

職員の給与に関する報告

令和 2 年 1 0 月

宮崎県人事委員会



宮人委職第1107号

令和2年10月23日

宮崎県議会議長 丸 山 裕次郎 殿

宮崎県知事 河 野 俊 嗣 殿

宮崎県人事委員会

委員長 濱 砂 公 一

職員の給与に関する報告について

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、職員の給与について別紙のとおり報告します。

目 次

| | | |
|------|-------------------------|----|
| 別紙 | 職員の給与に関する報告 | 1 |
| 1 | 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方 | 1 |
| 2 | 職員の給与の状況 | 2 |
| 3 | 民間の給与の状況 | 3 |
| 4 | 職員給与と民間給与との比較 | 4 |
| 5 | 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較 | 5 |
| 6 | 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告 | 5 |
| 7 | 本年の特別給の取扱い等 | 6 |
| 別添 1 | | |
| | 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告 | 9 |
| 別添 2 | | |
| | 参考資料 | 15 |
| | 民間給与関係資料 | 17 |

別紙

職員の給与に関する報告

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項及び給与、勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究を行い、給与等に関する報告及び勧告を行ってきた。

本年においても、職員の給与及び公務運営上の諸課題について検討を行っているが、特に本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、報告及び勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査を例年より時期を遅らせ、かつ2回に分けて実施したところである。

このため、今回は先行して調査を実施した職員の期末手当及び勤勉手当についての検討結果の概要を次のとおり報告する。

なお、月例給等については、調査結果に基づき改めて必要な報告及び勧告を行うこととする。

1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、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、給与勧告を通し、適正な給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるとともに、職員の給与について、県民の理解と納得を得ることにもつながっているものとする。

職員の給与については、地方公務員法の規定により、「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る」ととされている（均衡の原則）。このため、本委員会は、実地に調査した民間事業の従事者の給与をはじめ、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に考慮して、給与水準の改定や給与制度の見直しを行ってきた。

今後とも、職員の給与決定に当たっては、このような考え方に基づき検討を行っていくことが必要である。

2 職員の給与の状況

この報告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）であり、職員の期末手当及び勤勉手当（以下「特別給」という。）の年間支給月数は、以下のとおりである。

表1 職員の特別給の支給状況

| | | 6月期及び12月期 | 合計 |
|-------------|------|-----------|----------|
| 特定管理職員以外の職員 | 期末手当 | 1. 3 月 | 2. 6 月 |
| | 勤勉手当 | 0. 9 2 5月 | 1. 8 5 月 |
| | 計 | 2. 2 2 5月 | 4. 4 5 月 |
| うち再任用職員 | 期末手当 | 0. 7 2 5月 | 1. 4 5 月 |
| | 勤勉手当 | 0. 4 5 月 | 0. 9 月 |
| | 計 | 1. 1 7 5月 | 2. 3 5 月 |
| 特定管理職員 | 期末手当 | 1. 1 月 | 2. 2 月 |
| | 勤勉手当 | 1. 1 2 5月 | 2. 2 5 月 |
| | 計 | 2. 2 2 5月 | 4. 4 5 月 |
| うち再任用職員 | 期末手当 | 0. 6 2 5月 | 1. 2 5 月 |
| | 勤勉手当 | 0. 5 5 月 | 1. 1 月 |
| | 計 | 1. 1 7 5月 | 2. 3 5 月 |

(注) 特定管理職員は、管理職手当に係る区分が1種又は2種の職を占める職員のうち、行政職7級相当以上の職員等をいう。

3 民間の給与の状況

本委員会は、人事院と共同して、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329事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した142事業所を対象（うち特別給等に係る先行調査の実施事業所数は126事業所）として「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、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。

また、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、特別給等に関する調査を原則実地によらない方法で6月29日から7月31日まで先行して行った。

この結果、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、民間事業所からの格段の理解と協力により、調査の完了率は91.3%となった。

一方、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、その結果をとりまとめているところである。

〔特別給の支給状況〕

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所定内給与月額に対する特別給（ボーナス）の支給割合は、表2に示すとおり4.44月分に相当している。

その他、民間給与の調査の状況については、別添2参考資料のとおりである。

表 2 民間における特別給の支給状況

| 項 | 目 | 金額等 |
|-----------|---------------|----------|
| 平均所定内給与月額 | 下半期 (A 1) | 305,391円 |
| | 上半期 (A 2) | 302,040円 |
| 特別給の支給額 | 下半期 (B 1) | 656,807円 |
| | 上半期 (B 2) | 691,288円 |
| 特別給の支給割合 | 下半期 (B 1/A 1) | 2.15月分 |
| | 上半期 (B 2/A 2) | 2.29月分 |
| | 年間計 | 4.44月分 |

※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月から同年7月までの期間をいう。

※2 所定内給与月額は、特別給の支給された月の決まって支給する給与の支給総額から時間外手当総額を除いた額である。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

本年は、前述のとおり、職員の特別給の年間支給月数が4.45月であり、民間における特別給の支給割合は4.44月分となっている。

(2) 月例給

職員と民間との給与比較について、本委員会は、「県職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては行政職給料表適用職員（以下「行政職員」という。）、民間においてはこれと類似すると認められる職種の従業員について、役職段階、学歴及び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（ラスパイレス方式）を行ってきている。

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月例給に係る「令和2年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している。

5 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較

国家公務員と地方公務員との給与水準の比較については、諸手当を含まず、給料月額を学歴や経験年数を揃えてラスパイレス比較をする方式が定着している。

この方式によると、表3のとおり、国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県行政職員の指数は97.5と、2.5ポイント低い。

