

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月21日

静岡県人事委員会

目 次

	(頁)
○ 報 告	1
1 給与勧告の基本的考え方	1
(1) 給与勧告の意義と役割	1
(2) 民間準拠の考え方	1
2 職員の給与の状況	2
3 民間給与等の状況	3
(1) 職種別民間給与実態調査	3
(2) 調査の実施結果	4
4 公民給与の比較	7
(1) 特別給	7
(2) 月例給	7
む す び	8
1 本年の給与改定	8
(1) 改定すべき事項	8
○ 勧 告	10

職員の給与改定の勧告に当たって

静岡県人事委員会委員長 小川 良 昭

本日、人事委員会は、議会及び知事に対して、職員の特別給（ボーナス）を改定するよう勧告しました。

職員の給与に関する勧告は、民間給与との均衡を図ることを基本として行ってきたおります。

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、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を、例年より時期を遅らせた上で、民間事業所の御協力を得て、2回に分けて実施することとしました。特別給等に関する調査については、6月29日から実地によらない方法により先行して実施し、月例給に関する調査については、感染予防対策を徹底した上で、8月17日から実地を基本として実施いたしました。

今回の勧告では、特別給について職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.05月分上回っていることが明らかとなりましたことから、特別給について引下げ改定を行うことが適切であると判断し、年間で0.05月分引下げを行うこととしました。また、月例給については、調査結果に基づき、改めて必要な報告及び勧告を行うこととしております。

議会及び知事におかれましては、労働基本権の代償措置である人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示されるようお願いいたします。県民の皆様におかれましては、人事委員会の勧告の意義と、県行政の各分野において職務を通じて県民生活を支えている多くの職員がいることについて、深い御理解をいただきたいと思います。

令和2年10月21日

静岡県議会議長 山田 誠 様
静岡県知事 川勝 平太 様

静岡県人事委員会委員長 小川 良 昭

職員の給与等に関する報告及び勧告

静岡県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について以下のとおり報告し、併せて給与の改定について勧告します。

報 告

本委員会は、静岡県的一般職に属する職員（市町村立学校職員給与負担法に規定する職員を含み、単純な労務に雇用される職員及び地方公営企業法の適用を受ける職員を除く。以下「職員」という。）の給与、民間企業従業員の給与その他の職員の給与等を決定する諸条件について調査を行い、その結果を取りまとめたので、次のとおり報告する。

1 給与勧告の基本的考え方

(1) 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保する機能を有している。

そのため、本委員会は、地方公務員法に基づく中立的かつ専門的な機関として、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行っている。

こうした給与勧告が実施され、職員の適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本県行政の円滑な運営を図る上での基盤となっている。

(2) 民間準拠の考え方

公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による水準の決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される地域の民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員や県民の理解を得られる方法であると考えられる。

そのため、本委員会は、公務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民間準拠の考え方に立って勧告を行っている。

