第１　職員の給与等に関する報告

１　職員給与等の調査

本委員会は、「職員給与実態調査」を実施し、一般職職員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。以下「職員」という。）の職員構成、平均年齢及び令和３年４月分給与の支給状況等について全数調査を行った。

(1)　職員の構成

令和３年４月１日時点における職員総数は66,359人（昨年比△253人）、職員の平均年齢は39.2歳（昨年と同じ。）、学歴別構成は、大学卒74.3％、短大卒5.5％、高校卒20.1％、中学卒0.1％となっている。

民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員数は10,972人（昨年比＋71人）、平均年齢は41.2歳（昨年比△0.4歳）、学歴別構成は、大学卒60.4％、短大卒6.0％、高校卒33.3％、中学卒0.2％となっている。

（資１頁：第１表、資６頁：第３表）

(2)　職員の給与の状況

ア　平均給与（月例給）

全職員の平均給与月額（通勤手当及び時間外勤務手当等を除く。）は、398,988円（昨年比＋1,111円）となっている。

このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員の平均給与月額は、376,473円となっており、昨年４月と比較して組織の新陳代謝の影響などにより2,787円減少している。

なお、管理職手当については、職員の管理職手当の特例に関する条例により、一般行政部門の部長級及び次長級の職員に対し５％の減額措置を行っているが、民間との比較には減額措置前の額を使用している。

（資６頁：第４表）

イ　期末手当及び勤勉手当（特別給）

期末手当及び勤勉手当（以下「期末・勤勉手当」という。）は、６月と12月の２回に分けて支給されており、支給期ごとの支給割合については、期末手当が1.275月分（特定管理職員（※１）にあっては1.075月分）、考課査定分に相当する勤勉手当が0.95月分（特定管理職員にあっては1.15月分）となっており、年間平均支給割合は、4.45月分（再任用職員、指定職給料表適用職員（※２）、任期付研究員（※２）及び特定任期付職員を除く。）となっている。

なお、任期付研究員及び特定任期付職員には期末手当のみが支給され、６月及び12月の支給割合はそれぞれ1.675月分となっている。

（資９頁：第12表）

※１　特定管理職員とは、行政職給料表、医療職給料表及び公安職給料表並びに研究職給料表の適用を受ける職員のうち、部長級職員、次長級職員、課長級職員及び警視並びに総括研究員級職員で、管理職手当の区分が一種から四種及び七種の職を占める職員（休職にされている職員のうち公務上の負傷等による心身の故障のため、長期の休養を要する場合に該当して休職にされた職員以外の職員、外国派遣職員及び公益的法人等派遣職員を除く。）をいう。

これらの職員については、勤務成績をより給与に反映させる必要があるため、他の職員に比べて勤勉手当の支給割合を高く設定している。

※２　令和３年４月１日現在、指定職給料表適用職員及び任期付研究員はいない。

２　最近の賃金・雇用情勢等

(1)　経済状況

本年４月時点の経済状況を示した月例経済報告（令和３年６月内閣府）では、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なか、持ち直しの動きが続いているものの、一部で弱さが増しているとの基調判断が示されている。

(2)　民間賃金等の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の全国の所定内給与の本年４月の状況は、昨年４月に比べ1.1％増加している。大阪府総務部統計課の「毎月勤労統計調査地方調査」による本年４月の大阪府における民間事業所の所定内給与は、昨年４月に比べ1.5％増加している。全国の増加率（1.1％）よりも高く、昨年の落ち込みから回復している状況が伺える。

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３年４月の大阪市における標準生計費は、２人世帯182,950円、３人世帯193,570円、４人世帯204,190円、５人世帯214,840円となっている。

令和３年４月の消費者物価指数（総務省統計局）は、令和２年４月に比べ、全国では1.1％の減少、大阪市においても1.5％の減少となっている。

厚生労働省の調査による本年４月の大阪府における有効求人倍率は、昨年４月に比べると、0.34ポイント低下して1.10倍（季節調整値）となっている。　　　　　　　　　　　　　　　（資75頁：第29表、資76頁：第30表）

このように、民間の賃金・雇用情勢等をみると、雇用情勢は依然厳しい環境にあるものの、賃金は回復傾向にあり、こうした状況が民間給与に反映されているものと考えられる。

３　民間給与等の調査

(1)　調査の概要

例年、本委員会は、職員と民間の給与を精確に比べるため、人事院や全国の人事委員会と共同で「職種別民間給与実態調査」（以下「「民調」」という。）を行っている。

本年は、府内所在の4,427事業所を母集団とし、このうち678事業所の調査にあたったところである。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。調査事業所の協力のもと、501事業所の調査を完了した（完了率76.0％（※））。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（資56頁：第16表）

* 調査対象の678事業所のうち、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる19事業所を

除いた659事業所に占める調査完了事業所の割合を完了率としている。

(2)　調査結果

ア　平均給与（月例給）

調査対象従業員の平均給与月額（本年４月分の｢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709,459円（平均年齢52.7歳）、事務課長594,831円（同49.7歳）、事務係長399,480円（同46.6歳）、事務係員290,614円（同37.5歳）となっている。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（資58頁：第17表）

