

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。