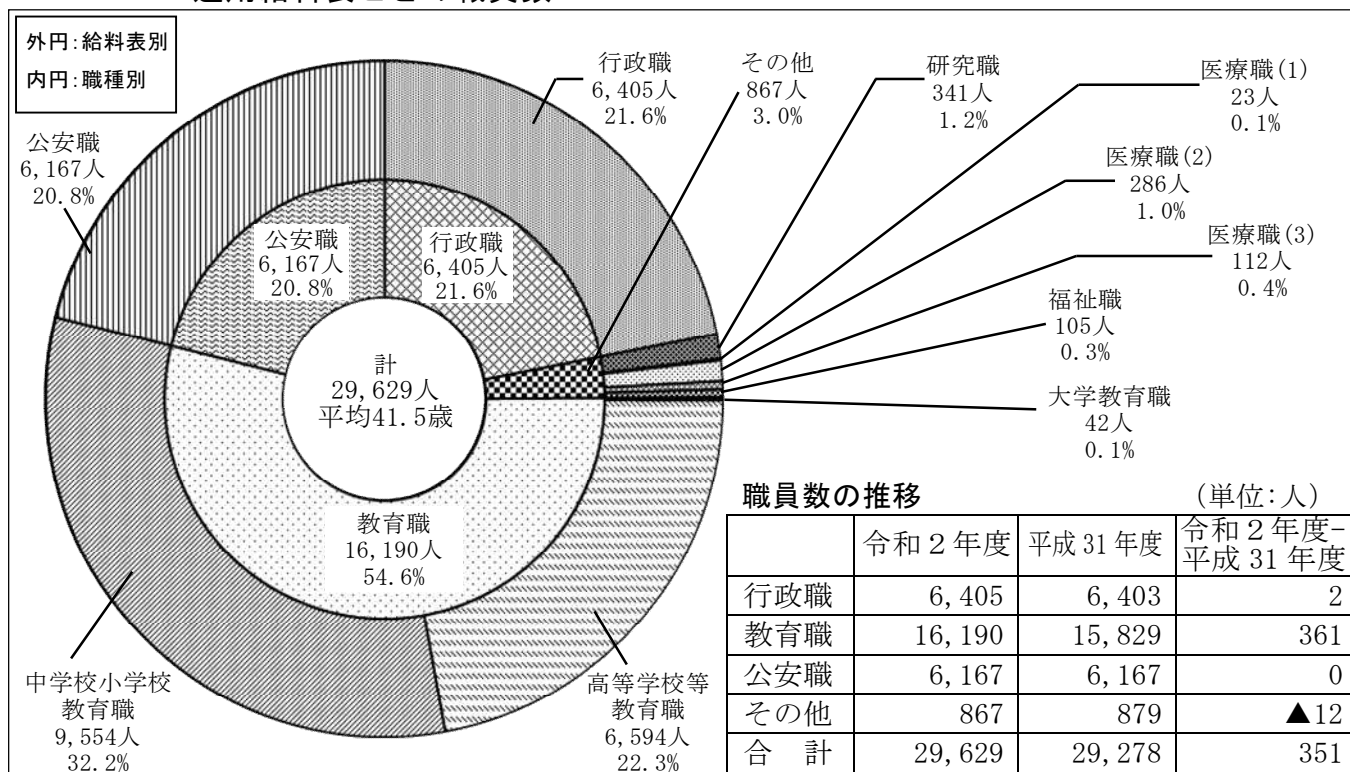
民間給与との比較に当たっては、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士の給与について公務員の職員構成を基に行っており、また、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模については50人以上としている。

2 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和2年職員給与等実態調査」の結果によると、本年4月における職員数は29,629人、平均年齢は41.5歳となっており、昨年4月に比べて351人の増加となっている。

また、行政職給料表適用者の平均年齢は42.2歳、平均扶養親族数は0.8人、男女構成は男性67.0%、女性33.0%、学歴別構成は大学卒76.4%、短大卒2.4%、高校卒20.7%、中学卒0.5%となっている。

適用給料表ごとの職員数



職員全体の本年4月における平均給与月額は、給料358,528円（給料の調整額及び教職調整額を含む。）、扶養手当9,608円、地域手当14,059円、管理職手当5,048円、住居手当6,628円の計393,871円となっており、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料337,683円（給料の調整額を含む。）、扶養手当9,104円、地域手当13,642円、管理職手当8,450円、住居手当6,798円の計375,677円となっている。

〔 説明資料の3、4ページ「1 県職員給与関係資料 第1表」参照
説明資料の7、8ページ「1 県職員給与関係資料 第2表」参照 〕

3 民間給与等の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院及び都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の1,685民間事業所を対象に「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環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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。

