

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

目 次

1	本年の勧告のポイント	P 1
2	給与勧告制度の基本的考え方及び勧告の手順	P 2
3	給与比較における民間給与調査	P 3
4	令和3年職種別民間給与実態調査の概要	P 4
5	調査事業所の状況	P 5
6	民間との給与額の比較方法（ラスパイレス比較）	P 6
7	ラスパイレス比較の計算例	P 7
8	大阪府職員モデル給与例	P 8
9	給与勧告の推移	P 9

1. 本年の勧告のポイント

1. 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

- ・本府の行政職給料表適用職員とこれに類似する職務に従事する民間の事務・技術関係従業員の本年4月分給与をラスパイレス方式で比較した結果、職員給与が民間給与を188円(0.05%)下回っていた

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
376,646円	376,458円	188円(0.05%)

(2) 特別給(ボーナス)

- ・民間における特別給の合計額は月例給の4.32月分であり、職員の支給月数を0.13月分下回っていた

民間支給月数	職員支給月数
4.32月	4.45月

2. 給与較差等に基づく給与改定について

月例給は改定なし、特別給を引下げ(0.15月分)

(1) 月例給について

- ・較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を見送り

(2) 特別給について

- ・民間の特別給との均衡を図るため、現行4.45月分から0.15月分引き下げ、年間4.30月分に改定
- ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当を引下げ
- ・改定時期 条例の公布日(令和4年度以降は、令和4年4月1日)

3. その他の給与改定について

獣医師に初任給調整手当を支給

- ・人材確保上の必要性から獣医師の処遇改善を図るため、獣医師に対して、初任給調整手当を支給(月額35,000円を上限とし、採用から15年以内の期間、1年ごとにその額を減じて支給)
- ・改定時期 令和4年4月1日

