

## 給与の比較における「同種・同等原則」について

- 「同種・同等原則」とは、異なる集団間での給与の比較を行う場合に、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当でないことから、一般的と考えられる給与決定要素の条件を揃えて、同種・同等の者同士の給与を比較するという考え方。
- 現在、わが国では、国・地方ともに、公務員給与については、民間準拠を基本に人事院勧告や人事委員会勧告が行われているが、その前提として、「同種・同等原則」に則り、一般的な事務・技術職について、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の属性を揃えたラスパイレス比較が行われている。

### 【参考1】「職員の給与に関する報告」(人事院・平成17年8月)(抄)

非正規社員及び派遣労働者は、短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤社員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難である。

官民比較の方法については、今後とも、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていることとする。

### 【参考2】「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告書(平成18年7月)(抄)

ラスパイレス比較を用いた官民比較の方法により給与水準が定められる公務員は、公務員試験(競争試験)による能力の実証を経て正規の公務員として採用され、基本的に長期間にわたって公務サービスに従事する職員である。その勤務に対する対価としての給与水準は、民間の従業員のうち同様の勤務形態により企業を支えている正規従業員を対象とすべきであり、民間の非正規労働者、パートタイマーなどを含めることは適当ではない。