



職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告

令和2年10月

千葉県人事委員会



人委給第120号

令和2年10月14日

千葉県議会議長 山中 操 様  
千葉県知事 鈴木 栄治 様

千葉県人事委員会

委員長 諸岡 靖彦

## 職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告に ついて

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第8条及び第14条の規定により、  
職員の期末手当及び勤勉手当について別紙第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。

なお、月例給及び公務運営については、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 職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告

1 給与勧告の基本的考え方	3
2 民間給与の調査	4
3 職員の特別給と民間の特別給との比較	4
4 人事院の報告及び勧告の概要	4
5 本年の特別給の改定	5
6 改定実施の要請	5

別紙第2 勧告	7
---------	---

## 別紙第1

# 職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告

本委員会は、職員の給与に関する条例（昭和27年千葉県条例第50号）の適用を受ける職員（単純な労務に雇用される者を除く。以下「職員」という。）の給与決定等に関連のある諸事情を、昨年の報告以降調査検討してきたが、その概要は次のとおりである。

### 1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適切な措置を講じなければならないとされている。

本委員会では、毎年、職員の給与を統計的に調査する一方、本県の民間給与の実態について実地調査を行い、両者の較差を算出するとともに、人事院勧告等を総合的に勘案して議会及び知事に調査結果及び所見を報告し、併せて所要の勧告を行っている。

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。民間準拠を基本とするのは、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、県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などから、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企業従業員の給与に職員給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

## 2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、千葉市人事委員会及び人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した373の事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。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先行して、6月29日から7月31日までの期間で実施した。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年間の支給実績等について調査した。

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、調査の重要性に対する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78.1%と高いものとなり、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することとした。

## 3 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賞与等の特別給は、所定内給与月額 $\times$ 4.46月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数(4.50月)を下回っている。

(報告資料第2表)

## 4 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

特別給について、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の支給割合を0.04月分上回っていることから、支給月数を0.05月分引き下げることとしている。

(報告資料〈参考〉給与勧告の骨子)

## 5 本年の特別給の改定

### (1) 改定についての考え方

人事委員会勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行ってきた。

本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、民間の特別給の支給割合は4.46月となっており、これに見合うよう引き下げる必要があると判断した。

以上の状況及び本年の人事院勧告の内容を勘案すると、本委員会としては、(2)に示すとおり特別給を改定することが適当であるとする。

### (2) 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする必要がある。支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容に準じ、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とする。

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、同様に支給月数を引き下げることとする。

## 6 改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、長年の経緯を経て、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

## 勸 告

次の事項を実現するため所要の措置を講ずることを勧告する。

### 1 改定の内容

期末手当を次のとおり改定すること。

#### (1) 令和2年度の支給割合

ア イ及びウ以外の職員（再任用職員及び会計年度任用職員を除く。）

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特別管理職員（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1.05月分とすること。

ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

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年度以降の支給割合

ア イ及びウ以外の職員（再任用職員及び会計年度任用職員を除く。）

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  
ること。

イ 特別管理職員（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 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、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。

# 期末手当及び勤勉手当に関する報告資料

職種別民間給与実態調査

人事院 報告



# 目

# 次

期末手当及び勤勉手当に関する報告資料の説明	5
<b>1 令和2年職種別民間給与実態調査</b>	
第1表 産業別、企業規模別調査事業所数	9
第2表 民間における特別給の支給状況	10
第3表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	10
<b>2 人事院勧告</b>	
〈参考〉 給与勧告の骨子	13



# 期末手当及び勤勉手当に関する報告資料の説明

今回の報告の基礎となった職種別民間給与実態調査の概要は次のとおりである。

## 令和2年職種別民間給与実態調査（先行調査）

### 1 調査の目的と時期

#### (1) 調査の目的

この調査は、職員の給与を検討するため、本県の民間給与の実態を本委員会と千葉市人事委員会及び人事院等が共同して調査したものである。

#### (2) 調査の時期

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。調査期間は次のとおりである。

令和2年6月29日（月）～同年7月31日（金）

### 2 調査対象事業所

全産業の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の本県の民間事業所1,742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。

### 3 標本事業所の抽出

上記2に記載した事業所を産業、規模等により24層（うち千葉市9層、その他県内地域15層）に層化し、これらの層から373事業所（うち千葉市103事業所、その他県内地域270事業所）を無作為に抽出した。

調査の完結した事業所は289事業所で、第1表のとおりである。

### 4 調査事項

事業所単位に調査する事項については、事業所票(1)及び事業所票(2)により実施した。

#### (1) 事業所票(1)

給与、賞与及び臨時給与等の支払状況

(2) 事業所票(2)

冬季賞与の考課査定分の配分状況等

5 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。

(調査の状況)

調査対象事業所	1,742事業所
抽出事業所	373事業所
調査の完結した事業所	289事業所 (調査完了率78.1%)

令和2年職種別民間給与実態調査  
(民間給与関係)



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)

企業規模 産業	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
産業計	289	60	34	50	105	40
農業，林業，漁業	—	—	—	—	—	—
鉱業，採石業，砂利 採取業，建設業	18	3	3	1	9	2
製造業	98	11	10	21	38	18
電気・ガス・熱供給 ・水道業，情報通信 業，運輸業，郵便業	60	10	6	16	20	8
卸売業，小売業	30	12	5	1	11	1
金融業，保険業，不 動産業，物品賃貸業	18	6	2	4	5	1
教育，学習支援業， 医療，福祉，サービス業	65	18	8	7	22	10

- (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3所、調査不能の事業所が81所あった。
- 2 調査対象事業所373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3所を除いた370所に占める調査完了事業所289所の割合(調査完了率)は、78.1%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 民間における特別給の支給状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

項 目		支 給 額 等
平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	364,561 円
	上半期 (A 2)	370,764
特別給の支給額	下半期 (B 1)	789,242
	上半期 (B 2)	849,358
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	2.17 月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2.29
	年 間	4.46

(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。  
備考 本県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

第3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)

部長級 (非役員)		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
48.4 %	51.6 %	50.3 %	49.7 %	57.8 %	42.2 %

# 人 事 院 勸 告



## 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 年度以降	期末手当	1.275 月	1.275 月
	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]