2 . 給与勧告制度の基本的考え方及び勧告の手順

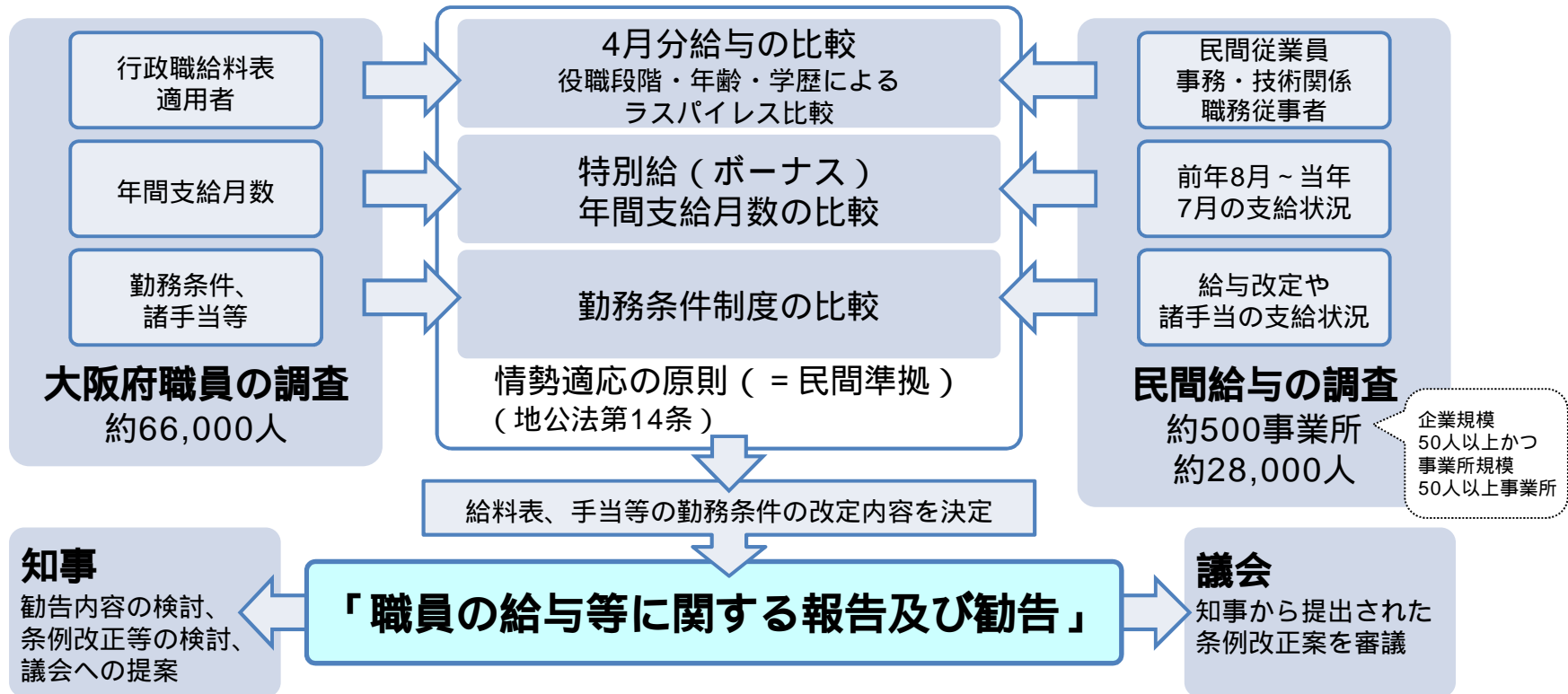
～ 職員の給与はどのようにして決めるのか～

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものです。（地方公務員法第14条）

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事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされています。（地方公務員法第24条第2項）

人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとされています。（地方公務員法第26条）

給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、職務に精励している職員の士気の向上等に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。

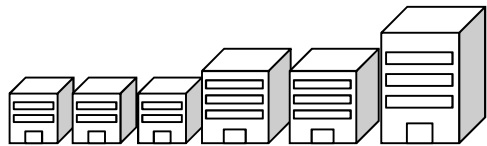


3. 給与比較における民間給与調査

民間給与調査（職種別民間給与実態調査）の対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、事業所数の関係で、実地等による精緻な調査が可能
- 企業規模50人以上の民営事業所の正社員数の割合は、民営事業所全体の正社員数の6割超

企業規模50人未満



役職段階の例

課長
係員

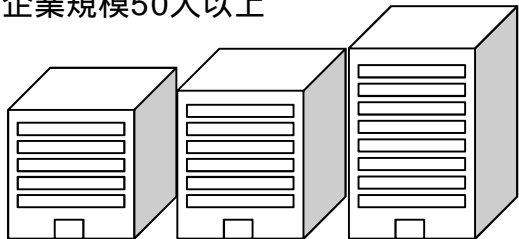
府内民営事業所の正社員数の割合

平成26年経済センサス基礎調査（総務省）を基に大阪府人事委員会において集計

企業規模50人未満・・・35.4%



企業規模50人以上



部長
課長
課長代理
係長
係員

企業規模50人以上・・・64.6%



府内の民営事業所全体の正社員数の6割を超える人数をカバー

4. 令和3年職種別民間給与実態調査の概要

1. 調査の内容等

	調査の内容	調査期間
事業所単位で行う調査事項	昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績 民間企業における給与改定の状況等	令和3年4月26日(月曜日) ～同年6月22日(火曜日)
従業員別に行う調査事項(54職種)	本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等 本年4月分の初任給の状況	

2. 調査機関

- ・人事院並びに都道府県、政令指定都市、特別区及び和歌山市の各人事委員会

3. 調査の範囲等

(1) 調査の範囲

- ・調査対象事業所(母集団事業所)は、全産業(宗教等を除く)の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の府内の民間事業所4,427事業所
- ・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、昨年に引き続き、病院は調査対象外