イ　特別給

前年８月から当年７月までの１年間に支払われた特別給の１人当たり平均支給額は、平均所定内給与月額の4.32月分に相当している。また、賞与に占める考課査定分の割合は、課長級が58.3％、一般の従業員（係員）が51.5％となっている。　　　　　　　　　　　（資71頁：第22表、第23表）

ウ　在宅勤務手当

テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は、在宅勤務を実施している事業所のうち、26.3％にとどまる状況にある。

また、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給していない事業所の22.5％が、今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしている。

（資70頁：第21表）

エ　初任給

初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒212,937円、高校卒174,487円となっている。新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で22.2％（昨年29.1％）、高校卒で24.4％（同44.3％）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で77.8％（同70.9％）、高校卒で73.5％（同55.7％）となっている。

（資69頁：第18表、資70頁：第19表）

オ　給与改定等

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は28.5％（昨年27.7％）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3％(同1.0％)だった。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は78.2％（同83.7％）で、昨年に比べて昇給額を増額した事業所は18.4％(同19.7％)、減額した事業所は7.4％（同15.2％）、定期昇給を停止した事業所の割合が3.7％（同2.3％）となっている。

　　　　　　　（資71頁：第24表、資72頁：第25表）

このように、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年に比べて若干減少しているものの、一般の従業員（係員）について、８割近くの事業所が定期昇給を実施していることに加え、２割を超える事業所が初任給の引上げを実施し、ベースアップを実施した事業所の割合も増加していることから、賃金水準を維持する動きがみられるところである。

４　職員給与と民間給与との比較

(1)　月例給

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おり、職員にあっては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあっ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（※）で比較し較差を算定した。本年は、職員給与が376,458円、民間給与が376,646円となり、職員給与が民間給与を188円（0.05％）下回っていることが明らかになった。　　　　（資73頁：第27表、資74頁：第28表）

**※「ラスパイレス方式」とは…**

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（例えて言うと、「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（Ａ１、Ａ２、Ａ３…）と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与（Ｂ１、Ｂ２、Ｂ３…）のそれぞれに、本府職員の人数（Ｎ１、Ｎ２、Ｎ３…）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 】

|  |  |
| --- | --- |
| （Ｂ１×Ｎ１＋Ｂ２×Ｎ２＋Ｂ３×Ｎ３…） | ×100－100＝較差率（％） |
| （Ａ１×Ｎ１＋Ａ２×Ｎ２＋Ａ３×Ｎ３…） |

(2)　特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。「民調」の結果、前年８月から当年７月までの１年間において、民間で支払われた特別給は、年間で平均所定内給与月額の4.32月分になっており、これに相当する職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数は4.45月分であり、民間の特別給の支給割合を0.13月分上回っていることが明らかになった。　　　　　　　　　　　　　　（資９頁：第12表、資71頁：第22表）

５　人事院勧告の概要

人事院は、令和３年８月10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し、併せて特別給の改定について勧告した。

給与の報告では、民間給与と国家公務員給与を比較し、国家公務員給与が19円（0.00％）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。

特別給に関する勧告は、期末手当について0.15月分の引下げを内容とするものである。

また、公務員人事管理について報告を行った。それらの概要は「資料９　人事院勧告の概要」に示すとおりである。　　　　　　　　（資90頁～資93頁）

６　国家公務員給与との均衡

地方公務員法において、職員の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事者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）。

令和２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100.7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99.3と国家公務員の水準を下回っている状況にある。　　　　　（資53頁：第14表）

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。このことから、本委員会は本年においても賃金センサスを活用し、前年以前３か年のデータを用いて、民間給与の分析を行った。

まず、年齢に着目し、年齢階層別に平均給与月額を比較したところ、50歳台前半層において本府が民間を下回っており、その他の年齢階層においては概ね均衡している状況であった。　　　　　　　　　　　（資81頁：第31表）

次に、役職段階に着目した場合、賃金センサスにおいては調査対象の役職段階が「民調」に比べて少なく、限定的ではあるが、役職段階別の給与水準を企業規模別も比較した。　　　　　　　　　　　　　（資80頁：（参考））

係長級では、府職員の上位25％から下位25％までの範囲（以下「中央域」という。）が、民間従業員（規模計）の中央域と概ね重なっており、平均年齢も近くなっている。非役職者の給与水準も同様の状況であった。

（資84頁：第34表、資85頁：第35表）

一方、部長級及び課長級では、府職員の中央域が、民間従業員の中央域より高めに位置している。これは、民間従業員の方が課長級以上への昇任スピードが早い傾向にあり、その平均年齢も低いことが一因となっていると考えられる。　　　　　　　　　　　　（資82頁：第32表、資83頁：第33表）

この点については、役職段階に加え、年齢・勤続年数に着目し、府職員及び民間従業員それぞれについて、その役職段階ごとに、在職者が最も多い年齢・勤続年数を比較した場合、部長級及び課長級においては、民間従業員の方がいずれも年齢が低い等の状況から確認できた。

（資86頁：第36表、資87頁：第37表）

　なお、こうした状況は、これまでの賃金センサスの分析においても同様の傾向が見られるところである。

本府では、職員基本条例において、人事委員会は直近の賃金センサス等を参考として活用するものとされていることを踏まえ、引き続き、研究・検討を重ねていくこととする。