

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるため、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与その他の勤務条件や生計費などの諸事情について調査・検討を行っており、その概要については、次のとおりである。

## 第 1 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間事業所の従事者の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人以上の県内の民間の474事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された122事業所を対象に、人事院と共同で「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環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、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8月から本年7月までの特別給の状況等を調査した。

他方、月例給に関する調査については、8月17日から9月30日までの期間で実施したところである。この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び教育関係等32職種について、本年4月分として個々の従事者に実際に支払われた給与月額等を調査した。

## 第 2 職員の給与と民間の給与との比較

### 1 特別給

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給与等の特別給は、次表のとおり、所定内給与月額の4.44月分（昨年4.50月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数を下回っていた。

項目	区分	民間事業所の従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A1)
上半期 (A2)		311,563円
特別給の支給額	下半期 (B1)	671,026円
	上半期 (B2)	713,886円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.15月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.29月分
年間の支給割合		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、上半期とは令和2年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数は、4.50月である。

## 2 月例給

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ、精緻に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

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する。

## 第3 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行ったが、その概要は参考資料3ページのとおりである。

## 第4 職員の給与の改定

### 1 改定の基本方針

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の従事者の給与水準を踏まえるとともに、本年の人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、職員の本年の特別給については、2のように取り扱う必要があると判断した。

なお、月例給については、上記第2の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する。

### 2 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.50月）が民間の年間の支給割合（4.44月分）を上回っていることから、期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月ごとの区切りにより定める従来からの考え方にに基づき、職員の年間支給月数を4.45月に改定する必要がある。本年度については、12月期の期末手当を0.05月引き下げ、来年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する必要がある。

また、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

## 第5 給与勧告実施の要請

本年3月下旬以降の新型コロナウイルス感染症の急速な感染拡大は、我が国経済へ大きな影響を及ぼし、県内においても感染症の拡大により、景気は依然として厳しい状況にある。

このような中、職員にあつては、行政サービスを安定的に提供し、県民の安心・安全を確保するため、日々業務に精励しているところであるが、県民の期待と信頼に応えるべく、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間並びに国及び他の都道府県との均衡を図ることを基本として、毎年、この報告及び勧告を行っている。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、この報告に十分留意されるとともに、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請するものである。