(2) 調査対象の抽出

ア 標本事業所の抽出

- ・調査対象事業所を組織、規模、産業により42層に層化し、これらの層から687事業所を無作為に抽出し調査
- ・調査事業所(調査を完了した事業所)は501事業所

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。なお、臨時の従業員及び役員は全て除外

ウ 調査実人員(月例給調査)

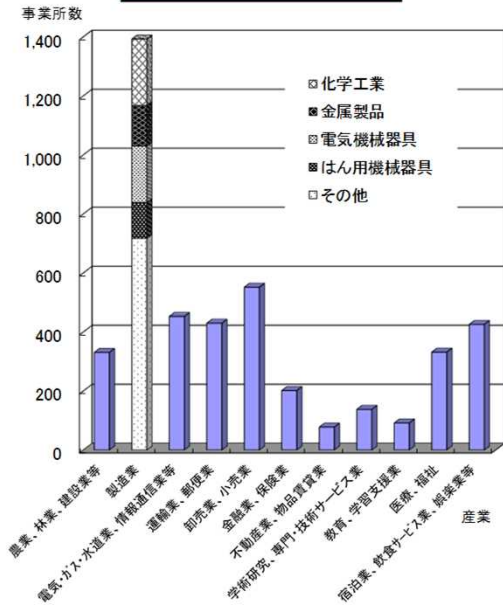
- ・28,157人(うち初任給関係1,851人)。なお、調査職種該当者(母集団)の推定数は287,535人

(3) 集計

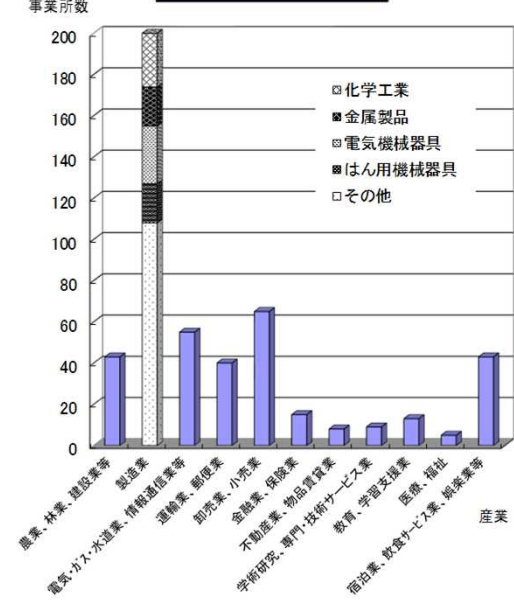
- ・総計及び平均の算出に際しては、調査データを層ごとに母集団における人数や事業所数分に復元して実施。(抽出率の逆数を乗じて復元)

5. 調査事業所の状況

調査対象事業所(産業別)

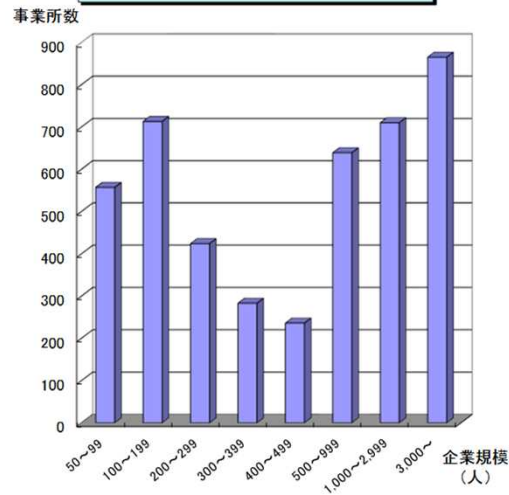


調査事業所(産業別)

