



あ い づ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

(携帯) 090-3361-8400

【図表1】2025年調査の概要
(2025年4月18日人事院による報道発表資料より)

項 目	説 明	摘要
調査期間	2025年4月23日(水)～6月13日(金)の52日間(土日祝日を除いた実日数は35日間)	
調査対象事業所	企業規模50人以上で、事業所規模50人以上の事業所 約11,900所 (母集団事業所数 約59,200所)	※
調査方法	人事院と、47都道府県、20政令指定都市、特別区及び和歌山市の69人事業委員会が分担して実施する。調査員(約1,000人)による実地調査を基本としつつ、必要に応じて対面によらない方法も活用する。	
調査の内容	(1)事業所単位で行う調査事項 ア 賞与及び臨時給与の支給総額と毎月きまって支給する給与の支給総額 イ 本年の給与改定等の状況 ベース改定の状況、定期昇給の状況、賞与の支給状況等 ウ 諸手当の支給状況 住宅手当の支給状況等、通勤手当の支給状況 エ 高齢者雇用施策の状況 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組み等	
	(2)従業員別に行う調査事項(調査職種76職種) ア 4月分初任給月額 イ 4月分所定内給与月額 役職、年齢、学歴等従業員の属性、4月分のきまって支給する給与総額とそのうちの時間外手当額、通勤手当額	

【図表2】調査依頼内容
(2025年4月18日人事院による報道発表資料より)

説 明
○本調査は、統計法に基づく政府統計(一般統計調査)です。 ○国家公務員の給与と制度を所管する人事院と、地方公共団体の人事委員会が分担し、実施しています。調査員は全員公務員です。 ○本調査の結果は、例年8月に国会及び内閣に対し行われている人事院勧告並びに地方公共団体の人事委員会勧告の基礎資料として活用されます。
○公務員の給与は、本調査で得られた民間企業の方の給与額等を基に決定されます。
(よくある質問) Q: 具体的に何を調査するのでしょうか? A: 個人別の4月の給与額、役職、年齢、最終学歴などをお伺いします(個人名は不要です)。 Q: 調査はどのように進めるのでしょうか? A: 事業所への訪問やテレビ会議システムの利用などにより、調査員が調査を実施いたします。具体的な調査方法については調査員からご相談させていただきます。 Q: 調査対象となる事業所はどのように選ばれているのですか? A: 全国の企業規模50人以上でかつ事業所規模50人以上の事業所を母集団とし、その中から地域、産業や企業規模等を用いてグループ分けを行い、各グループから無作為に選ばれます。

▼紙面学習シリーズの36回目は、『職種別民間給与実態調査』についてです。「何それ?」と思われる方、本機関紙8月15日号を改めてご確認ください。8月7日に出た人事院勧告の特集だったわけですが、その裏面で「官民給与比較における比較企業規模が50人以上から100人以上に引き上げられた」と等と記載しました。この調査が『職種別民間給与実態調査』です。この調査に基づいて、人事院勧告や人事委員会勧告が出される

▼では、具体的にその調査方法等を確認していきましょう。【図表1】が人事院による本年の調査の概要です。調査期間は4月～6月にかけて、調査対象は「50人以上」となっていますが、これは「50人以上」で調査を行い、実際に比較したのは、その内「100人以上」の事業所の結果ということでした。調査方法は、人事院と各都道府県等の人事委員会が分担して、約千名の調査員で実施しているということです。

【図表3】比較対象企業規模変更
(2025年8月7日 人事院勧告本文より)

説 明
比較対象企業規模については、従前100人以上としていたが、2006年に、より広く民間企業の状況を公務員給与に反映させる観点から、50人以上とする見直しを行った。
この比較対象企業規模について、最終提言では、公務全体の人材確保のため、少なくとも従前の100人以上に戻すべきであるとされた。
2025年6月の閣議決定において、優秀な人材の獲得及び定着のため、国家公務員の処遇の改善を進めるとされた。
これらのことから、官民給与の比較のための対象企業規模を引き上げることが適当であり、引上げ後の企業規模については、過去の経緯及び民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることから、100人以上とした。

紙面学習

シリーズ 36

『職種別民間給与実態調査』

「民間給与実態調査」の実施内容を把握し、人事院が、なぜ比較企業規模を100人以上に引き上げたのか?その理由を確認しよう!

