



人委第 152 号
令和 2 年 10 月 28 日

神奈川県議会議長 嶋 村 公 様

神奈川県知事 黒 岩 祐 治 様

神奈川県人事委員会

委員長 山 倉 健 嗣

神奈川県人事委員会は、地方公務員法第 8 条及び第 14 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、別紙第 2 のとおり給与改定について勧告します。

(別紙第1)

報 告

I 報告及び勧告の基本的な考え方

人事委員会の報告・勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の勤務条件を確保し、職員が高い倫理観と使命感を持って職務に取り組み、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤であるとともに、職員の勤務条件について県民の理解と納得を得る重要な役割を担うものです。

そのため、特に職員の給与については、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、その時々が生計費、経済・雇用情勢等を反映した民間従業員の給与と均衡させることを基本とし、職員と民間従業員の給与の実態を調査、比較した上で報告・勧告を行っています。

「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所を調査対象として人事院、横浜市人事委員会、川崎市人事委員会、相模原市人事委員会等と共同で実施し、これらの事業所の民間従業員の給与と職員給与との比較を行っています。このような調査対象としているのは、企業規模50人以上の多くの民間企業は、公務と同様、部長、課長等の役職段階を有しており、職員と同種・同等の者同士による給与比較が可能であるからです。加えて、現行の調査対象である企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができます。また、給与は、一般的に、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素に応じ

てその水準が定まっていることから、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っています。

さらに、国家公務員の給与制度が改正される際には、人事院の給与報告・勧告の内容に留意するとともに、本県の実情を考慮して実施するよう、本委員会の報告・勧告で言及しています。

このように、職員の給与については、民間従業員の給与と均衡のとれた水準に保つことに加え、国家公務員の給与制度に準じた措置をとることが、地方公務員法の定める情勢適応の原則や均衡の原則に合致し、適正なものになると考えます。

Ⅱ 職員と民間従業員の給与等の状況

1 職員の給与

本委員会は、本年4月現在で、職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を把握するため、「職員給与等実態調査」を例年のとおり実施しました。

(1) 職員の構成

令和2年4月1日現在における職員の総数は45,865人で、昨年より245人の減少となっています。また、全職員の平均年齢は39.7歳であり、昨年より0.2歳低下しています。

職員構成の状況

(単位:%)

職員区分別			学歴別				性別	
一般職員	教育職員	警察官	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
21.9	44.6	33.4	73.3	6.3	20.4	0.1	66.8	33.2

注 職員区分別及び学歴別の構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%になりません。

【資料第1表・第2表・1～3頁】

(2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額は403,709円であり、その内訳は資料第1表のとおりです。【資料1頁】

(3) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数は4.50月であり、その内訳は次のとおりです。

期末手当及び勤勉手当の平均支給月数

区分	期末手当		勤勉手当		合計
	6月期・12月期	年間計	6月期・12月期	年間計	
一般職員	1.30月	2.60月	0.95月	1.90月	4.50月
特定幹部職員	1.10月	2.20月	1.15月	2.30月	4.50月

注1 特定幹部職員とは、管理職手当の区分が3種(本庁の課長等)以上の職員をいいます。

2 管理職手当受給者の期末手当及び勤勉手当については、この表の支給月数により算出した手当額から8%の減額措置が実施されています。

2 民間従業員の給与

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精確な比較を行うため、「職種別民間給与実態調査」を行いました。この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所3,099事業所から無作為に抽出した699事業所を対象としています。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、病院は調査対象から除外しました。

調査対象産業一覧

調査対象産業 (3,099事業所)	農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業（宗教及び外国公務を除く。）等
----------------------	--

【資料4頁】

(1) 特別給等に関する調査

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施しました。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査しました。

調査の完了率は、各事業所の協力により82.5%となっており、この調査では、企業業績のいかんにかかわらず調査を行っているため、その結果は広く民間事業所における特別給の状況を反映したものと考えています。

