

報 告

本委員会は、職員給与等の決定に必要な諸条件を調査するため、毎年、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同で職種別民間給与実態調査を行っているが、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、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて調査を行った。先行して実施した特別給等に関する調査結果に基づき、本年10月29日、職員の特別給の支給月数を引き下げること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日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、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、本報告を行うものである。

第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年職員給与実態調査」を実施し、岡山県職員給与条例（昭和26年条例第18号）等の適用を受ける職員の給与等の実態を調査した。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、5種9表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料347,964円、扶養手当9,682円、地域手当3,924円、計361,570円となっている。

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月29日） 第1 参照）

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模

50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内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257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、公務と類似すると認められる職務に従事する者8,265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。

なお、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、調査の重要性に対する民間事業所の格段の理解と協力を得て、88.6%と非常に高くなっており、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言える。

(2) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で35.5%（昨年45.3%）、高校卒で24.0%（同31.5%）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33.5%（同33.3%）、高校卒で36.9%（同36.7%）となっており、大学卒で66.5%（同66.7%）、高校卒で60.2%（同63.3%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で197,726円（昨年197,721円）、高校卒で164,080円（同163,748円）となっている。

（資料第2表、第4表）

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月29日） 第2 参照）

第2 本年の月例給に関する職員給与と民間給与との比較

本委員会は、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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均76円（0.02%）上回っていることが明らかになった。

（別表第1、第2）

民間給与(A)	職員給与(B) (平均44.0歳)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
374,113円	374,189円	△76円 (△0.02%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

第3 職員給与と国家公務員給与等との比較

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員の本年4月における平均給与月額が374,189円（平均年齢44.0歳）となっており、これに相当する国家公務員の平均給与月額は408,868円（同43.2歳）となっている。

また、平成31年4月1日現在において、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数は100.3（前年100.6）となっており、全都道府県の平均は99.8（同100.1）となっている。

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月29日） 第4 参照）

第4 人事院の給与に関する報告

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の月例給について報告した。

その概要は、次のとおりである。

報 告 の 骨 子

○ 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实地調査（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(一)…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

第5 月例給の改定方針

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与をわずかに上回っていることが判明した。

本委員会としては、本年の較差は極めて小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していることなどから、給料表の改定を行わないこととした。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
等級	標準的な職務(例)	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100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		係 長	課 長
4級	主幹	係 長		
3級	主任		主 任	係 長
2級	主事 技師	主 任		
1級			係 員	係 員