

## 職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、民間企業従業員の特別給の支給状況について調査検討を行ってきたので、その概要を次のとおり報告する。

### 1 民間における特別給の調査

職員給与と民間給与との比較を行うため、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382事業所のうちから、人事院が層化無作為抽出法によって抽出した146事業所を対象に、人事院と共同で「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。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状況を鑑み、病院は調査対象から除外し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について調査を行った。

本年の調査は、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た。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、特別給等に関する調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、87.7%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の特別給の状況を反映したものといえる。（調査を完了した産業別、企業規模別調査事業所数については第1表のとおり）

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等の調査を行った。

第1表 産業別、企業規模別調査事業所数

(令和2年4月)

産業	企業規模	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
産業計		128	38	58	32
農業，林業，漁業		4	0	3	1
鉱業，採石業， 砂利採取業，建設業		11	3	5	3
製造業		50	12	26	12
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業，郵便業		21	8	9	4
卸売業，小売業		8	0	4	4
金融業，保険業、 不動産業，物品賃貸業		2	2	0	0
教育，学習支援業、 医療，福祉，サービス業		32	13	11	8

- (注) 1 上記のほか、規模が調査対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が18あった。
- 2 調査対象事業所146に占める調査完了事業所128の割合(調査完了率)は87.7%である。  
なお、調査対象事業所146から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所1を除いた145に占める調査完了事業所128の割合(調査完了率)は88.3%である。
- 3 「500人以上」とは、企業規模500人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。

## 2 職員の給与と民間企業従業員の給与との比較

### (1) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の特別給に関する調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第2表のとおり、所定内給与月額 of 4.44月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分上回っていた。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期（A1）	347,691円
	上半期（A2）	346,703円
特別給の支給額	下半期（B1）	740,846円
	上半期（B2）	802,527円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.13月分
	上半期（B2/A2）	2.31月分
	年間計	4.44月分

（注） 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月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.50月分である。

## (2) 月例給

本委員会は、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

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月例給に関する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する。

## 3 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行った。

国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていたことから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げる必要があり、支給月数の引下げ分は、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る。

なお、月例給については、4月分の給与について官民較差を算出し、改めて必要な報告及び勧告を行うこととしている。

（参考資料「1 人事院の報告及び勧告」参照）

## 4 本年の給与改定

### (1) 特別給

#### ア 改定の基本方針

職員の給与決定に関係がある基礎的諸条件は、以上報告したとおりである。

特別給については、前記2(1)のとおり、職員の年間支給月数が民間の支給割

合を0.06月分上回っていた。

人事院は、民間の支給割合との均衡を図るため、国家公務員の特別給の支給月数を引き下げ、その引下げ分は、期末手当から差し引くことを勧告した。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、長期的視点からみると、県民の理解が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、県行政運営の安定にも資するものとする。

以上の諸事情を総合的に勘案すれば、職員の給与については、次のとおり改定を行う必要がある。

#### イ 改定すべき事項

期末・勤勉手当については、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とするなど、人事院勧告の内容に準じた改定を行う必要がある。

#### (2) 月例給

前記2(2)に基づき算出した公民較差に基づき、改めて必要な報告及び勧告を行うこととする。