調査の結果、事務・技術等従業員には所定内給与の4.46月分、技能・労務等従業員には所定内給与の3.78月分が支給されており、これらを職員の構成比で加重平均すると4.46月分となります。

民間事業所における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
		平均所定内 給与月額	下半期 (A 1) 上半期 (A 2)	円 411,402 411,097
特別給の支給額	下半期 (B 1) 上半期 (B 2)	円 903,245 930,879	円 561,097 537,543	
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B 1}{A 1}\right)$	月分 2.20	月分 1.92	
	上半期 $\left(\frac{B 2}{A 2}\right)$	2.26	1.86	
	計	4.46	3.78	
	年間の平均	4.46 月分		

注1 「下半期」とは令和元年8月から令和2年1月まで、「上半期」とは同年2月から同年7月までの期間をいいます。

2 「特別給の支給割合」の「年間の平均」は、民間事業所の事務・技術等従業員と技能・労務等従業員の構成比を職員の構成比に合わせて、求めました。

(2) 月例給に関する調査

本年は、月例給に関する調査を8月17日から9月30日までの期間で実施しました。この調査では、公務と類似している職務と認められる54職種に該当する従業員の本年4月分の給与月額等について詳細な調査を行いました。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 特別給

民間従業員に支給された特別給の支給割合（4.46月分）を、0.05月を単位とした支給月数にすると4.45月であり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数と比較した結果、民間従業員の支給月数が職員の支給月数を0.05月下回っていました。

特別給の比較

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	(B) - (A)
4.50月	4.45月	△0.05月

注 民間従業員の支給割合の4.46月分を、0.05月ごとの区切りとなるよう小数点以下第2位を二捨三入、七捨八入し、4.45月の支給月数としました。

(2) 月例給

本委員会は、前記の「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、本県の一般の行政事務を行っている職員（行政職員）と、これに類似する民間の事務・技術関係職種の従業員について、4月分の給与月額を比較しています。

その方法は、職員と民間従業員の双方について、主な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給与月額を対比させ、民間従業員の給与月額を、職員の人員構成に置き換えて算出した平均給与月額と、職員の平均給与月額との精密な比較（ラスパイレス方式）を行うものです。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとします。

Ⅲ 人事院の給与勧告等

人事院は、令和2年10月7日に国家公務員の給与について報告し、併せてその改正について勧告を行いました。主な内容は次のとおりです。

特別給（現行4.50月）については、民間事業所の支給割合に見合うよう支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分に改定することとし、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしています。

月例給については、「国家公務員給与等実態調査」及び8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果により算出した官民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととしています。

併せて、人事院は公務員人事管理について報告し、その中で「新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組」、「人材の確保及び育成」、「勤務環境の整備」及び「定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進」についての取組の方向性を示しています。

【資料6～7頁】

Ⅳ 本委員会の見解

1 本年の給与改定

(1) 特別給

前記Ⅱ3(1)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数が民間従業員の特別給の支給月数を0.05月上回っていることから、民間従業員の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を年間で0.05月引き下げることにします。

改定に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、支給月数の引下げ分は期末手当から差し引くことにします。

なお、本年度は、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとします。

また、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることとします。

(2) 月例給

前記Ⅱ 3(2)の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととします。

2 終わりに

議会及び知事におかれましては、本委員会の見解を御理解の上、別紙第2で示す勧告を速やかに実施されるよう要請します。

給与等の報告・勧告制度の下、職員の適正な勤務条件を確保することは、中立かつ公正な第三者機関である人事委員会の使命であり、本委員会としては、今後ともその責任を果たしてまいります。

(別紙第2)