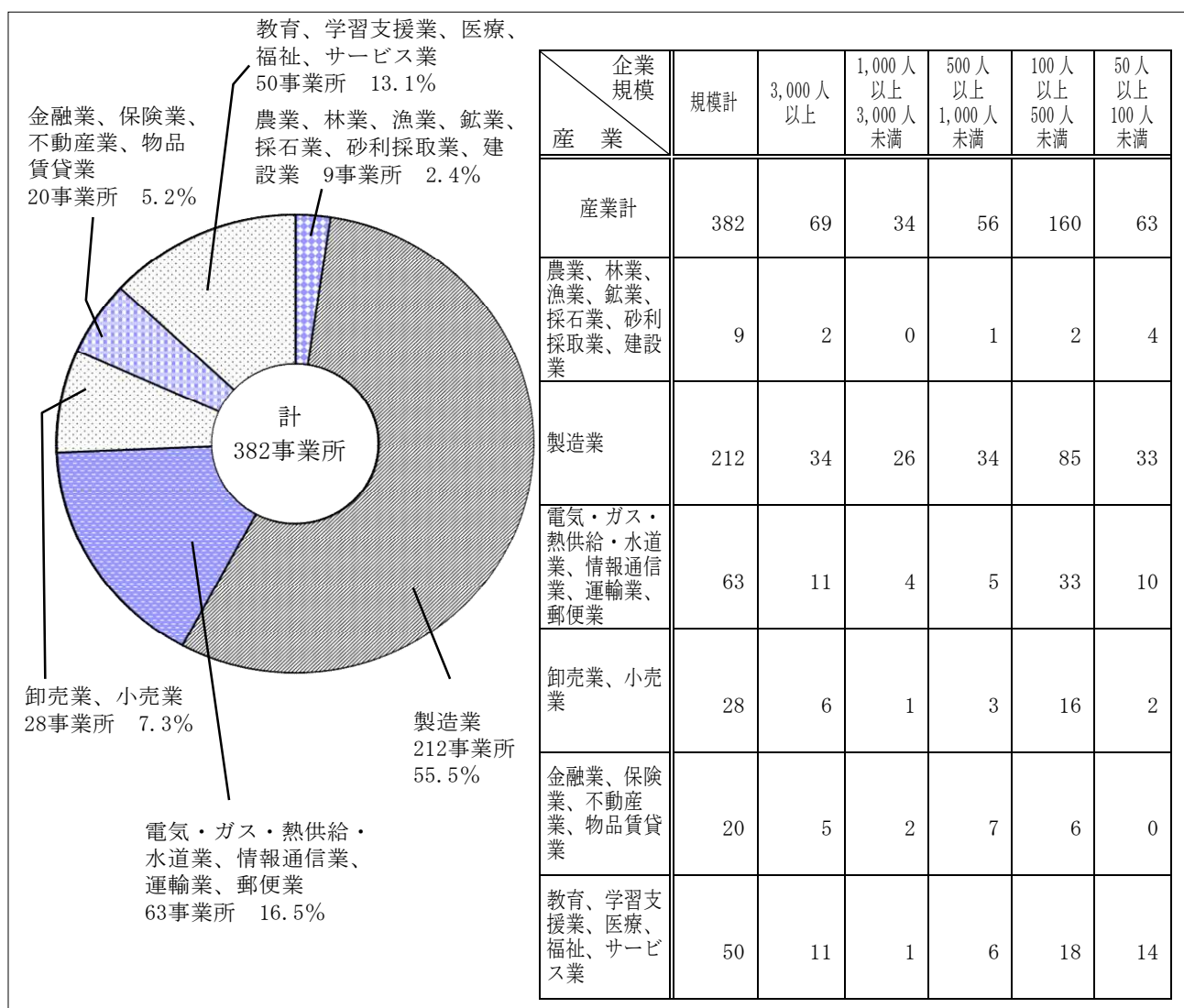
新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、86.6%と極めて高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものといえる。

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、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、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、年齢等を調査している。

(説明資料の46、47ページ「2 民間給与関係資料」参照)

調査を完了した事業所の企業規模別・産業別内訳

(単位：事業所)



(2) 調査の実施結果

ア 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、第1表のとおり、一般の従業員である係員については31.8% (昨年36.8%)、管理職である課長級については24.3% (同25.9%) であり、それぞれ昨年に比べ減少している。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員については17.0% (同8.3%)、課長級については18.6% (同12.4%) とそれぞれ昨年に比べ増加し、全国(係員9.8%、課長級9.5%)を上回っている。

一方で、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員については0.2% (同0.7%)、課長級については0.0% (同0.4%) であり、昨年に比べ減少し、全国(係員0.8%、課長級0.6%)を下回っている。

第1表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階		項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
静岡県	係員		31.8 (36.8)	17.0 (8.3)	0.2 (0.7)	51.0 (54.2)
	課長級		24.3 (25.9)	18.6 (12.4)	0.0 (0.4)	57.1 (61.3)
全国	係員		26.3 (31.1)	9.8 (6.9)	0.8 (0.2)	63.1 (61.8)
	課長級		22.1 (27.5)	9.5 (7.0)	0.6 (0.1)	67.7 (65.4)

(注) 1 ()内は、2019年(平成31年)調査の結果である。

2 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

定期昇給を実施した事業所の割合は、第2表のとおり、係員については87.7%(同91.3%)、課長級については77.3%(同81.7%)とそれぞれ昨年に比べ減少している。

昇給額を増額した事業所の割合は、係員については18.3%(同21.3%)、課長級については13.4%(同18.9%)であり、それぞれ昨年に比べ減少しており、それぞれ全国(係員23.1%、課長級20.0%)を下回っている。