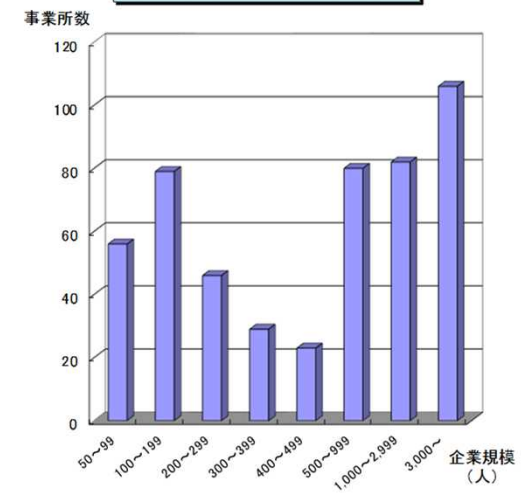


調査対象事業所(母集団)
から調査事業所を抽出

調査対象事業所(企業規模別)



調査事業所(企業規模別)

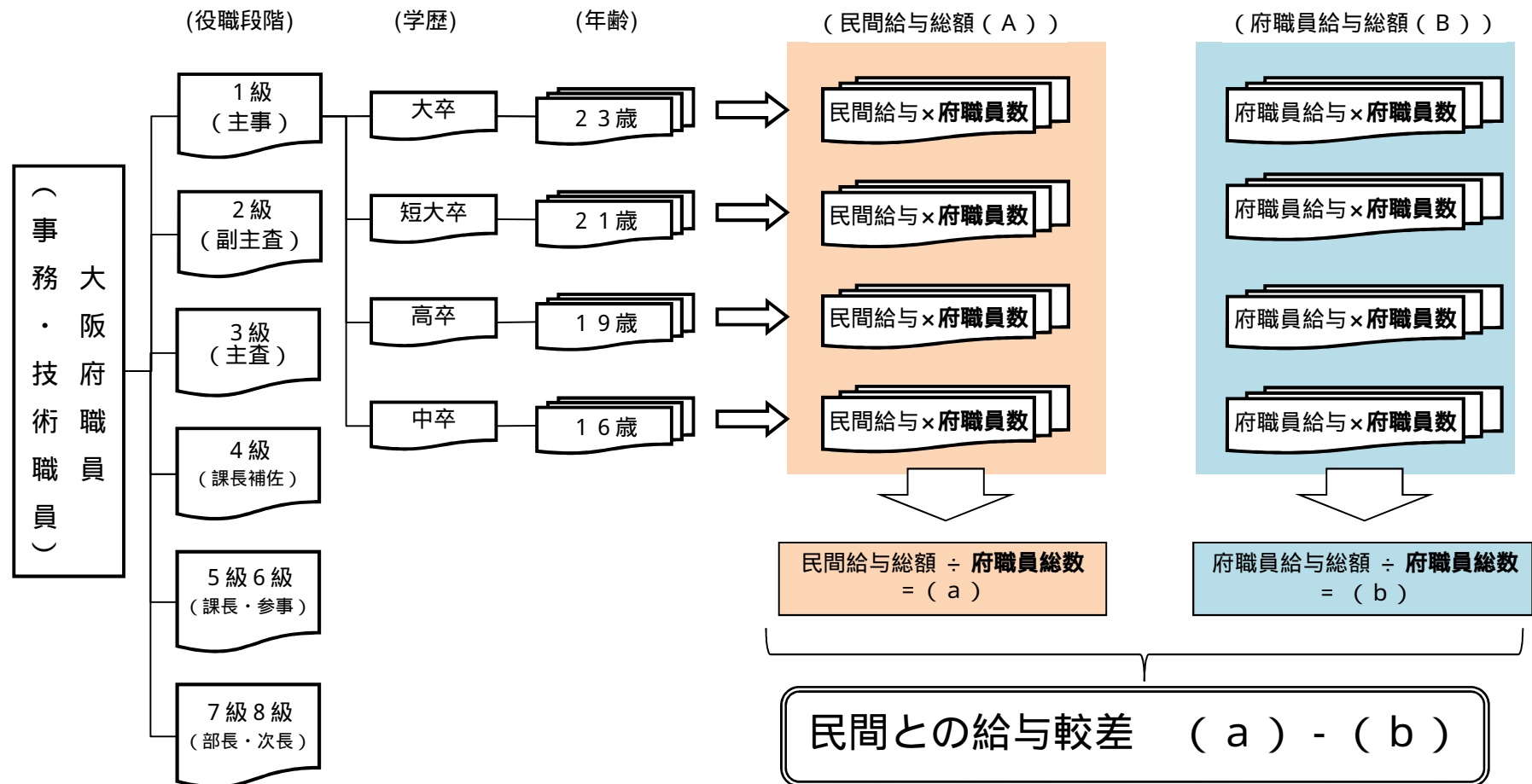


調査事業所の抽出後も産業
及び企業規模別の構成比が
調査対象事業所(母集団)
と概ね一致

6. 民間との給与額の比較方法（ラスパイレス比較）

個々の大阪府職員に民間従業員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、現に大阪府職員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するのが、ラスパイレス方式と呼ばれる比較方法です。

具体的には、以下のとおり、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢別の大阪府職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与のそれぞれに大阪府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。



7. ラスパイレス比較の計算例

府職員の役職段階、年齢階層、学歴別の平均給与額を算出

府職員/X歳階層/大学卒	府職員/Y歳階層/大学卒
280,000円 245,000円 240,000円	300,000円 286,000円
3人：平均255,000円	2人：平均293,000円

及び のそれぞれの平均給与額に府職員数を乗じた総額を算出

府職員/X歳階層/大学卒 $255,000円 \times 3人 = 765,000円$
府職員/Y歳階層/大学卒 $293,000円 \times 2人 = 586,000円$

それぞれを合計し、その水準（平均額）を比較

府職員
765,000円 + 586,000円 合計：1,351,000円
$1,351,000円 \div 5人$ 平均：270,200円 (A)

府職員と条件（役職段階、年齢、学歴）を同じくする民間従業員の平均給与額を算出

民間従業員/X歳階層/大学卒	民間従業員/Y歳階層/大学卒
290,000円 280,000円 270,000円 250,000円 230,000円	300,000円 290,000円 270,000円 260,000円
5人：平均264,000円	4人：平均280,000円