勸 告

本委員会は、職員の給与について、報告において述べた事柄に十分留意して、次の措置をとられるよう勧告します。

1 期末手当の改定

(1) 令和2年12月期の支給月数

ア 職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例（昭和32年神奈川県条例第52号）及び学校職員の給与等に関する条例（昭和32年神奈川県条例第56号）（以下「給与条例」という。）の適用を受ける職員（特定幹部職員及び再任用職員を除く。）については、期末手当の支給月数を1.25月とすること。

イ 給与条例の適用を受ける職員のうち特定幹部職員（再任用職員を除く。）については、期末手当の支給月数を1.05月とすること。

ウ 任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員については、期末手当の支給月数を1.65月とすること。

(2) 令和3年6月期以降の支給月数

ア 給与条例の適用を受ける職員（特定幹部職員及び再任用職員を除く。）については、6月期及び12月期に支給される期末手当の支給月数をそれぞれ1.275月とすること。

イ 給与条例の適用を受ける職員のうち特定幹部職員（再任用職員を除く。）については、6月期及び12月期に支給される期末手当の支給月数をそれぞれ1.075月とすること。

ウ 任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員については、6月期及び12月期に支給される期末手当の支給月数をそれぞれ1.675月とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1(2)の措置は令和3年4月1日から実施すること。

資 料

目 次

職員給与等実態調査の結果

職員給与等実態調査(令和2年)の概要	1
第1表 職員区分別の職員数、平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数	1
第2表 給料表別の職員数等の状況	2

職種別民間給与実態調査の結果

職種別民間給与実態調査(令和2年)の概要	4
第3表 産業別、企業規模別調査事業所数	4
第4表 冬季賞与の考課査定分の配分状況	5

人事院勧告等

給与勧告の骨子	6
公務員人事管理に関する報告の骨子	7

職員給与等実態調査の結果

職員給与等実態調査（令和2年）の概要

1 調査時期

令和2年4月1日現在

2 調査対象

職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員

ただし、臨時的任用職員、会計年度任用職員、育児休業者及び無給休職者等を除外

3 調査事項

調査対象に該当した全職員の適用給料表、職務の級、給料の月額、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当、通勤手当、職員数、学歴、性別、年齢、経験年数等の実態

第1表 職員区分別の職員数、平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数

区分	職員数	平均給与月額								平均年齢	平均経験年数	
		給料の月額	扶養手当	地域手当	住居手当	その他	合計	対前年比	対前年増減(△印は減)			
一般職員	人	円	円	円	円	円	円	円	%	円	歳	年
	10,053 (10,071)	332,549 (333,498)	7,819 (7,890)	41,456 (41,516)	7,220 (7,053)	5,935 (5,371)	394,979 (395,328)	99.9 (99.2)	△ 349 (△3,205)	41.9 (42.1)	20.0 (20.3)	
うち 行政職員	8,767 (8,794)	331,462 (332,243)	7,662 (7,684)	41,339 (41,366)	7,227 (7,076)	5,376 (4,792)	393,066 (393,161)	100.0 (99.2)	△ 95 (△3,206)	41.8 (42.0)	20.0 (20.3)	
教育職員	20,476 (20,717)	350,978 (352,401)	7,146 (7,161)	43,688 (43,867)	7,939 (8,007)	12,247 (12,383)	421,998 (423,819)	99.6 (99.4)	△ 1,821 (△2,753)	40.0 (40.4)	17.2 (17.7)	
警察官	15,336 (15,322)	324,543 (323,398)	13,345 (13,098)	40,690 (40,522)	5,139 (5,074)	1,297 (1,296)	385,014 (383,388)	100.4 (100.3)	1,626 (1,168)	37.7 (37.6)	17.2 (17.1)	
合計	45,865 (46,110)	338,099 (338,635)	9,366 (9,293)	42,197 (42,242)	6,845 (6,824)	7,202 (7,167)	403,709 (404,161)	99.9 (99.6)	△ 452 (△1,692)	39.7 (39.9)	17.8 (18.1)	