また、昇給額を減額した事業所の割合は、係員については14.5%(同11.0%)、課長級については11.3%(同7.9%)とそれぞれ昨年に比べ増加しており、全国(係員12.7%、課長級11.4%)を、係員については上回っており、課長級については下回っている。

第2表 民間における定期昇給制度の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階		定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期 昇給 中止		
		増額	減額	変化なし				
静岡県	係員	91.0 (91.3)	87.7 (91.3)	18.3 (21.3)	14.5 (11.0)	54.9 (59.0)	3.3 (0.0)	9.0 (8.7)
	課長級	81.1 (81.7)	77.3 (81.7)	13.4 (18.9)	11.3 (7.9)	52.6 (54.9)	3.8 (0.0)	18.9 (18.3)
全国	係員	86.5 (90.4)	82.5 (89.4)	23.1 (27.0)	12.7 (5.7)	46.7 (56.7)	4.0 (1.0)	13.5 (9.6)
	課長級	78.2 (85.0)	73.9 (84.0)	20.0 (25.4)	11.4 (4.7)	42.5 (53.9)	4.3 (1.0)	21.8 (15.0)

(注) 1 () 内は、2019年(平成31年)調査の結果である。

2 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 公民給与の比較

(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特別給は、第3表のとおり所定内給与月額に相当しており、職員の特別給の年間平均支給月数（4.50月）が民間の年間支給割合を0.05月分上回っている。

第3表 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		静岡県		全 国	
		事務・技術 等 従 業 員	技能・労務 等 従 業 員	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)	339,624円	282,221円	384,601円	279,392円
	上半期(A ²)	339,356円	281,023円	384,277円	277,364円
特 別 給 の 支 給 額	下半期(B ¹)	752,243円	579,382円	832,961円	540,284円
	上半期(B ²)	761,234円	557,498円	884,391円	512,498円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期(B ¹ /A ¹)	2.21月分	2.05月分	2.17月分	1.93月分
	上半期(B ² /A ²)	2.24月分	1.98月分	2.30月分	1.85月分
年 間 の 平 均		4.45月分		4.46月分	

- (注) 1 所定内給与とは、きまって支給する給与のうち所定外給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等の所定の労働時間を超える労働や休日労働、深夜労働に対して支給される給与）以外のものをいう。
- 2 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月から令和2年7月までの期間をいう。
- 3 年間の平均は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。

(2) 月例給

本委員会は、公務においては行政職、民間においては行政職と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の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精確に比較（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。

む す び

1 本年の給与改定

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権が制約されていることの代償措置として行うもので民間準拠を基本としており、公民給与の精確な比較により、職員給与を社会一般の情勢に適応させ、適正な給与水準を維持・確保することがその重要な機能となっている。

職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数と昨年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特別給を比較した結果、前述の報告で示したとおり、特別給については職員の年間支給月数（4.50月分）が民間の年間支給割合（4.45月分）を0.05月分上回っていることが判明した。

本委員会としては、民間給与の動向や人事院勧告の内容等を総合的に検討した結果、特別給について引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

なお、月例給については、前述の報告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。

(1) 改定すべき事項

ア 期末手当及び勤勉手当

(ア) (イ)から(エ)までに掲げる職員以外の職員の期末手当及び勤勉手当

昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。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する。

本年度については、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月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

なお、再任用職員については、国に準じて引下げを行わない。

(イ) 大学の学長の期末手当及び勤勉手当

支給月数を0.05月分引き下げ、3.35月分とする。支給月数の引下げ分は、本年度については、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月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

(ウ) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当

支給月数を0.05月分引き下げ、3.35月分とする。支給月数の引下げ分は、本年度については、12月期から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

(エ) 会計年度任用職員の期末手当

支給月数を0.05月分引き下げ、2.55月分とする。支給月数の引下げに当たっては、令和3年度以降において、6月期及び12月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する諸条例を改正することを勧告する。

1 改定の内容

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期の支給割合

ア イからエまでに掲げる職員以外の職員（再任用職員及び会計年度任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

ウ 大学の学長

期末手当の支給割合を0.65月分とすること。

エ 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降の支給割合

ア イからオまでに掲げる職員以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

ウ 大学の学長

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とすること。

エ 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

オ 会計年度任用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、令和2年12月1日から実施すること。ただし、1の(2)については令和3年4月1日から実施すること。

