

# 職員の給与等に関する報告（意見）

令和2年11月

埼玉県人事委員会





人委第482号

令和2年11月12日

埼玉県議会議長 田村琢実様

埼玉県知事 大野元裕様

埼玉県人事委員会

委員長 武笠正男

職員の給与等に関する報告（意見）について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告します。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第2のとおり報告します。

# 目 次

## 別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方 .....	1
<b>I 公民給与較差に基づく給与改定</b>	
1 職員の給与の状況 .....	2
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査 .....	2
(1) 最近の経済情勢等	
ア 民間賃金の動向	
イ 物価及び生計費	
ウ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 本年の月例給に関する職員給与と民間給与との比較 .....	5
4 人事院の報告における国の改定状況 .....	6
5 本年の月例給の改定方針 .....	6
<b>II 給与勧告制度への適切な対応</b> .....	6

別紙第2 人事管理に関する報告（意見）

I	はじめに .....	7
II	主な課題と具体的方向	
1	人材の確保、育成及び活用 .....	8
	(1) 人材の確保	
	(2) 人材の育成	
	(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底	
	(4) 女性職員の活躍しやすい環境・意識づくり	
	(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用	
2	「新しい生活様式」に応じた多様な働き方.....	13
	(1) 新型コロナウイルス感染症対策を講じながらの働き方	
	(2) 仕事と生活の両立支援の推進	
3	働き方改革と勤務環境の整備等.....	15
	(1) 総実勤務時間の縮減	
	ア 時間外勤務の縮減	
	イ 休暇の取得促進	
	ウ 教職員の働き方改革	
	(2) 心身の健康管理	
	(3) ハラスメントの防止	
	(4) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底	

## 職員の給与に関する報告（意見）

### 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、本年10月22日、職員の特別給の支給月数を引き下げる勧告を行うとともに、月例給に関しては民間事業所の調査結果を踏まえ、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、職員及び県内民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等も踏まえ、職員の月例給について次のとおり報告を行うものである。

## I 公民給与較差に基づく給与改定

### 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和2年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

#### (1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比44人減の53,923人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒78.9%、短大卒6.2%、高校卒14.9%、中学卒0.0%となっており、性別人員構成比は男性59.8%、女性40.2%となっている。

(参考資料第1表)

#### (2) 平均給与月額

本年4月の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8,165人であり、平均年齢は42.6歳、平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は384,805円となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.8歳、平均給与月額は398,816円となっている。

(参考資料第3表)

### 2 民間給与等の調査

#### (1) 最近の経済情勢等

##### ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）に

よると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて2.2%減少している。

（参考資料第19表）

## イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて0.1%上昇している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ215,640円、251,160円及び286,700円となっている。また、「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、162,150円となっている。

（参考資料第18表・第19表）

## ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.25倍（昨年1.49倍）、1.92倍（同2.41倍）となっている。

## (2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和2年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

### ア 調査の方法及び内容

本委員会は、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内470の民間事業所について調査を行った。なお、本年は、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、病院は調査対象としていない。

本年の調査は、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日まで先行して実施し、月例給等に関する調査については、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

月例給の調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員等の合計54職種、15,222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。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

月例給等に関する調査完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き各民間事業所の格別の協力を得て、79.3%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

(参考資料第10表)

## イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

## ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で29.7%、高校卒で17.6%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36.0%（昨年30.8%）、高校卒で45.3%（同34.2%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で63.1%（同69.2%）、高校卒で53.1%（同63.1%）となっている。

(参考資料第13表)

## エ 給与改定の状況

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25.4%（昨年36.3%）となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は20.0%（同8.9%）となっており、ベースアップの慣行のない事業所の割合（本年54.1%）と合わせると、74.1%となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.0%（昨年92.7%）となっている。昇給額については、昨年と比べて増額した事業所の割合は18.5%（同26.7%）、減額した事業所の割合は15.7%（同6.9%）となっている。

（参考資料第14表・第15表）

### 3 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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均87円（0.02%）上回っていた。

民間給与と職員給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	(A - B) / B × 100
384,718円	384,805円	△87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。

#### 4 人事院の報告における国の改定状況

人事院は、本年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。月例給については、民間給与との較差が極めて小さいことから改定を行わないこととしている。

なお、人事院は、本年10月7日、一般職の国家公務員の給与について報告し、期末手当を引き下げる勧告をするとともに、公務員人事管理に関する報告を行っている。

(参考資料第17表)

#### 5 本年の月例給の改定方針

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院の報告の状況は、以上のとおりである。

本委員会としては、これらを総合的に勘案した上で、公民給与較差が小さいことから、給料表等の月例給の改定を行わないことが適当と判断した。

## II 給与勧告制度への適切な対応

本委員会は、給与決定の諸原則にのっとり、職員及び民間事業所の従業員の給与を精密に比較した。その結果、本年は職員の月例給の改定を行わないことが適当と判断したものである。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、報告内容について適切に対応されるよう要請する。