

# 職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告

令和2年10月

岩手県人事委員会





人委職第157号  
令和2年10月22日

岩手県議会議長 関根敏伸様  
岩手県知事 達増拓也様

岩手県人事委員会  
委員長 熊谷隆司

職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告について  
地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉  
手当について別紙のとおり報告します。



# 目 次

<b>別紙 報告</b> .....	1
I はじめに .....	1
II 職員の給与に関する事項 .....	1
1 特別給に係る職員と民間の比較 .....	1
(1) 職種別民間給与実態調査の概要について .....	1
(2) 特別給に係る調査結果 .....	2
2 人事院の給与等に関する報告及び勧告 .....	2
3 本年の給与改定 .....	5
III おわりに .....	6

## 附属資料



# 報 告

## I はじめに

本年の民間事業所従業員給与実態調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、訪問調査については例年より約3カ月延期して実施しているが、ボーナス等については先行して郵送等による調査を別途行い、今般、その結果を取りまとめたところである。

人事委員会は、地方公務員法に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告は、公務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、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所従業員の給与などを調査研究し、必要な検討を行ったので、今般、期末手当及び勤勉手当に関する報告を行うものである。

なお、月例給等については、訪問調査の結果を取りまとめ、算出する公民較差に基づき、おって必要な報告・勧告を行うこととする。

## II 職員の給与に関する事項

### 1 特別給に係る職員と民間の比較

#### (1) 職種別民間給与実態調査の概要について

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、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470（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152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。

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年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

民間事業所からの理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、83.4%と非常に高く、調査結果は、県内民間事業所の特別給の状況を反映したものと見える。

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。この調査では、公務の職種と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32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。

## (2) 特別給に係る調査結果

民間事業所における特別給の支給割合（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。

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、平均所定内給与月額の4.44月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.45月分）とおおむね均衡している。

### 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（A1）	323,054円
	上半期（A2）	339,004円
特別給の支給額	下半期（B1）	758,042円
	上半期（B2）	707,394円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.35月分
	上半期（B2/A2）	2.09月分
	計	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月までの期間である。

## 2 人事院の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、本年10月7日に、国会及び内閣に対し、「職員の給与等に関する報告及び職員の給与の改定に関する勧告」を行うとともに、「公務員人事管理に関する報告」を行った。

その概要は、次のとおりである。



# 給 与 勸 告 の 骨 子

## I 給与勸告制度の基本的考え方

(給与勸告の意義と役割)

- ・ 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勸告・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
- ・ 勸告は、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・勸告を予定

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
- ・ 時差出勤のための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立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

### 3 本年の給与改定

本委員会は、冒頭述べたとおり、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ったところである。

#### (1) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.45月分）が、昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所の特別給の支給割合（4.44月分）とおおむね均衡していることから、本年においては改定を行わないことが適当である。

#### (2) 月例給

8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果から算出した公民較差に基づき、必要な報告・勧告を行うこととする。

### Ⅲ おわりに

今回の報告においては、公民較差を踏まえ、特別給の改定を行わないこととした。

本県の職員においては、東日本大震災津波からの復興推進や、新型コロナウイルス感染症対策の取組など、各分野において日々職務に精励されていると認識している。社会一般の情勢に適応した適正な処遇が確保されることは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、本県の効率的かつ安定的な行政運営の基盤となるものである。

議会及び知事におかれては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割を十分に理解され、適切に対応されるよう要請する。