の平均給与額に条件が同じ階層の「府職員数」を乗じた額を算出

民間従業員/X歳階層/大学卒 $264,000円 \times 3人 = 792,000円$
民間従業員/Y歳階層/大学卒 $280,000円 \times 2人 = 560,000円$

民間従業員
792,000円 + 560,000円 合計：1,352,000円
$1,352,000円 \div 5人$ 平均：270,400円 (B)

較差額：民間従業員平均給与額 (B) 270,400円 - 府職員平均給与額 (A) 270,200円 = 200円

較差率：較差額200円 ÷ 府職員平均給与額 (A) 270,200円 × 100 = 0.07%

8 . 大阪府職員モデル給与例

モデル給与例計算の前提条件

- 【モデル年齢】 職階ごとに5歳刻みで設定
- 【モデルとなる給料月額】 モデル年齢の人員分布で最も多い号給の給料月額
- 【給与月額に含まれるもの】 給料、管理職手当、地域手当
- 【年間給与に含まれるもの】 上記、「給与月額」×12 + 期末・勤勉手当
- 【留意点】
 - ・年度途中の昇給（定期昇給は毎年1月）、扶養手当等は考慮していない。
 - ・示した例は一つのモデルケースであり、世帯構成、人事評価結果等の違いにより、同じ年齢であっても職員ごとに異なる。

（単位：円）

	職	年齢	勧告実施前(a)		勧告実施後(b)		増減額(b-a)	
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	給与月額	年間給与
行政職 給料表	部長級	55歳	757,232	12,991,558	757,232	12,859,937	0	131,621
	次長級	55歳	679,514	11,544,658	679,514	11,430,371	0	114,287
	課長級	50歳	581,583	9,790,726	581,583	9,695,949	0	94,777
	課長補佐級	50歳	465,758	7,972,606	465,758	7,892,263	0	80,343
	主査級	45歳	413,883	6,992,550	413,883	6,924,259	0	68,291
	主事級（副主査）	35歳	317,400	5,291,850	317,400	5,241,859	0	49,991
	主事級	大卒初任給	209,401	3,444,644	209,401	3,413,234	0	31,410

