

## 別 紙

## 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、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月28日、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合を引き下げる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。

### 1 月例給に関する本市職員の給与の状況

本委員会は、本市職員（技能業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等の実態を把握するため、本年4月1日をもって「令和2年広島市職員給与等実態調査」を実施した。

この調査の対象となる行政職給料表適用職員の平均給与月額は370,493円であり、このうち、本市職員の給与と民間給与との較差を算出する際に対象となった職員（行政職給料表適用職員から保育士及び本年度の新規学卒の採用者を除いた職員）の平均給与月額は、380,944円である。

## 2 月例給に関する民間給与の状況

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である本市内の583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179の事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、常勤の従業員のうち、本市の行政職給料表適用職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種6,527人及び研究員、教員関係等32職種141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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査した。

本年の調査結果は、次のとおりである。

### (1) 初任給

民間における新規学卒者の本年4月の初任給は、参考資料第2表(11頁)のとおりである。

### (2) 給与月額

民間における本年4月の事務・技術関係職種等の平均給与月額は、参考資料第3表(12頁)のとおりである。

### 3 月例給に関する本市職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市においては行政職給料表適用職員（保育士及び本年度の新規学卒の採用者を除く。）、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び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。

その結果は、次表のとおりであり、本年は、本市職員の給与が民間給与を1人当たり平均138円（0.04%）上回っていることが明らかとなった。

#### 本市職員の給与と民間給与との較差

民 間 給 与 ①	本市職員の給与 ②	較差 ①-② ( $\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100$ )
380,806円	380,944円	▲138円（▲0.04%）

(注) 1 本市職員については、保育士を除いている。

2 本市職員、民間ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

### 4 人事院の給与報告（月例給関係）の概要

人事院は、本年10月28日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の国家公務員の給与（月例給関係）について報告した。

なお、報告の骨子については4頁のとおりである。

## 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（△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実地調査（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 △164円 △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

## 5 月例給の改定

本市職員の月例給の決定に関する基本的な諸条件は、前記1から4まで及び「職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年10月28日）」で報告したとおりである。

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員の給与水準と民間の給与水準とを均衡させること（民間準拠）を基本として、公務員給与について適正な水準を維持・確保する機能を有している。

本年においては、前記3のとおり、本市職員の給与が民間給与を上回っているものの、その較差は138円（0.04%）と小さく、おおむね均衡していることから、本委員会では、本市職員の給料表又は諸手当の改定を見送ることが適当であると判断した。