

職員の給与等に関する報告

令和2年11月

大阪府人事委員会

目 次

職員の給与等に関する報告	1
1 職員の給与等の状況	1
2 民間給与の状況	1
3 職員給与と民間給与との比較	2
4 物価及び生計費	2
5 本年の給与改定を取り巻く諸情勢	2
(1) 民間における賃金動向等	2
(2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響	3
6 国家公務員給与との均衡について	4
7 賃金センサスの活用・研究	4
8 人事院の報告の概要	4
9 本年の給与改定について	5

資料

職員の給与等に関する報告

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、給与勧告の基礎となる「職種別民間給与実態調査」（人事院及び全国の人事委員会と共同で実施。以下「民調」という。）について、特別給等に関する調査を6月から先行して実施し、その調査結果に基づき、本年10月27日、特別給の支給割合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日までの期間で実施した調査結果に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととしたところである。

今般、月例給に関する調査結果を取りまとめたことから、本報告を行う。

1 職員の給与等の状況

本委員会は、「職員給与実態調査」を実施し、一般職職員（※1）及び市町村立学校の府費負担教職員（臨時的任用職員、非常勤職員等を除く。）の職員構成、平均年齢、令和2年4月分給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は平均給与月額（通勤手当及び時間外勤務手当等を除く。）が379,260円で、その内訳は、給料320,157円、管理職手当5,541円、扶養手当7,657円、地域手当39,347円、住居手当6,487円、その他手当71円となっている。

行政職給料表以外を適用する職員を含んだ全職員の平均給与月額は397,877円であり、その内訳は、給料335,160円、管理職手当3,412円、扶養手当9,304円、地域手当41,069円、住居手当6,276円、その他手当2,656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）資料6頁参照）

2 民間給与の状況

本年の「民調」では、府内所在の4,484事業所を母集団とし、このうち687事業所を抽出し、調査を実施した。この調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与等及び本年4月分の初任給の状況を調査した。

調査事業所の協力のもと、調査を完了した503事業所（完了率75.3%（※2））に勤務する54職種、30,177人分の4月分給与のデータを得ることができた。

調査対象従業員の平均給与月額（「きまって支給する給与」から時間外手当及び通勤手当を除いた額）は、事務部長 657,564 円（平均年齢 52.6 歳）、事務課長 549,372 円（同 49.6 歳）、事務係長 393,248 円（同 45.6 歳）、事務係員 288,827 円（同 37.5 歳）となっている。

また、初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒 205,883 円、高校卒 172,415 円となっており、新卒者の採用を行った事業所のうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 29.1%、高校卒で 44.3%となっている。

（資 1 頁、資 2 頁：第 1 表、資 4 頁：第 2 表、資 15 頁：第 3 表、資 16 頁：第 4 表）

3 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、職員と民間従業員との給与比較を「職員給与実態調査」及び「民調」の結果に基づいて行っている。職員にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係の職務に従事する従業員について、役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士の 4 月分給与をラスパイレス方式（※3）で比較し較差を算定したところ、職員給与が民間給与を 38 円（0.01%）下回っていた。（資 17 頁：第 5 表、資 18 頁：第 6 表）

4 物価及び生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査の結果を基に人事院と同様の方法で算定した令和 2 年 4 月の大阪市における標準生計費は、2 人世帯 128,740 円、3 人世帯 150,080 円、4 人世帯 171,410 円、5 人世帯 192,750 円となっている。

また、令和 2 年 4 月の消費者物価指数（総務省統計局）は、平成 31 年 4 月に比べ、全国、大阪市ともに 0.1%の上昇となっている。

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和 2 年 10 月）資料 59 頁から 61 頁参照）

5 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

(1) 民間における賃金動向等

民間の今春の定期昇給を含む賃金改定関連の調査結果を見ると、厚生労働省調査（対象規模：資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の労働組

合のある企業)によると2.00%、6,286円の引上げ、日本労働組合総連合会(連合)調査によると回答のあった全組合で1.90%、5,506円の引上げ、うち組合員数300人未満の組合では1.81%、4,464円の引上げの報告がなされている。府内においては、大阪府商工労働部の賃上げ一時金調査結果によると1.99%、5,950円の引上げの報告がなされている。

本年の春季賃金改定では、定期昇給の実施に加えて、ベースアップを実施する動きも見られるなど、昨年より勢いは弱いものの、引き続き、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

一方で、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)の所定内給与の令和2年4月の状況においては、平成31年4月に比べ、全国の結果が0.1%の減であるのに対し、府内では1.9%の減となっている。

