

職員の給与等に関する報告及び勧告

(特 別 給)

令和 2 年 10 月

兵 庫 県 人 事 委 員 会

兵人委第1218号

令和2年10月30日

兵庫県議会議長 原 テ ツ ア キ 様

兵庫県知事 井 戸 敏 三 様

兵庫県人事委員会

委員長 松 田 直 人

兵庫県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条第2項及び第26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、併せて特別給の改定について別紙第2のとおり勧告します。

なお、月例給及び人事行政における諸課題については、別途必要な報告及び勧告を行います。

別紙第1

報 告

1 本年の報告及び勧告にあたって

本委員会の給与等に関する報告及び勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として重要な役割を果たすものであり、社会一般の情勢を的確に把握し、職員の給与をはじめとして、適切な勤務条件を保つことを通じて県民の理解を得てきている。

職員の給与に関しては、地方公務員法に基づき、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとする均衡の原則のもとで、毎年、職員の給与水準を民間の従業員と均衡させること（民間準拠）を基本としている。

給与は、職種をはじめ、役職段階、学歴、年齢、勤務地域に応じてその水準が定まっていることから、公務と民間企業の給与を比較する場合、両者の単純な平均値で比較するのではなく、給与決定要素を合わせて同種・同等比較することが適当である。このため、民間給与との比較は、県職員の行政職とこれに類似する事務・技術関係職種の民間企業従業員を対象としたうえで、主な給与決定要素である役職段階、学歴等を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、本県職員の人員数のウェイトを用いてラスパイレス比較を行っている。

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、2回に分けて実施した。特別給等に関する調査については、6月29日から7月31日まで実地によらない方法により先行して実施し、実地が基本となる月例給に関する調査については、8月17日から9月30日まで実施した。

このたび、特別給について調査結果がまとまったことから、先行して勧告することとし、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。

2 職員の状況

本委員会の給与勧告の対象としている職員の数は、表1のとおり、42,779人（市町立学校県費負担教職員17,438人を含む。）となっている。

表1 給与勧告の対象職員

勧告対象職員 42,779人							
行政職	研究職	医師・歯科医師職	看護職	警察職	高等学校教育職	中・小学校教育職	一般任期付職員
7,309人	191人	66人	3人	11,446人	7,496人	16,264人	4人

(注) 上記のほか、再任用職員が2,494人、育休任期付職員・臨時的任用職員が4,941人、会計年度任用職員が6,308人いる。

3 民間給与の調査状況

6月29日から7月31日までの期間、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1,958のうちから、層化無作為抽出法によって抽出された454の事業所(表2)を対象に、人事院及び神戸市人事委員会等と共同で「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環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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、調査の完了率は、85.0%となっている。

表2 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
産業計	事業所 381	事業所 86	事業所 53	事業所 50	事業所 149	事業所 43
農業、林業、漁業	1	0	0	0	1	0
鉱業、採石業、 砂利採取業、建設業	17	5	4	1	6	1
製造業	190	21	31	24	88	26
電気・ガス・熱供給 ・水道業、情報通信業、 運輸業、郵便業	51	21	6	2	16	6
卸売業、小売業	22	7	5	5	5	0
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	19	10	2	3	4	0
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	81	22	5	15	29	10

(注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模・事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が6所、調査不能の事業所が67所あった。

2 調査対象事業所454所から企業規模・事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所6所を除いた448所に占める調査完了事業所381所の割合(調査完了率)は、85.0%。

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。)である。

4 職員給与と民間給与の比較

(1) 特別給

前記の「職種別民間給与実態調査」により民間企業従業員の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の「職種別民間給与実態調査」で、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について調査した結果は、表3に示すとおり、平均所定内給与月額の4.44月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間企業従業員の特別給を上回っている。また、民間事業所における冬季賞与の考課査定分の配分状況は表4のとおりとなっている。

表3 民間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
	下 半 期 (A ₁)	上 半 期 (A ₂)		
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	上 半 期 (A ₂)	372,632円	283,672円
			371,824円	281,112円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)		812,175円	519,793円
	上 半 期 (B ₂)		847,853円	512,318円
特別給の 支給割合	下 半 期 (B ₁ /A ₁)		2.18月分	1.83月分
	上 半 期 (B ₂ /A ₂)		2.28月分	1.82月分
	計		4.46月分	3.65月分
年 間 の 平 均			4.44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7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を県職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

表4 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位：%)

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
計	計	52.5	47.5	45.5	54.5	45.2	54.8
	500人以上	51.8	48.2	42.5	57.5	41.5	58.5
	100人以上500人未満	53.2	46.8	47.5	52.5	47.6	52.4
	50人以上100人未満	52.3	47.7	48.5	51.5	49.0	51.0

(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」の結果を用いて、職員にあっては行政職、民間企業従業員にあっては行政職に類似する事務・技術関係の職種の者について、役職段階、学歴等が同等であると認められる者同士の給与を対比させ、民間企業従業員の人員構成を本県職員の人員構成に置き換え、役職段階、学歴等ごとに給与を加重平均するラスパイレス方式による比較を行っている。

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「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。

5 人事院の特別給に関する勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の特別給の改定を勧告した。

その概要は、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間企業従業員の特別給を0.04月分上回ったことから、期末手当で0.05月引き下げ、年間4.45月分とするものである。

6 職員の給与の改定等

(1) 特別給（賞与等）

期末手当及び勤勉手当については、民間企業における支給状況並びに国及び他の都道府県の状況を考慮して改定を行う必要がある。

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改定を行う必要がある。

なお、会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 月例給

前記4（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。

7 おわりに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が公務にも大きな影響を及ぼす中、職員においては、行政サービスを安定的に提供し、県民の安全・安心を確保するため、誇りと使命感を持って、日々の職務に精励していることに敬意を表する。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として設定されたものであり、地方公務員法に規定する給与決定の原則に基づき、適正な給与水準を確保する仕組みとして定着している。

また、公務員の勤務条件等について、県民に対する説明責任を果たし、理解と支持を得るための重要な役割を担っている。

さらに、この制度は、県政の各分野において職務に精励している職員の努力や成果に報いる一方、人材の確保や良好な労使関係の構築にも寄与している。

県議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に理解を示され、今回の報告及び勧告について、適切に対応されるよう要請する。

別紙第2

勧 告

本委員会は、職員の給与について、別紙第1の報告に基づき、所要の措置をとられるよう次のとおり勧告する。

I 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

- (1) (2)及び(3)以外の職員（再任用職員を除く。）
期末手当の支給割合を1.25月分とすること。
- (2) 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。
- (3) 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

- (1) (2)及び(3)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。
- (2) 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。
- (3) 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。

II 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、Iの2については、令和3年4月1日から実施すること。