

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 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) 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。