

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行っており、今回、特別給についてその結果を報告する。なお、月例給その他の項目については、改めて必要な報告を行うこととする。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

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」とするとともに、給与については、「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を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」としている。

また、地方公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和2年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は月例給に係る報告に併せて報告する。

3 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会及び福岡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1,995事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した516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。

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。（参考資料第1表及び第2表）

他方、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した。

4 本年の職員の特別給と民間の特別給との比較

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、表1のとおり、年間で平均所定内給与月額 4.45 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 月分が民間事業所の特別給の支給割合を 0.05 月分上回っていた。

表1 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	342,756円
	上半期 (A2)	340,699円
特別給の支給額	下半期 (B1)	764,354円
	上半期 (B2)	756,797円
特別給の支給割合	下半期 $(B1)/(A1)$	2.23月分
	上半期 $(B2)/(A2)$	2.22月分
	年間	4.45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」とは令和2年2月から7月までの期間をいう。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行った。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施することとした。

特別給については、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を下回ったことから、0.05月分の引下げを勧告した。

給与勧告の骨子は、別記のとおりである。

む す び

職員の特別給の決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりであり、本委員会の意見は、次のとおりである。

1 特別給について

(1) 改定の考え方

前記4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（4.50月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分上回っていた。このため、特別給については、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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げる必要がある。

支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くことが適当である。

(2) 改定の内容

期末手当・勤勉手当については、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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする必要がある。

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月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることが適当である。

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、支給月数を引き下げる必要がある。

2 おわりに

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設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。