また、当該指数の都道府県の平均は99.8であり、本県は2.3ポイント低い状況となっている。

表3 都道府県のラスパイレス指数の状況

(平成31年4月1日現在)

| | |
|-------------|-------|
| 宮 崎 県 | 97.5 |
| 都道府県平均指数 | 99.8 |
| 指数分布区分 | 都道府県数 |
| 102以上 | 1 |
| 100以上 102未満 | 21 |
| 98以上 100未満 | 21 |
| 96以上 98未満 | 3 |
| 96未満 | 1 |
| 国 | 100.0 |

※ 平成31年地方公務員給与実態調査（総務省）より作成したものである。

※ 「ラスパイレス指数」とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数である。

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院においては、本年10月7日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与等に関する報告及び勧告（以下「人事院勧告」という。）を行ったところである。

この中で、特別給については、民間の特別給の支給水準に均衡するよう支給月数を現在の4.50月から0.05月引下げ、4.45月とする旨の勧告がなされている。

なお、本年の人事院勧告の概要は、別添1のとおりである。

7 本年の特別給の取扱い等

(1) 給与改定の考え方

本委員会における職員の給与改定に係る基本的考え方については冒頭に述べたとおり、地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づくこととしている。

また、この均衡の原則については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において、「給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきこと」、「給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきこと」、さらに、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安とすべきこと」などの考え方が示され、国もこの考え方に立って技術的助言等を行っているところである。

そのため、本年においても、例年同様、このような考え方に基づき、職員の給与決定の要素となる国家公務員及び他の都道府県職員並びに民間従業員の給与等の状況を踏まえ、(2)のとおり判断した。

なお、月例給に係る「令和2年職種別民間給与実態調査」については現在、とりまとめ中であることから、前記4(2)の方法により算出した公民較差等を踏まえ、後日、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 特別給の取扱い

前記 4 (1) のとおり民間の支給割合は4.44月分であり、現在の本県の支給月数は4.45月で、概ね均衡していることから、本年は特別給の改定を行わないことが適当である。

別添 1

国家公務員の給与等に関する
人事院の報告及び勧告

目 次

| | | | |
|---|------------------|-------|----|
| 1 | 給与勧告の骨子 | ----- | 12 |
| 2 | 公務員人事管理に関する報告の骨子 | ----- | 13 |

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 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

別添 2

参 考 資 料

目 次

民間給与関係資料

| | |
|---------------------------------|----|
| 令和2年職種別民間給与実態調査の概要 | 18 |
| 第1表 産業別、企業規模別調査事業所数 | 20 |
| 第2表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況 | 21 |

民間給与関係資料

令和2年職種別民間給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となった本人事委員会の職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

1 調査の目的

この調査は、県職員の給与を検討するため、令和2年4月現在における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、賞与等に関する調査を先行して実施した。各調査期間は以下のとおりである。

- ・ 賞与等に関する調査：6月29日～7月31日
- ・ 月例給に関する調査：8月17日～9月30日

(2) 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりである。

① 賞与等に関する調査

- ・ 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- ・ 民間企業における給与改定の状況等

② 月例給に関する調査

- ・ 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
- ・ 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①であり、調査結果については別表のとおりである。また、それ以外の調査結果及び②の調査結果については、次回報告する。

3 調査機関

本人事委員会、人事院、兵庫県人事委員会、福岡県人事委員会、長崎県人事委員会、熊本県人事委員会、鹿児島県人事委員会、特別区人事委員会、横浜市人事委員会、福岡市人事委員会、熊本市人事委員会

4 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人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所329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、病院は調査対象から除外した。

(2) 標本事業所の抽出

上記4の(1)に記載した事業所を組織、規模、産業により10層に層化し、これらの層から142事業所を無作為に抽出し調査を行った。

先行調査が完了した事業所は、第1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1表 産業別、企業規模別調査事業所数

(令和2年職種別民間給与実態調査)

| 産 業 | 企業規模 | | | |
|---------------------------------|------------|-----------|------------------|-----------------|
| | 規模計 | 500人以上 | 100人以上 500人未満 | 50人以上 100人未満 |
| 産業計 | 事業所 126 | 事業所 33 | 事業所 71 | 事業所 22 |
| 農業、林業、漁業 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 鉱業、採石業、 砂利採取業、建設業 | 12 | 2 | 5 | 5 |
| 製造業 | 62 | 15 | 39 | 8 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業 | 22 | 8 | 12 | 2 |
| 卸売業、小売業 | 7 | 3 | 3 | 1 |
| 金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業 | 18 | 2 | 11 | 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4所、調査不能の事業所が12所あった。
- 2 調査対象事業所142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4所を除いた138所に占める調査完了事業所126所の割合（調査完了率）は、91.3%である。
- 3 「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2表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

| 項目 企業規模 | 部長級 (非役員) | | 課長級 | | 係員級 | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 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 |
| 規模計 | % 57.7 | % 42.3 | % 60.6 | % 39.4 | % 64.2 | % 35.8 |
| 500人以上 | 39.5 | 60.5 | 50.7 | 49.3 | 64.8 | 35.2 |
| 100人以上 500人未満 | 54.1 | 45.9 | 56.5 | 43.5 | 56.9 | 43.1 |
| 50人以上 100人未満 | 81.9 | 18.1 | 78.0 | 22.0 | 78.2 | 21.8 |

