

公民給与水準の比較・反映手法

1. 独自に調査する手法

- 手法
一般行政職における「職種別民間給与実態調査」と同様に、調査を行う。
- 考え方
国が当初に行政職給料表(二)を作成した手法。精確性が期待できる。

検討すべき点

- ・細職種別に、役職別、経験年数別の比較を行う場合どれくらいのサンプルが必要で、コストはどのくらいか。

備考

- ・調査項目を簡素化する(例えば、役職別、経験年数別を捨象する)ことにより、コストを下げることも考えられるが、その場合、捨象可能な項目かどうかの検討が必要。
- ・サンプル数の多い職種のみ調査を行い、他の職種については、2. 以下の簡便な手法を活用する方法も考えられる。

2-1. 既存の調査を活用する手法(1)

○ 手法

「賃金センサス」の全体のデータ(個表)から、日々雇用者等の地方公務員とは異なる雇用形態の異なる者のデータを除外する。

○ 考え方

民間賃金に係る基幹統計の調査結果のうち、地方公務員と同視しうる者のデータを抽出。個々の地方公共団体が調査を実施せずにデータを入手できる。

検討すべき点

- ・個々の地方公共団体が調査を実施せずにデータを入手できる統計が他にあるか。
- ・データを入手するためには、目的外使用の許可(地方公共団体ごとに申請し、統計審議会の議を経る。)を得ることが必要となるが、これにどう対応するか。
- ・安定的なサンプルを得るためには、複数年平均を用いることも考えられるが、一般行政職との対比で、是認しうるか。
- ・単年度ごとに扱うとしても、一般行政職(毎年4月分の民間給与を反映)から1年遅れとなる(「賃金センサス」は、毎年6月30日時点の調査結果を翌年6月頃に公表。)ことをどう評価するか。

2-2. 既存の調査を活用する手法(2)

○ 手法

「賃金センサス」の公表データにおける「技能労務職相当職種」と「一般行政職相当職種」の給与水準の比を求める。

○ 考え方

「賃金センサス」では、地方公務員と雇用形態の異なる労働者も対象となっていることを前提に、職種の違いによる賃金水準の比率を重視。公表データのみで算出できる。

検討すべき点

- ・「技能労務職相当職種」、「一般行政職相当職種」をどのように設定するか。（「賃金センサス」では、賃金決定に際して職種が重要な要因となっているものについてのみ、調査対象となっている。）
- ・雇用形態の異なる者が給与水準に与える影響を、「技能労務職相当職種」と「一般行政職相当職種」とで、同視できるか。
- ・一般行政職（毎年4月分の民間給与を反映）から1年遅れとなる（「賃金センサス」は、毎年6月30日時点の調査結果を翌年6月頃に公表。）ことをどう評価するか。

3. 国における職種間の給与水準比率を援用する手法

○ 手法

国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の給与水準の比を求め、当該地方公共団体の一般行政職の給与水準に乗じる。

○ 考え方

一般行政職の給与水準がその地域の民間給与水準を反映していることを前提に、職種の違いによる水準比に乗じる。個々の地方公共団体が調査を実施せずに、かつ、公表データのみで算出できる。

検討すべき点

- ・技能労務職の職務内容と国の行(二)適用職員との職務内容は異なるが、これを捨象できるか。(特に、個々の地方公共団体において、特定の職種の職員数が多い場合に留意。)
- ・平均給与月額(実支給額ベース)で比較する場合、一般行政職(毎年4月分の民間給与を反映)から1年遅れとなる(国家公務員給与実態調査は、毎年4月1日時点の調査結果を当年の8月頃に公表。)が、これをどう評価するか。

4. 全国平均の水準に地域ごとの係数を乗じる手法

○ 手法

全国の平均的な水準を設定した上、賃金センサス等による地域ごとの水準を示す係数を求め、この係数を乗じる。

○ 考え方

十分なサンプル数を得るために全国規模で水準を設定した上、賃金水準の地域差を反映させる。

検討すべき点

- ・全国の平均的な水準を、どの主体が、どのような手法で設定するか。
- ・地域ごとの係数を求める際に、どのようなデータを用いるか。比較対象職種の平均賃金としてよいか。
- ・地域手当(0~18%)との関係をどのように考えるか。

5. 前年度からの伸び率を求める手法

○ 手法

「賃金センサス」における平均賃金の伸び率等を前年の給与水準に乗じる。

○ 考え方

他の手法により精確に給与水準が反映された給料表が作成されていることを前提とし、前年度からの伸び率に乗じる。(現行の給料表も含めて、適用中の給料表が精確なものかどうか、定期的に検証する必要がある。)個々の地方公共団体が調査を実施せずに、かつ、公表データのみで算出できる。

検討すべき点

- ・「賃金センサス」のデータを活用する場合、一般行政職(毎年4月分の民間給与を反映)から1年遅れとなる(国家公務員給与実態調査は、毎年4月1日時点の調査結果を当年の8月頃に公表。)ことをどう評価するか。
- ・平均賃金の伸び率が、給与水準の変動の主要因であると言うためには、何を検証すればよいか。(労働者の雇用形態の変化等の要因を捨象できるか。)