間給与との較差】



※ 民間給与については、単純平均ではなく、ラスパイレス比較(P4参照)により算出したもの。

※ 民間、県職員ともに、本年の新規学卒の採用者は含まれていません。

7. 最近の給与勧告の状況

年	月例給		主な改定内容（月例給）	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定額	改定率		年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成13年	297円	0.07%	特例一時金を支給	4.70月	△0.05月	△17千円	△0.2%
平成14年	△8,254円	△2.03%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.65月	△0.05月	△161千円	△2.3%
平成15年	△4,242円	△1.06%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.40月	△0.25月	△175千円	△2.6%
平成16年	—	—	—	4.40月	—	—	—
平成17年	△1,458円	△0.37%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ(H17実施) 国家公務員の給与構造の改革に準じた給与改定(H18実施)	4.45月	0.05月	△4千円	△0.1%
平成18年	—	—	管理職手当の定額化、子等に係る扶養手当の引上げ(H19実施)	4.45月	—	—	—
平成19年	650円	0.17%	給料表の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ	4.50月	0.05月	30千円	0.5%
平成20年	—	—	教育職給料表の級の新設(H21実施)	4.50月	—	—	—
平成21年	△712円	△0.18%	給料表の引下げ	4.15月	△0.35月	△152千円	△2.4%
平成22年	△617円	△0.16%	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ	3.95月	△0.20月	△88千円	△1.4%
平成23年	△1,057円	△0.28%	給料表の引下げ(H24.3.1実施)	3.95月	—	△17千円	△0.3%
平成24年	—	—	55歳を超える職員の昇給制度の見直し	3.95月	—	—	—
平成25年	—	—	—	3.95月	—	—	—
平成26年	936円	0.26%	給料表の引上げ(H26実施) 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定(H27実施)	4.10月	0.15月	70千円	1.2%
平成27年	472円	0.13%	給料表の引上げ、地域手当の引上げ	4.20月	0.10月	44千円	0.7%
平成28年	521円	0.15%	給料表の引上げ 配偶者等に係る扶養手当の引下げ及び子に係る扶養手当の引上げ(H29実施)	4.30月	0.10月	44千円	0.8%
平成29年	850円	0.24%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.40月	0.10月	49千円	0.8%
平成30年	917円	0.26%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.45月	0.05月	32千円	0.5%
令和元年	635円	0.18%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.50月	0.05月	28千円	0.5%
令和2年	—	—	—	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.3%
令和3年	—	—	—	4.30月	△0.15月	△54千円	△0.9%

(注) 1 平成17年の「改定額」、「改定率」及び「平均年間給与」並びに平成25年の「平均年間給与」は、特例条例による減額前の職員給与に基づき算出
2 平成23年、平成27年及び令和元年の「改定率」は、定期人事異動後(各年5月)職員給与に基づき算出。これらの年の「平均年間給与」は、平年ベースで算出

8.その他(Q&A)

Q1:職種別民間給与実態調査の調査対象事業所はどのように決めているのですか？

調査対象となる事業所については、大企業や特定業種の企業に偏らないよう、国の機関である人事院において無作為に抽出されています。

具体的には、調査対象事業所を規模(企業全体の従業員数)や組織(本支店の別)等により、12層(令和3年は11層)に層化し、公務と類似すると認められる事務・技術職種の従業員がどの層においても同じ割合となるよう、各層から抽出されています。

Q2:なぜ調査対象事業所の規模が50人以上なのですか？

民間給与実態調査については、国の機関である人事院が制度設計したものであり、役職段階など公務との比較ができることや調査の効率性等を考慮し、現在の企業規模50人以上、事業所規模50人以上が適切な方式であるとされているものです。

人事院においては、いろいろなご意見を参考にしながら、これまでも企業規模や対象産業などについて、可能な限り民間の状況を反映できるように見直しが行われてきたところです。

Q3:民間事業所の従業員との給与の比較は、なぜ単純比較でなくラスパイレス比較を行うのですか？

県の組織と民間事業所では、その組織の規模、構成、従業員の平均年齢等が異なることから、県職員と民間事業所の従業員の給与を精確に比較するためには、仕事の種類、役職段階、学歴及び年齢などの条件を等しくする者同士で比較することが必要です。この方法によることで、県職員が仮にそのまま民間企業に在職しているとしたら、その給与は現在と比べてどのくらい高く、または低くなるのかという計算がなされることとなります。(P4・P5参照)

〈参考例〉

例えば、同じ企業であっても下記の場合など、従業員の構成等が異なるため、事業所単位で見たときの平均給与額は変わってきます。

本社……従業員の平均年齢が高く、管理職の割合も高い。

⇒比較的給与の高い従業員が多く、管理職手当の支給もあるため、事業所の平均給与は高くなる。

事業所……従業員の平均年齢が低く、管理職の割合も低い。

⇒比較的給与の低い従業員が多く、事業所の平均給与は低くなる。

上記のような人員構成等の影響を除去して精確に比較するために、県職員の人員構成にあわせて比較を行うものです。

Q4: 全国の企業と比べているので県職員の給与が高くなっているのではないですか？

本委員会が実施する職種別民間給与実態調査は県内の事業所を対象としているため、公民比較の対象となっているのは県内の事業所だけです。

Q5: 勧告制度で地域の民間給与の実態が反映されているのですか？

全国の都道府県などの人事委員会でも同様の勧告が行われており、その地域の実態を反映した給与になっているものと考えています。参考までに令和3年の勧告における都道府県の職員給与(公民比較時)の状況は、下記のとおりとなっております。(給与は平均年齢などの影響もありますので、単純に比べることができるものではありません。)

400,000円以上		1団体	
390,000円以上	400,000円未満	2団体	
380,000円以上	390,000円未満	4団体	
370,000円以上	380,000円未満	11団体	
360,000円以上	370,000円未満	16団体	
350,000円以上	360,000円未満	8団体	⇒ 大分県は356,438円であり、全国で38番目となっております。
350,000円未満		5団体	
		計 47団体	

※令和3年の人事院勧告における国家公務員の職員給与(官民比較時)は、407,153円となっております。



おんせん県おおいた

【問い合わせ先】

大分県人事委員会事務局公務員課任用給与班

TEL:097-506-5222

FAX:097-506-1787