注1 区分欄に掲げる各区分を、適用給料表によって分類すると次のとおりであり、再任用職員は含まれていません。(以下第2表までについて同じです。)

(1) 一般職員・・・行政職給料表(1)、学校行政職給料表、行政職給料表(2)、海事職給料表(1)、海事職給料表(2)、大学教育職給料表、研究職給料表、医療職給料表(1)、医療職給料表(2)、医療職給料表(3)、学校栄養職給料表、福祉職給料表、第1号任期付研究員給料表、第2号任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表の適用職員

(2) 行政職員・・・一般職員のうち行政職給料表(1)及び学校行政職給料表の適用職員

(3) 教育職員・・・教育職給料表の適用職員

(4) 警察官・・・公安職給料表の適用職員

2 給料の月額には、教職調整額を含みます。

3 その他とは、管理職手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当等です。

4 ()内は、前年(平成31年4月1日現在)の調査結果の値です。

第2表

給料表別の職員数等の状況

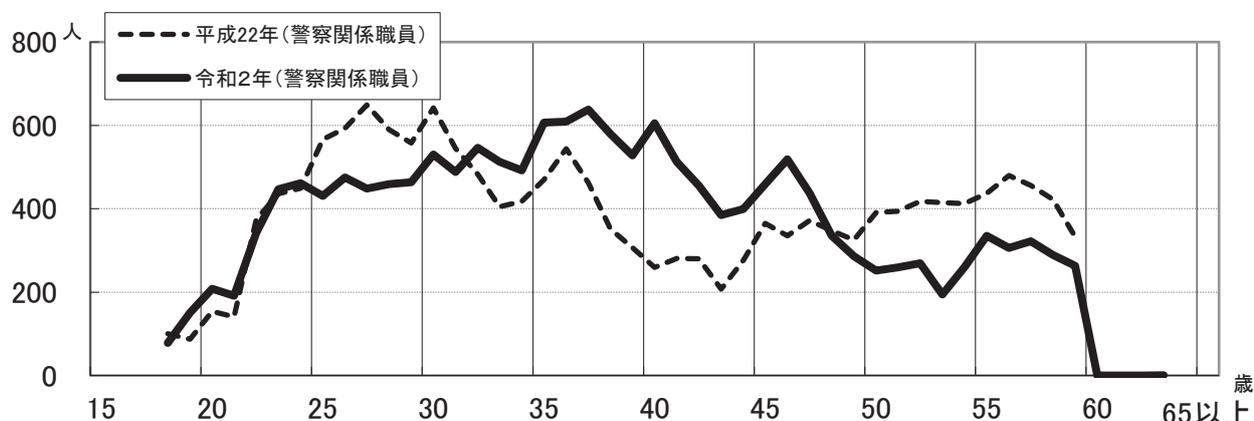
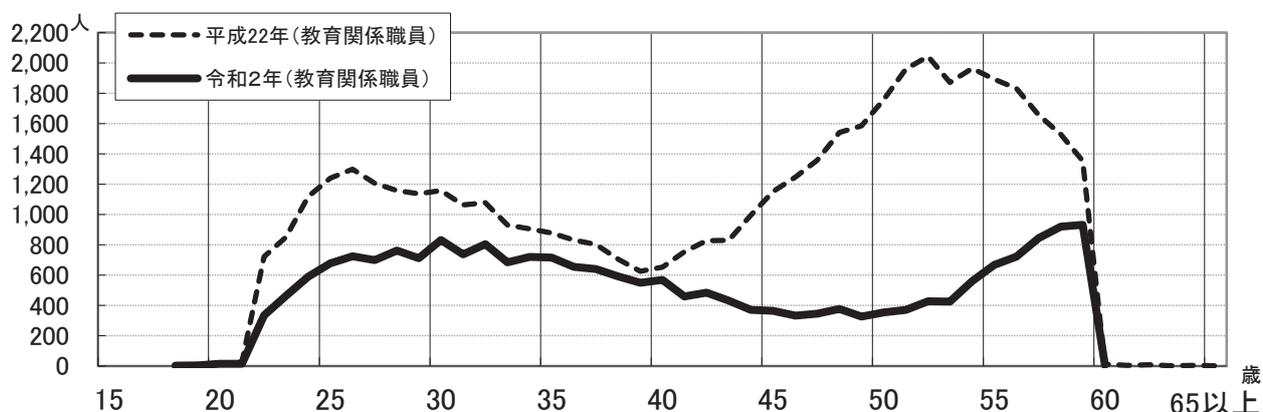
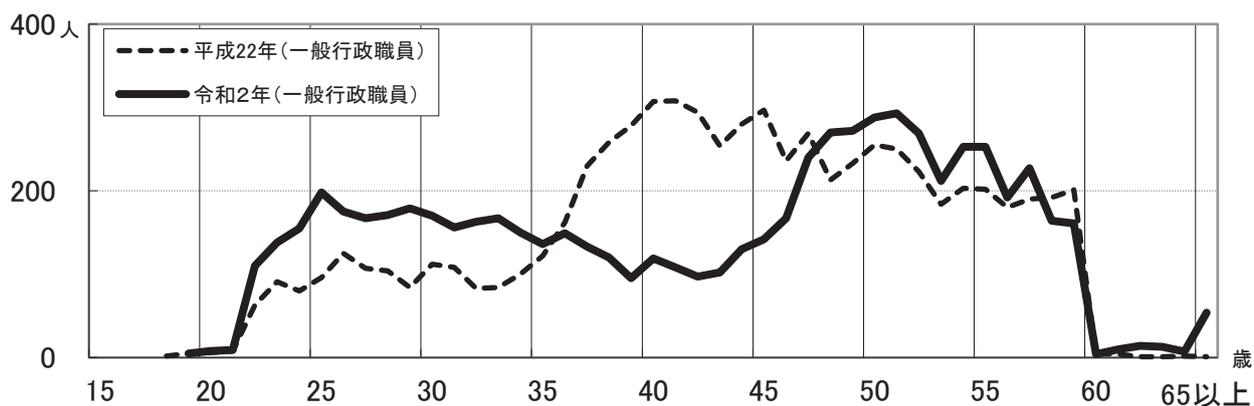
その1 給料表別職員数、学歴別・性別人員構成比、平均給料月額、平均年齢及び平均経験年数

