

## 別記第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨にのっとり、昨年 10 月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

### 1 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされるとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員なら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されている。

人事委員会の給与勧告は、職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、給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、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）を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、人事院および全国の人事委員会と共同で実施しているもので、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を調査対象としており、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。このような比較方法および調査対象については、国家公務員および地方公務員全体の問題として、国において様々な議論・研究がなされた結果、最も適切な方式である

とされているものである。なお、これまでに、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させる観点から、調査対象企業規模の引下げや調査対象産業の拡大などの見直しが行われてきたところである。

## 2 職員の給与

本委員会が、令和2年4月1日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 8,926 人、県費負担市町立学校教職員 7,107 人、合計 16,033 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は 3,354 人で、その平均給与月額は 354,969 円（給料 324,705 円、扶養手当 9,032 円、地域手当 21,232 円）であり、平均年齢は 41.6 歳（男性 42.7 歳、女性 39.2 歳）、性別構成は男性 67.3%、女性 32.7%、学歴別構成は大学卒 72.6%、短大卒 12.3%、高校卒 15.1%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 381,902 円（給料 350,889 円、扶養手当 8,749 円、地域手当 22,264 円）であり、その平均年齢は 41.1 歳（男性 41.6 歳、女性 40.3 歳）、性別構成は男性 59.6%、女性 40.4%、学歴別構成は大学卒 83.5%、短大卒 6.4%、高校卒 9.9%、中学卒 0.2%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

## 3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 640 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 131 の事業所について、「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。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、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することとした。

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完了率は、93.1%と極めて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。

その主な調査結果は、次のとおりである。

## (1) 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における給与改定の状況は、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は37.1%（昨年44.2%）となっている。

項目 役職段階	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 %
係員	37.1	17.4	0.0	45.5
課長級	27.5	14.1	0.0	58.4

注 ベースアップ慣行の有無が不明およ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。

(参考資料第17表参照)

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は79.2%（昨年88.0%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は21.6%（同21.9%）、減額となっている事業所の割合は13.1%（同11.5%）となっている。

項目 役職段階	定期昇給 制度あり %	定期昇給 実施			定期昇給 中止 %	定期昇給 制度なし %	
		増額 %	減額 %	変化なし %			
係員	83.9	79.2	21.6	13.1	44.5	4.7	16.1
課長級	72.1	67.3	15.8	11.1	40.4	4.8	27.9

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およ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。

(参考資料第18表参照)

## (2) 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賞与等の特別給の年間支給割合は、平均給与月額との4.47月分となっている。

区 分 項 目		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	374,542	284,407
	上半期 (A2)	377,818	285,073
特別給の支給額	下半期 (B1)	886,347	550,159
	上半期 (B2)	792,751	487,916
特別給の支給割合		月分	月分
	下半期 (B1/A1)	2.37	1.93
	上半期 (B2/A2)	2.10	1.71
	年間計	4.47	3.64
年間の平均		4.47	

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公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

(参考資料第16表参照)

## 4 職員の給与と民間従業員の給与の比較

### (1) 特別給

本年の「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特別給は、年間で所定内給与月額の4.47月分に相当  
しており、職員の期末手当・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0.03月分上回っていた。

### (2) 月例給

本委員会は、前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基  
づき、行政職給料表適用職員と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等  
と認められる民間事業所の従業員(新規採用者等を除く。)について、相互の給与を  
対比させ精密に比較を行ってきた。

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 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用  
職員の学歴別、経験年数別の俸給(給料)の月額について、職員構成が国家公務員と同  
一であるものとして算出したラスパイレス指数は99.3であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.8、近畿6府県は99.3~100.5であった。

## 6 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国で0.1%の上昇、  
大津市で昨年と同値となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ135,010円、161,150円および187,250円となった。

(参考資料第23表および第24表その2参照)

## 7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年10月7日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告および勧告を行った。また、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

## 8 むすび

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

現行の各給料表については、前記4(2)の方法により算出した公民較差をはじめ、国家公務員の俸給表の改定状況を踏まえ、必要な報告および勧告を行うとともに、併せて、人事管理についても報告を行うこととする。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為な人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

地方公務員の給与は、職員の給与水準と民間企業従業員の給与水準との均衡を図ることを基本として、地方公務員法で定められた「給与決定の原則」に基づき決定されるべきものであり、給与勧告は尊重されるべきものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、民間給与との較差を解消するための特別給の

引下げを行う内容の報告および勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

## 人事院「給与勧告の骨子」

### ○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ (△0.05月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

### 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

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年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	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]

# 人事院「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  
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

### (2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ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