

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

福島県人事委員会



2人委第354号

令和2年10月26日

福島県議会議長 太田光秋様

福島県知事 内堀雅雄様

福島県人事委員会

委員長 齋藤記子

職員の期末手当及び勤勉手当について

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第1のとおり報告し、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、速やかに必要な措置をとられるよう要請します。

なお、月例給及び人事管理の課題については、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。

報 告

I 給与勧告制度の基本的考え方

人事委員会の勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、自らの勤務条件の決定に直接参加できる立場にないことの代償措置として、適正な処遇を確保するために設けられているものである。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において、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とされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

本委員会は、これらを踏まえ、職員の勤務条件について必要な調査研究を行い、改善すべき事項の有無及び改善すべき内容の検討を行ってきたが、その結果について、次のとおり報告する。

II 職員給与の改定

1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響

本年 4 月以降、新型コロナウイルス感染症の感染が国内で急速に拡大し、国民生活や社会経済活動など、様々な方面に甚大な影響を及ぼしている。4 月 7 日に新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく政府の緊急事態宣言が発出され、同月16日には全都道府県に拡大された。その後、

5月14日に本県を含む39県の緊急事態宣言が解除され、同月25日には全都道府県の緊急事態宣言が解除されたものの、7月以降、断続的に新たな感染者が確認される中、感染拡大を防止しながら、社会経済活動を回復していくという困難な状況が続いている。

本県の「最近の県経済動向」（9月29日発表）における総合判断では「県内の景気は、一部に持ち直しの動きがみられるものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況が続いている。」としており、雇用・労働に関する個別判断では「厳しい状況にある。」としている。

2 職員給与の状況

本委員会は「令和2年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号。以下「給与条例」という。）及び福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号。以下「市町村立学校職員給与条例」という。）が適用される常勤職員の給与の支給状況について調査を行った。

給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在14,101人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は384,019円（平均年齢42.0歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第1に示すとおりである。

また、市町村立学校職員給与条例の適用を受ける職員は、本年4月1日現在9,712人で、従事する職務の種類に応じ、それぞれ教育職、事務職及び医療職の各給料表の適用を受けている。これらの職員の平均給与月額は423,098円（平均年齢46.7歳）となっており、これを項目別、適用給料表別に見ると別表第2

に示すとおりである。

【別表第1・別表第2（9ページ）参照】

3 民間給与の状況

本委員会は、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の786の民間事業所（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175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。

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、例年より調査の時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間に、月例給に関する調査を8月17日から9月30日までの期間に実施した。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。

【第1表（参考資料2ページ）参照】

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

本委員会は、6月29日から7月31日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間における前年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）との比較を行った。

その結果、別表第3に示すとおり、民間の特別給の年間支給割合は、所定内給与月額 4.41 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.45) 月分が民間の特別給を 0.04 月分上回った。

【別表第3（10ページ）参照】

(2) 月例給

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結

果に基づき、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など給与決定要素を同じくすると認められる者同士の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「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する。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与、公務員人事管理に関する報告を行うとともに、給与の改定に関する勧告を行った。これらの概要は次のとおりである。

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 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月からパワー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

6 本年の給与の改定

(1) 特別給

ア 改定の基本方針

特別給については、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を考慮して、支給月数を引き下げることとする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

イ 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、4.40月分とする。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月期の期末手当が均等になるように支給月数を定めることとする。

また、再任用職員の期末手当並びに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。

(2) 月例給

前記4(2)の方法により算出した公民較差に基づき、別途必要な報告及び勧告を行うこととする。

Ⅲ 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員の適正な処遇を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとり職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

職員は、新型コロナウイルス感染症という新たな危機の中、東日本大震災と原発事故からの復興・再生、令和元年度東日本台風等からの復旧、地方創生・

人口減少対策など、多くの課題を乗り越えるため、全力で挑戦を続けている。
そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、今後とも、社会一般の情勢に適応した処遇が確保される必要があると考える。

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ついて深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1

県職員給料表別平均給与月額の様況
(職員の給与に関する条例の適用を受ける職員)

項目 給料表	令和2年4月1日現在								平成31年 4月1日現在	前年比
	人員 (平均年齢)	給料	地域手当	給料の 特別調整額	扶養手当	住居手当	その他	合計(給与 月額 (a))	給与月額 (b)	(a)/(b) ×100
行政職	人 5,378 (41.9歳)	円 330,624	円 444	円 12,463	円 8,946	円 9,144	円 3,331	円 364,952	円 364,909	% 100.0
公安職	3,409 (37.3歳)	323,887	473	2,746	11,777	6,219	4,526	349,628	349,224	100.1
教育職	4,606 (45.5歳)	401,644	8	3,229	10,272	8,459	8,121	431,733	431,426	100.1
研究職	309 (41.5歳)	338,160	0	7,501	8,275	9,167	4,710	367,813	365,140	100.7
医療職(一)	23 (44.9歳)	478,761	83,887	33,770	11,761	6,087	312,331	926,597	913,030	101.5
医療職(二)	200 (42.9歳)	341,602	0	5,340	7,008	9,537	7,811	371,298	368,342	100.8
医療職(三)	176 (43.0歳)	342,408	0	3,247	3,753	5,896	864	356,168	360,346	98.8
合計	14,101 (42.0歳)	352,903	423	6,808	9,961	8,173	5,751	384,019	383,704	100.1

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
2 その他は、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、初任給調整手当、特地勤務手当等及び寒冷地手当である。

別表第2

市町村立学校職員給料表別平均給与月額の様況
(福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員)

項目 給料表	令和2年4月1日現在								平成31年 4月1日現在	前年比
	人員 (平均年齢)	給料	地域手当	管理職 手当	扶養手当	住居手当	その他	合計(給与 月額 (a))	給与月額 (b)	(a)/(b) ×100
高等学校 教育職	人 47 (50.3歳)	円 439,515	円 0	円 3,606	円 7,245	円 4,509	円 6,670	円 461,545	円 466,442	% 99.0
小学校・ 中学校教育職	9,068 (46.9歳)	395,539	11	6,927	8,279	6,482	10,549	427,787	432,805	98.8
事務職	523 (44.1歳)	335,096	0	0	6,625	6,072	3,872	351,665	358,499	98.1
医療職	74 (40.2歳)	309,865	0	0	6,351	8,678	3,881	328,775	323,885	101.5
合計	9,712 (46.7歳)	391,845	10	6,485	8,170	6,467	10,121	423,098	427,886	98.9

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額を含む。
2 その他は、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、へき地手当等及び寒冷地手当である。
3 高等学校教育職給料表は市立特別支援学校の教育職員が、医療職給料表は学校栄養職員が適用を受けている。

別表第3

民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)		361,271 円
	上 半 期 (A 2)		361,175 円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)		790,361 円
	上 半 期 (B 2)		802,675 円
特別給の支給割合	下 半 期 (B 1 / A 1)		2.19 月分
	上 半 期 (B 2 / A 2)		2.22 月分
年間の支給割合			4.41 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月から令和2年7月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月分である。

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 期末手当の改定

期末手当を次のとおり改定すること。

(1) 令和 2 年12月期の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.225月分（再任用職員にあつては、0.65月分）とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあつては、0.55月分）とすること。

ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.625月分とすること。

(2) 令和 3 年 6 月期以降の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

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1.25月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.675月分）とすること。

イ 特定幹部職員

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1.05月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.575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1.65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。