区 分		職員数		学 歴 別 人 員 構 成 比				性 別 人 員 構 成 比		平均 給料月額	平均 年齢	平均 経験年数	
		人	構成比	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女				
一 般 員	行政 職 員	行政職給料表(1)	7,890 (7,866)	17.2 (17.1)	74.0 (73.6)	7.9 (8.0)	17.7 (17.9)	0.5 (0.5)	62.4 (63.0)	37.6 (37.0)	333,603 (334,118)	41.9 (42.1)	20.0 (20.2)
		学校行政職給料表	877 (928)	1.9 (2.0)	49.5 (48.1)	10.5 (11.5)	38.7 (39.2)	1.4 (1.2)	43.0 (40.7)	57.0 (59.3)	312,197 (316,354)	41.2 (41.7)	20.3 (20.9)
		小 計	8,767 (8,794)	19.1 (19.1)	71.6 (70.9)	8.1 (8.4)	19.8 (20.1)	0.5 (0.6)	60.5 (60.7)	39.5 (39.3)	331,462 (332,243)	41.8 (42.0)	20.0 (20.3)
	行政職給料表(2)	127 (127)	0.3 (0.3)	0.8 (1.6)	0.8 (0.8)	96.9 (96.1)	1.6 (1.6)	99.2 (99.2)	0.8 (0.8)	360,641 (360,414)	49.1 (48.8)	29.6 (29.3)	
	海事職給料表(1)	14 (14)	0.0 (0.0)	14.3 (14.3)	42.9 (42.9)	42.9 (42.9)	- (-)	100.0 (100.0)	- (-)	392,929 (388,400)	46.8 (45.4)	25.4 (23.8)	
	海事職給料表(2)	23 (21)	0.1 (0.0)	- (-)	4.3 (4.8)	91.3 (90.5)	4.3 (4.8)	100.0 (100.0)	- (-)	293,187 (303,338)	42.5 (44.0)	22.1 (23.1)	
	大学教育職給料表	6 (10)	0.0 (0.0)	100.0 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	50.0 (40.0)	50.0 (60.0)	414,833 (413,730)	53.3 (54.0)	27.5 (28.0)	
	研究職給料表	243 (245)	0.5 (0.5)	98.4 (98.4)	0.8 (0.8)	0.8 (0.8)	- (-)	73.3 (74.3)	26.7 (25.7)	370,032 (372,129)	43.3 (43.4)	19.9 (19.9)	
	医療職給料表(1)	44 (43)	0.1 (0.1)	100.0 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	52.3 (44.2)	47.7 (55.8)	471,705 (478,774)	46.7 (47.7)	21.8 (22.9)	
	医療職給料表(2)	80 (76)	0.2 (0.2)	72.5 (72.4)	27.5 (27.6)	- (-)	- (-)	35.0 (35.5)	65.0 (64.5)	346,215 (351,655)	45.1 (45.7)	22.5 (23.2)	
	医療職給料表(3)	40 (43)	0.1 (0.1)	15.0 (9.3)	85.0 (90.7)	- (-)	- (-)	5.0 (4.7)	95.0 (95.3)	334,488 (332,193)	48.3 (48.8)	22.7 (22.7)	
	学校栄養職給料表	72 (78)	0.2 (0.2)	54.2 (51.3)	45.8 (48.7)	- (-)	- (-)	5.6 (5.1)	94.4 (94.9)	246,204 (244,773)	30.3 (30.3)	8.5 (8.8)	
	福祉職給料表	630 (613)	1.4 (1.3)	94.9 (95.4)	4.0 (3.6)	1.0 (0.8)	0.2 (0.2)	53.8 (55.0)	46.2 (45.0)	322,889 (325,563)	41.6 (41.9)	18.6 (18.9)	
	特定任期付職員給料表	7 (7)	0.0 (0.0)	100.0 (100.0)	- (-)	- (-)	- (-)	85.7 (85.7)	14.3 (14.3)	537,300 (537,300)	55.3 (54.3)	17.5 (16.4)	
	計	10,053 (10,071)	21.9 (21.8)	72.4 (71.7)	8.3 (8.6)	18.8 (19.1)	0.5 (0.5)	60.2 (60.3)	39.8 (39.7)	332,549 (333,498)	41.9 (42.1)	20.0 (20.3)	
	教育職員	教育職給料表	20,476 (20,717)	44.6 (44.9)	94.7 (94.4)	4.5 (4.7)	0.9 (0.9)	- (-)	51.8 (51.9)	48.2 (48.1)	338,743 (339,775)	40.0 (40.4)	17.2 (17.7)
	警察官	公安職給料表	15,336 (15,322)	33.4 (33.2)	45.3 (44.1)	7.4 (6.7)	47.4 (49.2)	- (-)	91.0 (91.3)	9.0 (8.7)	324,543 (323,398)	37.7 (37.6)	17.2 (17.1)
	合 計	45,865 (46,110)	100.0 (100.0)	73.3 (72.7)	6.3 (6.2)	20.4 (20.9)	0.1 (0.1)	66.8 (66.8)	33.2 (33.2)	332,637 (332,962)	39.7 (39.9)	17.8 (18.1)	