当面の日程

- 9月18日(木)
○13:30～県本部第9回単組代表者会議(福島GP)
- 9月20日(土)
○9:00～県本部現業評議会住民アピール行動(会津若松市スマートシティAiCT)
- 9月24日(水)
○18:00～湯川村職労学習会(会津若松市スマートシティAiCT)
- 9月30日(火)
○11:00～県支部各種共済担当役員会議(福島GP)

学習の強化と交流で組織を強化しよう!

【図表4】福島県における民間給与実態調査
(福島県人事委員会「2024年度実態調査結果詳細」より)

項目	説明	概要
調査内容等	(1)調査の内容 ア 2024年8月から同年7月までの特別給の支給実績 イ 民間企業における給与改定の状況等 ウ 2024年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等 エ 2024年4月分の初任給の状況 (2)調査期間 2024年4月22日(月)～同年6月14日(金)	
調査の範囲等	(1)調査対象事業所(母集団事業所) 全産業の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所 866事業所 (2)標本事業所の抽出 母集団事業所を、組織、規模、産業により15層に層化し、これらの層から174事業所を無作為に抽出し調査を行った。 (3)調査対象従業員 雇用期間の定めのない従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員はすべて除外した。 (4)集計 ア 調査実人員は、行政職相当職種が5,576人(初任給関係343人初任給関係以外5,233人)であり、その他の職種が456人(初任給関係8人、初任給関係以外448人)である。なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は41,933人であり、このうち、行政職相当職種は33,174人。 イ 総計及び平均の算出に際しては、母集団に還元して行った。	※

次に【図表2】ですが、各事業所に要請する際の資料になります。「よくある質問」に具体的な調査方法が記されています。調査員が実際に事業所を訪問したり、テレビ会議システム等を利用して調査をしていることです。また、調査対象事業所は、地域、産業、企業規模等によるグループ分けを行い、各グループから無作為に選んでいるということです。

次に【図表4】ですが、福島県人事委員会における(昨年の)調査内容です。事業所規模50人以上の対象事業所数は866で、これを15のグループに分けて、174の事業所を無作為に抽出し調査を実施したことになります。



▼前後しますが、表面の【図表3】です。比較対象企業(事業所)規模を「100人以上」に戻した理由が人事院勧告本文に記されています。まず、06年にそれまでの「100人以上」を「50人以上」に見直したわけですが、この年から5年間で「給与構造改革」が段階的に実施されました。具体的には①民間賃金の低い地域に合わせた公務員賃金を4・8%削減し、民間賃金の高い地域に地域手当(12%を18%に拡大)を支給し、地域間格差をつける。

②それまでの「普通昇給1号」を四分割して(人事評価制度による)勤務実績に応じ、給与に差をつけやすい制度に変更。

というような改革(改悪)でし

た(詳しくは本機関紙432号をご参照ください)。要は、「公務員の給与が高すぎる」との批判を受けて、給与構造を改悪し、民間給与実態調査も比較対象事業所を「50人以上」に下げて、調査結果ができるだけ高くないようにして、公務員の給与を抑えようとしたわけです。

▼しかし、これらの改悪をしたことにより、(国家)公務員の給与水準が下がり、特に初任給を含めた若年層職員の給与が民間と比較して低くなってしまいました。これが要因となって、(国家)公務員の志願者数が減り、より良い処遇を求めて若年層職員の離職が増えていったわけです。

▼今回の比較対象事業所を「100人以上」に戻したのは、何とかして処遇を改善し、(国家)公務員の志願者数を増やし、離職に歯止めをかけたことの政府・人事院の思いがあつてのことです。なお、人事院は、民間給与実態調査を従来通り「50人以上」で実施を始めましたが、今年3月の人事行政諮問会議の提言を受けて、調査結果から「100人以上」のデータを抽出して改定作業を進めるとしていました。



総支部HP

会津総支部ホームページのトップページです。



機関紙

総支部機関紙のバックナンバーは、こちらから。



編集後記

▼本文からの続きになりますが、比較対象事業所規模を給与抑制のために変更したり、人員確保が困難になったので戻したりと、まったくひどい話です。さらには公務員は民間のように経営側との交渉・ストライキで賃上げを勝ち取ることができないので、その代償措置として人事院勧告制度があるのに、この勧告すら国の財政難を理由に値切られたり、凍結されたりした経過もあります。今後、各単組においても、財政難を理由にした値切り攻撃を受けるかもしれないませんが、まずは当局の経営責任を追及すべきです。(坂内)



機関紙の内容について職場の仲間と話し合おう！