さらに、本委員会が行った「民調」によると、昨年と比較し、ベースアップを実施した事業所の割合が減少し、ベース改定を中止した事業所の割合は増加している。

(職員の給与等に関する報告及び勧告(令和2年10月)資料58頁、60頁、61頁参照)

(2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響

本年3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症の感染が急速に拡大し、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)に基づく緊急事態宣言が発出された。感染拡大による経済への影響は甚大であり、景気は急速に悪化した。

同宣言は5月25日に解除され、その後の状況について、令和2年10月の「月例経済報告」(内閣府)によると、景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きが見られ、先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待されるが、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるとされている。

6 国家公務員給与との均衡について

地方公務員法において、職員給与は国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業員の給与等を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。

平成 31 年 4 月 1 日現在の府域における国家公務員の給与水準との関係で見ると、本給を比較対象としたラスパイレス指数では 100.5 と国家公務員の水準を上回っているが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では 98.4 と国家公務員の水準を下回っている状況にある。

（職員の給与等に関する報告及び勧告（令和 2 年 10 月）資料 53 頁参照）

7 賃金センサスの活用・研究

賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）においては、民間との給与比較において対象外としている通勤手当が含まれていることに加えて、前年分の月例給についての調査結果であることなど、一定の制約があるものの、一般的な給与決定要素と考えられる役職段階や年齢等に応じた給与水準等の民間給与の傾向を把握する上で有用であると考えられることから、本年においても、賃金センサスを活用し、民間給与の分析を行った。

役職段階ごとに企業規模、年齢及び勤続年数を加味した民間従業員と本府職員の給与モデルを比較したところ、民間従業員の年齢等を基準とした場合は、部長級、課長級の人数に大きな差異があり、昇任スピードの違いが見られるところである。

（資 23 頁：第 8 表）

さらに、役職段階及び企業規模別に給与水準を比較したところ、部長級及び課長級では本府がやや高めとなっており、係長級及び非役職者は概ね均衡している状況であった。

（資 24 頁：第 9 表、資 25 頁：第 10 表、資 26 頁：第 11 表、資 27 頁：第 12 表）

8 人事院の報告の概要

人事院は、令和 2 年 10 月 28 日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告を行った。

この報告では、民間給与と国家公務員給与とを比較し、国家公務員給与が 164

円（0.04%）民間を上回っているものの、官民給与の較差が極めて小さく、月例給の改定は行わないこととされた。（資28頁：第13表）

9 本年の給与改定について

月例給について、職員給与が民間給与を38円（0.01%）下回っているものの、民間との給与較差は小さく職員給与と民間給与がほぼ均衡しており、上述の状況を総合的に判断した結果、本年は給与改定を見送ることとした。

※1 地方公務員は、法律上、知事や議員等の「特別職」と事務職員や教員、警察官等の「一般職」に区分されており、「一般職職員」は法律上の「一般職」を指している。

なお、本調査では、非常勤職員等を対象から除外している。

※2 調査対象の687事業所のうち、調査の結果、企業規模又は事業所規模が調査対象外となっていたこと等が判明した事業所19所を除いた668所に占める調査完了事業所503所の割合（75.3%）を完了率としている。

※3 個々の本府職員に、「役職段階・年齢・学歴」を同じくする民間従業員の給与を支給したとして、これに要する支給総額が現に職員に支払っている支給総額とどれ程の差があるのかを計算するのが「ラスパイレス方式」と呼ばれる方法である（例えて言う、「役職段階・年齢・学歴」が本府職員と同じである民間従業員で「仮想府庁」を作って、給与総額がどの程度になるのかを調べ、実際の本府職員の給与総額と比べている）。

具体的には、本府職員の「役職段階・年齢・学歴」別の平均給与（ A_1 、 A_2 、 A_3 …）と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与（ B_1 、 B_2 、 B_3 …）のそれぞれに、本府職員の数（ N_1 、 N_2 、 N_3 …）を乗じた総額を計算して比べる。これを計算式にすると、次のようになる。このため、毎年の「民調」では、民間従業員ごとに「役職段階・年齢・学歴・給与支給額」等を調べている。

【計算式】

$$\frac{(B_1 \times N_1 + B_2 \times N_2 + B_3 \times N_3 \dots)}{(A_1 \times N_1 + A_2 \times N_2 + A_3 \times N_3 \dots)} \times 100 - 100 = \text{較差率} (\%)$$