- 注 1 ()内は、前年の調査結果の値です。
 2 区分の小計欄及び計欄の構成比は、給料表ごとの構成比の合計又は当該区分の職員の全職員に占める割合としました。
 3 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%にならない場合があります。
 4 教育職員の平均給料月額には、学校職員の給与等に関する条例（昭和32年神奈川県条例第56号）別表第1の備考2の規定に基づく給料月額の加算を含みます。
 5 教育職員の教職調整額を含む平均給料月額は、350,978円（352,401円）です。

その2 職員数の推移

区分	令和2年4月(A)	平成22年4月(B)	増減(A)-(B)	(A)/(B)
	人	人	人	%
一般行政職員	6,815	7,093	△ 278	96.1
教育関係職員	22,221	46,588	△ 24,367	47.7
うち教育職給料表	20,476	43,236	△ 22,760	47.4
うち学校行政職給料表	877	1,951	△ 1,074	45.0
警察関係職員	16,829	16,529	300	101.8
うち公安職給料表	15,336	15,037	299	102.0
合計	45,865	70,210	△ 24,345	65.3



- 注 1 一般行政職員とは、知事部局、議会局、監査事務局、人事委員会事務局等に所属する事務職員、研究職員、医療職員等です。
 2 教育関係職員とは、教育局及び県立学校、市町村立学校等の教育機関に所属する教員、事務職員等です。
 3 警察関係職員とは、警察本部、警察署等に所属する警察官、事務職員等です。

職種別民間給与実態調査の結果

職種別民間給与実態調査(令和2年)の概要

1 調査の内容等

(1) 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりです。

- ア 昨年8月から本年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 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- エ 本年4月分の初任給の状況

なお、このうち、今回の報告の基礎となったのは、ア及びイに関する調査です。

(2) 調査期間

本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、(1)ア及びイに関する調査を先行して実施しました。各調査期間は、次のとおりです。

- ・ (1)ア及びイに関する調査:6月29日(月)～7月31日(金)
- ・ (1)ウ及びエに関する調査:8月17日(月)～9月30日(水)

2 調査機関

神奈川県人事委員会、人事院、横浜市人事委員会、川崎市人事委員会、相模原市人事委員会等

3 調査範囲等

(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 3,099事業所

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外しました。

(2) 標本事業所の抽出

(1)に記載した事業所を組織(本・支店)、規模、産業によって46グループ(うち横浜市15、川崎市10、相模原市7、その他県内地域14)にグループ化し、その中から無作為に抽出した699事業所(うち横浜市300事業所、川崎市111事業所、相模原市82事業所、その他県内地域206事業所)の調査を行い、調査が完了した事業所は、第3表のとおりです。

(3) 集計

総計及び平均の算出に際しては、母集団に還元しました。

第3表 産業別、企業規模別調査事業所数

産業	企業規模	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
			事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
産 業 計		567	146	78	78	191	74
農業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業		28	4	4	5	8	7
製造業		248	62	36	25	89	36
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業		106	15	17	17	43	14
卸売業、小売業		31	7	5	5	12	2
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業		26	18	6	1	1	0
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業		128	40	10	25	38	15

- 注 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模等が調査対象外であることが判明した事業所が12所、調査不能の事業所が120所ありました。
- 2 調査対象事業所699所から企業規模、事業所規模等が調査対象外であることが判明した事業所12所を除いた687所に占める調査完了事業所567所の割合(調査完了率)は、82.5%です。
- 3 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」(宗教及び外国公務に分類されるものを除く。)です。

第4表

冬季賞与の考課査定分の配分状況

企業規模	項目	係 員		課 長 級		部 長 級 (非役員)	
		一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
	規 模 計	% 48.8	% 51.2	% 41.8	% 58.2	% 41.0	% 59.0
	500人以上	48.6	51.4	38.0	62.0	38.0	62.0
	100人以上500人未満	46.6	53.4	42.5	57.5	40.3	59.7
	50人以上100人未満	55.6	44.4	55.7	44.3	55.6	44.4

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月 （公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討