9. 給与勧告の推移

年度	月 例 給			特 別 給		給与制度の 主な動き
	公民較差	勧 告	実施分(注1)	勧 告	実施分(注1)	
平成 17年度	1,150円(0.27%)	1,150円(0.27%) (較差を考慮して給与上の措置/ 扶養手当改定)	勧告どおり	4.45月(0.05月)	H18年6月分 から実施	期末勤勉手当の減額(H17~22年度) ・4%~10%の減額 給与構造改革(H18年度~) ・給料表の水準を平均5.3%引下げ 現給保障等経過措置あり
18年度	6,172円(1.46%)	6,172円(1.46%) (較差を考慮して給与上の措置)	勧告どおり	公民均衡		
19年度	3,980円(0.97%)	3,980円(0.97%) (給料表改定等)	0.46%	4.50月(0.05月)	期末特別手当 の改定見送り	給料月額額の減額(H20.8~) ・3.5%~14%の減額 (H20.8~H23.3月) ・3.0%~14%の減額 (H23.4~H26.3月) ・0.7%~3.1%の減額 (H26.4~H27.3月) 退職手当の5%減額(H20~24年度)
20年度	204円(0.05%)	勧告せず		公民均衡		
21年度	885円(0.22%)	885円(0.22%) (給料表改定等/住居手当改定)	実施せず	4.15月(0.35月)	勧告どおり	大阪府版公務員制度改革 (H23年度~) ・独自給料表の導入 (職務給の徹底、部・次長級の定額 化) ・上位評価者の昇給号給数の見直し (5~8号給を4号給とする)
22年度	199円(0.05%)	勧告せず		3.95月(0.20月)	勧告どおり	
23年度	315円(0.08%)	314円(0.08%) (住居手当・扶養手当改定)	勧告どおり	改定見送り	勧告どおり	給与制度の総合の見直し (H27年度~) ・給料表の水準を平均2.0%引下げ ・単身赴任手当の引上げ
24年度	1,598円(0.41%)	1,598円(0.41%) (給料表等改定)	勧告どおり	公民均衡		
25年度	9,800円(2.56%)	9,800円(2.56%) (給料表等改定)	勧告どおり (実施はH25.12~)	公民均衡		注1 月例給及び特別給の 「実施分」は、勧告後、 任命権者により実施さ れたものです。 注2 勧告どおりの引下げ 改定をH29.1から実施、 H28.4~12引下げ相当 分をH29.2に調整。
26年度	6,450円(1.65%)	6,450円(1.65%) (給料表改定)	経過措置を除き 実施	4.10月(0.15月)	H26年6月分 から実施	
27年度	5,995円(1.55%)	5,995円(1.55%) (給料表等改定)	実施せず	4.20月(0.10月)	勧告どおり	
28年度	1,075円(0.28%)	1,075円(0.28%) (給料表等改定) 改定時期はH29.4	注2	4.30月(0.10月)	勧告どおり	
29年度	230円(0.06%)	230円(0.06%) (給料表等改定)	勧告どおり	4.40月(0.10月)	勧告どおり	
30年度	1,914円(0.50%)	1,914円(0.50%) (給料表改定)	勧告どおり	4.45月(0.05月)	勧告どおり	
令和 元年度	6,708円(1.78%)	6,708円(1.78%) (給料表等改定)	初任給、地域手 当のみ実施	4.50月(0.05月)	勧告どおり	
2年度	38円(0.01%)	勧告せず		4.45月(0.05月)	勧告どおり	
3年度	188円(0.05%)	勧告せず		4.30月(0.15月)		