

# 職員の期末手当等に関する報告(意見)及び勧告

令和2年10月

埼玉県人事委員会





人委第454号

令和2年10月22日

埼玉県議会議長 田村琢実様

埼玉県知事 大野元裕様

埼玉県人事委員会

委員長 武笠正男

職員の期末手当等に関する報告（意見）及び勧告について

地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、職員の期末手当等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

## 職員の期末手当等に関する報告（意見）

### 1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、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る。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、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の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の期末手当等について検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

### 2 民間給与の調査（「令和2年職種別民間給与実態調査」の概要）

本委員会は、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,072（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した470の事業所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、病院は調査対象としていない。

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7月31日まで先行して実施した。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年間の支給実績等について調査した。

特別給等に関する調査完了率は、各民間事業所からの格別の協力を得て、84.1%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の特別給等の状況が反映されたものといえる。

なお、月例給等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。この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員等の合計54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。

(参考資料第1表・第2表)

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (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賞与等の特別給は、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・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が民間の特別給の年間支給割合を上回っていた。

(参考資料第3表)

### 民間の特別給と職員の期末手当・勤勉手当の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.44月	4.50月

#### (2) 月例給

本委員会は、毎年、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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較している。

本年も、8月17日から9月30日までの期間で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し、今後必要な報告及び勧告を行うものとする。

#### 4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況

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給与について報告し、期末手当について勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

本勧告では、期末手当の支給月数を年間で0.05月分引き下げることにしている。なお、月例給については、公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告及び勧告を行うことにしている。

(参考資料第5表)

#### 5 期末手当・勤勉手当の改定

前記3及び4を勘案し、職員の期末手当・勤勉手当の改定について以下のと

おり報告する。

前記3のとおり、特別給について職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を上回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、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る。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、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に見合うよう引き下げることが適当であると判断した。

期末手当・勤勉手当は、0.05月単位で改定を行ってきていることから、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、期末手当から差し引くこととする。

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支給月数を引き下げる。

## 6 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、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る。

本報告は、民間の特別給の支給割合に見合うよう、職員の特別給を引き下げる内容となった。

職員及び県内の民間事業所の従業員給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえて職員の給与を決定するという方法は、県民に支持される納得性のある給与水準を職員に対し保証するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。