

(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にします。

## (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。