

職員の特別給に関する報告及び勧告

令和2年10月

愛知県人事委員会



2 人 委 第 4 9 3 号

令 和 2 年 1 0 月 2 7 日

愛知県議会議長 神 戸 洋 美 殿
愛 知 県 知 事 大 村 秀 章 殿 (各通)

愛知県人事委員会委員長 入 谷 正 章

職員の特給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、職員の特給について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

なお、月例給及び公務員人事管理については、別途必要な報告及び勧告を予定していることを申し添えます。

目 次

別紙第1 報告

第1 報告及び勧告の基本原則.....	1
第2 職員の給与について.....	1
1 給与に関する報告及び勧告の考え方.....	1
2 民間の特別給の状況.....	2
3 職員の特別給と民間の特別給との比較.....	2
4 国家公務員の給与等.....	3
5 職員の特別給の改定.....	3
第3 勧告実施の要請.....	3

別紙第2 勧告

1 改定の内容.....	7
2 改定の実施時期.....	8

参考資料

別紙第 1

報 告

第 1 報告及び勧告の基本原則

人事委員会の報告・勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられており、職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有している。適正な処遇を確保することは、職員の士気を高く保持するとともに、労使関係の安定や公正かつ能率的な行政運営推進の基盤である。

このような基本認識の下、本委員会は、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間従業員の給与、国及び他の地方公共団体の職員の給与等、職員の勤務条件を決定する諸条件について調査及び検討を行い、その結果を踏まえ報告・勧告を行うものである。

第 2 職員の給与について

1 給与に関する報告及び勧告の考え方

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、その結果に基づき職員給与と民間給与との比較を行い、その均衡を図ること（民間準拠）を基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与等も考慮の上、報告・勧告を行っている。

民間準拠を基本とすることは、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、公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、その給与水準は、その時々々の経済・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合わせていくことが最も合理的と考えられるためである。

なお、本年の「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、実地によらない方法を基本として 2 段階に分けて、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、月例給に関する調査については、8 月 17 日から 9 月 30 日までの期間で実施したところで

あり、このうち調査及び検討が完了した特別給について、その結果を踏まえて報告・勧告を行うものである。

2 民間の特別給の状況

本委員会は、民間における給与の実態を精確に把握するため、人事院、名古屋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3,858（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539の事業所を対象に、「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。

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年間の支給実績について調査している。

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の完了率は80.6%となり、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言える。

（参考資料 令和2年職種別民間給与実態調査の概要 参照）

3 職員の特別給と民間の特別給との比較

本委員会は、「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、民間における特別給（ボーナス）の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、人事院と同様に0.05月単位で改定するよう勧告を行ってきている。

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額の4.46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0.04月分上回っている。

職員の期末手当及び勤勉手当と民間の特別給との較差

		下半期	上半期
民間の 特別給の 支給状況	平均所定内給与月額 A	390,369円	386,016円
	特別給の支給額 B	846,903円	884,611円
	特別給の支給割合 B/A	2.17月分	2.29月分
	年間の支給割合 ①	4.46月分	
職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数 ②		4.50月分	
較差 ①-②		△0.04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。

4 国家公務員の給与等

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、期末手当の引下げ等について報告し、一般職の職員の給与に関する法律等の改正について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は別添のとおりである。

5 職員の特別給の改定

前記3のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

このため、本委員会は、期末手当・勤勉手当の改定にあたっては、人事院勧告の内容も考慮し、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とし、支給月数の引下げは、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定める必要があると考える。

また、指定職給料表適用職員、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必要があると考える。

第3 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき職員の給与その

他の勤務条件について適正な処遇を確保するためのものである。

本委員会は、これまで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準に維持するために勧告を行ってきたところであり、この原則が正しく適用されることが公務の公正かつ効率的な運営に資するものであると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度の意義及びその果たす役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告が速やかに実施されるよう要請するものである。

給与に関する報告・勧告の概要（人事院）

○ 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 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概要（人事院）

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

別紙第2

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和42年愛知県条例第3号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年愛知県条例第63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年愛知県条例第58号）を改正することを勧告する。

1 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

ア イ、ウ及びエ以外の職員（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。

イ 特定管理職員（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。

ウ 指定職給料表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.65月分とすること。

エ 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

ア イ、ウ及びエ以外の職員（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。

イ 特定管理職員（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。

ウ 指定職給料表の適用を受ける職員

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0.675月分とすること。

エ 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。

2 改定の実施時期

この改定は、この改定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)については令和3年4月1日から実施すること。