

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

職員の期末手当等に関する報告（意見）及び勧告に当たって（談話）

令和2年10月22日
埼玉県人事委員会
委員長 武笠正男

本日、埼玉県人事委員会は、議会及び知事に対し、職員の期末手当等について報告及び勧告を行いました。

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、職員の給与その他の勤務条件を、社会一般の情勢に適応させる機能を有するものです。

まず、職員の皆様が、新型コロナウイルス感染症対策をはじめとした緊急事態等が続く中、県民の安心・安全な暮らしが一日でも早く戻るよう、昼夜を問わず一丸となって全力で職務を遂行されていることに心からの敬意を表します。

本年は、例年実施している民間給与に関する調査の実施時期が、新型コロナウイルス感染拡大の影響により遅れました。調査を2回に分け、ボーナス等については6月29日から7月31日まで先行して実施し、月例給等については8月17日から9月30日まで実施しました。企業活動が大きな影響を受けている中にもかかわらず、調査に対して御理解と御協力を賜りました民間事業所の皆様に心から御礼申し上げます。

先行調査の集計の結果、民間事業所の昨年8月から本年7月までの直近1年間のボーナスの支給割合が、職員の特別給の年間支給月数を下回っていることが明らかになりました。そのため、職員の特別給について、民間事業所におけるボーナスの支給割合に見合うよう、年間4.50月分から4.45月分に引き下げる必要があると判断いたしました。

また、人事院が特別給について先行して勧告したこと、議会及び知事に勧告内容を御検討いただく時間を十分確保すべきこと等を考慮し、本委員会としても、先行して特別給について勧告することといたしました。

なお、月例給や人事管理等については、今後の人事院勧告や民間事業所の調査結果等も踏まえ、改めて必要な報告及び勧告を行うこととしております。

職員の皆様には、引き続き高い倫理観と使命感を持って、県民の期待と負託に応えていただくよう希望いたします。

議会及び知事におかれましては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示された上で、本勧告の内容を実施するための必要な措置をとられるよう要請いたします。

県民の皆様におかれましては、職員の適切な給与や勤務条件を確保するため、第三者機関である人事委員会が行う勧告制度について、深い御理解をいただきますようお願いいたします。

職員の期末手当等に関する報告（意見）及び勧告の概要

令和2年10月22日

埼玉県人事委員会

【勧告のポイント】

ボーナス（特別給）を引下げ（4.50月 → 4.45月）

※月例給等については、別途必要な報告及び勧告を予定

1 民間給与の調査（職種別民間給与実態調査）

- 県内の470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
 - ・ 調査期間：6月29日～7月31日（完了率84.1%）
- 民間の支給割合 年間4.44月（職員の支給月数 年間4.50月）

2 職員と民間との比較及び改定

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引下げ（年間4.50月 → 4.45月、引下げ分は期末手当の支給月数に反映）

（一般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）
令和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

3 月例給等

- 月例給や人事管理等については、今後の人事院勧告や民間事業所の調査結果等も踏まえ、必要な報告及び勧告を予定



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する。

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。

別紙第2

勸 告

職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）、学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）の適用を受ける職員の期末手当について、次のように勧告する。

1 職員の給与に関する条例及び学校職員の給与に関する条例の改正

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

ア イ以外の職員（再任用職員及び再任用学校職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定幹部職員及び教育四級職員（再任用職員及び再任用学校職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

ア イ以外の職員（再任用職員及び再任用学校職員を除く。）

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 特定幹部職員及び教育四級職員（再任用職員及び再任用学校職員を除く。）

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。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

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

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

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。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の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

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

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。

4 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、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。

第1表 令和2年職種別民間給与実態調査の概要

1 調査の目的

この調査は、職員の給与を検討するため、民間給与の実態を調査するものである。

2 調査の内容等

(1) 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりである。

- ア 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- イ 民間企業における給与改定の状況等
- ウ 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- エ 本年4月分の初任給の状況

なお、このうち、今回の報告の基礎となったのは、ア及びイに関する調査である。

(2) 調査期間

本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、(1)ア及びイに関する調査を先行して実施した。各調査期間は、次のとおりである。

- ・ (1)ア及びイに関する調査：6月29日(月)～7月31日(金)
- ・ (1)ウ及びエに関する調査：8月17日(月)～9月30日(水)

3 調査の範囲等

(1) 調査対象事業所(母集団事業所)

全産業の企業規模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事業所

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象としていない。

(2) 事業所の抽出

上記3の(1)に記載した事業所を組織、規模、産業によって24層に層化し、これらの層から470事業所を無作為に抽出し調査を行った。

先行して実施した調査における調査完了事業所数は、第2表のとおりである。

(3) 集計

総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第2表 産業別・企業規模別調査事業所数

産業	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	391	194	143	54
農業、林業、漁業	—	—	—	—
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	20	8	7	5
製造業	185	73	79	33
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	64	36	19	9
卸売業、小売業	31	18	11	2
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	13	12	1	—
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	78	47	26	5

- (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5所、調査不能の事業所が74所あった。
- 2 調査対象事業所470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5所を除いた465所に占める調査完了事業所391所の割合(調査完了率)は、84.1%である。
- 3 「500人以上」とは、企業規模500人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。
- 4 「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。

第3表 特別給の支給状況

項 目		金 額 等
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	382,489 円
	上半期 (A ₂)	379,108 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	851,108 円
	上半期 (B ₂)	838,534 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	2.23 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	2.21 月分
年 間 の 平 均		4.44 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、平均で4.50月である。

第4表 冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位：%)

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
57.0	43.0	50.8	49.2	50.7	49.3

第5表 人事院による報告及び勧告の概要

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]



埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」