

職員の給与に関する報告及び勧告

令和2年10月

千葉市人事委員会



2千人委第424号

令和2年10月30日

千葉県議会議長 岩井雅夫様

千葉市長 熊谷俊人様

千葉市人事委員会

委員長 酒井正利

職員の給与に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉手当等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

報 告

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権を制約されていることの代償措置として、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。

本委員会は、職員の人事・給与の専門的機関として、公民給与の精密な比較を行い、本市職員の給与水準を市内民間事業所の従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本とし、必要に応じて国等との均衡も考慮して、市議会及び市長に対して、報告及び勧告を行っている。

民間準拠を基本とする理由は、

- ① 職員の給与は、民間事業所の従業員の給与と異なり、市場原理による決定が困難であること
- ② 職員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- ③ 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される市内民間事業所の従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、広く市民及び職員の理解と納得を得られる方法であると考えからである。

以上の観点から、本委員会は、昨年10月、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する報告及び勧告を行ったが、その後、引き続き職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

なお、例年5月から実施している「職種別民間給与実態調査」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況等を考慮し、実地によらない方法により、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日に先行して実施した。また、実地調査が基本となる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ところである。

先行調査を実施した特別給等に関する調査結果の概要は、次のとおりであるが、月例給等については、別途、調査結果に基づき速やかに必要な報告及び勧告を行うこととする。

1 特別給等の調査

(1) 調査事業所数

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院、千葉県人事委員会等と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の民間事業所408事業所（調査対象事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した103事業所について「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。

先行して実施した特別給等に関する調査では、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年間の支給実績等について調査を行い、92事業所（第1表のとおり）において調査を完了した。（調査完了率は89.3%）

第1表 産業別、企業規模別調査事業所数

産業	企業規模	規模計	3,000人	1,000人	500人	100人	50人
			以上	2,999人	999人	499人	99人
産 業 計		92	26	9	13	35	9
鉱業、採石業、 砂利採取業、建設業		8	2	1	1	4	0
製 造 業		14	3	1	3	3	4
電気・ガス・熱供給・ 水道業、情報通信業、 運輸業、郵便業		16	2	2	1	10	1
卸売業、小売業		18	7	2	0	8	1
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業		12	5	2	4	1	0
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業		24	7	1	4	9	3

＜層化無作為抽出法について＞

調査対象事業所を組織（本店・支店の別）、企業規模、産業によりグループ化（層化）し、各グループの中から標本を無作為に抽出する方法である。

（２）特別給の支給状況

民間における昨年８月から本年７月までの１年間に支払われた賞与等の特別給の支給状況は、第２表のとおりであり、平均給与月額４.４６月分に相当している。また、民間における昨年の冬季賞与の考課査定分の配分状況は、第３表のとおりである。

第２表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期（A1）	373,178円
	上半期（A2）	372,669円
特別給の支給額	下半期（B1）	828,867円
	上半期（B2）	833,534円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.22月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.24月分
年 間 の 平 均		4.46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。

＜参考＞

本市職員の現行の支給月数	6月期	2.25月分
	12月期	2.25月分
	年間計	4.50月分

第３表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

（単位：％）

部 長 級		課 長 級		係 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
46.6	53.4	46.7	53.3	50.9	49.1

（注）冬季賞与の考課査定分の配分状況は、事業所単位で集計した。

2 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、職員の給与について報告し、併せて給与の改定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。

その概要は、次のとおりである。

【給与に関する勧告】

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を取組。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 期末手当・勤勉手当の改定

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。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給
状況等を参考に期末手当から差し引くこととし、本年度については、12 月
期の期末手当を引き下げ、令和 3 年度以降については、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とする。

また、特定任期付職員の期末手当についても、上記の改定を踏まえ支給
月数を引き下げることとする。

なお、会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員との均衡を考
慮する必要がある。

4 給与勧告制度の意義・役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適
正な処遇を確保することを目的とするものであり、民間準拠により公務員
給与を決定する仕組みは、市民から支持される納得性の高い給与水準を保
障し、人材の確保及び労使関係の安定などを通じて行政運営の安定に寄与
するものと考えられる。

本委員会としては、地域の民間給与を的確に反映させた給与勧告を行う
とともに、勧告内容の充実に努め、職員の給与について、市民の理解と納
得をより一層得られるよう、職員の人事・給与の専門的機関としての責任
を果たしていく所存である。

市議会及び市長におかれては、今後とも、給与勧告制度の意義・役割を
十分認識して対処されることを要望する。

< 参考 >

給与決定に関する諸原則

地方公務員法に定める給与決定の原則には次のようなものがある。

① 情勢適応の原則（第14条第1項）

地方公共団体は、職員の勤務条件が社会一般の情勢（国全体の社会、労働、経済等の状況や、それぞれの地方公共団体の地域的事業等）に適応するような措置を講じなくてはならない。

② 職務給の原則（第24条第1項）

職員の給与は職務と責任に応ずるもの、すなわち、地方公共団体に対する貢献度に応じて決定されなければならない。

③ 均衡の原則（第24条第2項）

職員の給与は、民間企業の賃金や国及び他の地方公共団体の公務員の給与等を考慮して定めなければならない。

④ 条例主義（第24条第5項）

職員の給与は議会の議決に基づく条例によって定めなければならない。

○ 地方公務員法（抜粋）

（情勢適応の原則）

第14条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が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。

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 職員の給与は、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。

5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 で述べた報告に基づき、本市職員の給与について民間給与との較差を基に、次の措置をとられるよう勧告する。

1 期末手当・勤勉手当

(1) 令和 2 年 12 月期の支給割合

ア 下記イ以外の職員（再任用職員を除く。）

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分（特定管理職員にあっては1.05月分）とすること。

イ 特定任期付職員

12月に支給される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 月期以降の支給割合

ア 下記イ以外の職員（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（特定管理職員にあってはそれぞれ1.075月分）とすること。

イ 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

1の(1)については令和2年12月1日から、1の(2)については令和3年4月1日から実施すること。