



秋田県議会議長 加 藤 鉦 一 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（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）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

本年3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症の感染が急速に拡大し、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく緊急事態宣言が発出された。同宣言は5月25日に解除され、全国的には新規感染者数は8月上旬をピークにその後減少傾向に転じたものの、今後、再拡大の可能性も危惧されている。県内でも、3月上旬から感染者が確認される状況となり、一時は沈静化の傾向も見られたが、8月上旬には多数の感染者の発生もあり、現在も散発的な感染が続いている。

こういった状況の中、3に記載する「令和2年職種別民間給与実態調査」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つつ、例年より2か月ほど遅れて、また、特別給等の調査を先行して実施したことから、今回の報告及び勧告は、集計の完了した特別給のみの内容とし、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こととする。また、人事管理等に関する諸条件についても、今後必要な報告を予定している。

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、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378の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した115の事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について調査を行った。

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。

他方、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、実地による調査を基本としながら、民間事業所の要望に沿った方法により、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て87.6%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

4 職員の給与と民間給与との比較

特別給については、職種別民間給与実態調査の結果、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、資料1のとおり、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額の2.20月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同2.09月分、年間で4.29月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.35月を0.06月分下回っていた。

5 人事院勧告等の概要

人事院は本年10月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は資料2のとおりである。

特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引き下げることにした。

なお、月例給については、公務と民間の4月分の給与を比較し、必要な報告・勧告を行うこととしている。

6 本委員会の見解

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、

総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

(1) 改定の内容

期末手当・勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.29月で、公務の年間支給月数の4.35月を下回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き下げ、4.30月とすることとする。その際、支給月数の引下げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

(2) 改定の実施時期

(1)の改定は令和2年12月1日から実施することとする。

7 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は持ち直しの動きがみられるものの、新型コロナウイルス感染症の影響から、サービス業は低迷しており、製造業については、全体として弱めの動きが続いている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中においても、職員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、日々職務に精励しているところである。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の賞与等の支給状況を踏まえ、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合を引き下げることにしたところである。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、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、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが必要である。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

資料 1

民間における特別給の支給状況

(令和 2 年職種別民間給与実態調査)

区 分		県 内 民 間 事 業 所
項 目		円
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	282,233
	上 半 期 (A ₂)	274,899
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B ₁)	620,579
	上 半 期 (B ₂)	573,705
特 別 給 の 支 給 割 合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.20 月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.09
年 間 の 平 均		4.29 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 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.35月分である。

民間における冬季賞与の配分状況

(令和 2 年職種別民間給与実態調査)

(単位 %)

項 目	部 長 級		課 長 級		係 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
企業規模						
規 模 計	37.7	62.3	38.8	61.2	46.9	53.1
500 人 以 上	48.3	51.7	48.3	51.7	66.7	33.3
100人以上500人未満	34.1	65.9	34.6	65.4	37.5	62.5
100 人 未 満	36.7	63.3	40.7	59.3	47.8	52.2

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〔対前年 △2,255円、△0.2歳〕

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラの防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 期末手当について

① 令和2年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

期末手当の支給割合を1.20月分とすること。再任用職員については、0.65月分とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.00月分とすること。再任用職員については、0.55月分とすること。

② 令和3年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

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1.225月分とすること。再任用職員については、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。

イ 特定幹部職員

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1.025月分とすること。再任用職員については、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0.575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(1)の②については、令和3年4月1日から実施すること。