

# 『本年の報告の概要』と 『給与勧告のしくみ』

## 目 次

I	本年の報告の概要	
1	職員給与と民間給与との比較	1 ページ
2	本年の月例給の改定	1 ページ
3	その他の給与上の課題	1 ページ
4	公務運営	2 ページ
II	給与勧告のしくみ	
1	給与勧告の対象職員の状況等（令和2年4月1日現在）	4 ページ
2	給与勧告の基本的な考え方	5 ページ
3	民間給与の調査対象	6 ページ
4	民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）	7 ページ
5	民間給与との較差について	8 ページ
6	最近の給与報告・勧告の状況	8 ページ

「令和2年 職員の給与等に関する報告」は、  
神奈川県人事委員会事務局のホームページに掲載しています。  
<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/s3u/kyuyo/kankoku.html>



神奈川県PRキャラクター  
かながわキンタロウ

令和2年12月  
神奈川県人事委員会



私たち一人ひとりの行動が、  
未来につながる。

SDGs 未来都市 神奈川県

# I 本年の報告の概要

## ○ 報告のポイント

～ 月例給の改定なし ～

- ・月例給の公民給与の較差は  $\Delta 33$  円 ( $\Delta 0.01\%$ )
- ・給料表等の改定は見送り

## <報告の内容>

### 1 職員給与と民間給与との比較

#### ○ 月例給（毎月きまって支給される給与）

職員<sup>※1</sup>と、これに類似する民間従業員（事務・技術関係職種）の本年4月分の給与月額について、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較（ともに本年度の新規学卒の採用者を除く。）

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	較差 (B) - (A)	
		較差額	較差率 <sup>※2</sup>
394,940 円	394,907 円	$\Delta 33$ 円	$\Delta 0.01\%$

※1 職員給与算定の対象となる行政職給料表(1)及び学校行政職給料表適用職員（行政職員）

※2 民間従業員の平均給与月額が、公民比較の対象となる行政職員の平均給与月額を、どの程度上回っている（又は下回っている）かを示した割合

### 2 本年の月例給の改定

公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、改定なし

### 3 その他の給与上の課題

- ・国と比較して給料月額が高い号給等については水準を見直し、それに伴い生ずる給与原資を若年層職員等へ再配分することについて検討
- ・任命権者においても検討を行い、関係団体との調整を速やかに進めることを要請

#### 【参考】 期末手当・勤勉手当（ボーナス）（令和2年10月28日の勧告）

- ・民間との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引下げ（4.50月→4.45月）
- ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

- ・勧告どおり給与改定が実施された場合の行政職員の平均年間給与への影響

改定前	改定後	差額
6,519 千円	6,499 千円	$\Delta 20$ 千円

※ 令和2年4月から令和3年3月までの平均年間給与額

- ・人件費への影響額  
約 $\Delta 12$ 億円（一般会計及び公営企業会計の計）

## 4 公務運営

### (1) 人材の確保・育成

#### ア 優秀な人材等の確保と採用制度

- (ア) いわゆる就職氷河期世代の支援の一環として、特に正規雇用の機会に恵まれなかった者を対象とする採用選考を実施。今後も職員構成や採用環境の変化を見据え、人材確保に向けて採用試験等を見直し
- (イ) より多くの受験者を確保するため、県行政に携わる魅力について積極的に情報発信。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、今後の広報活動におけるインターネットの活用を推進
- (ウ) 身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象とした選考を実施。今後も障がい者採用促進に向けた取組を引き続き推進。任命権者には、計画的採用と配置に当たっての障がいの状況に応じた適切な配慮を要請

#### イ 人材育成とキャリア形成

- (ア) 職員の実践能力の養成や専門性の向上には、OJT、キャリア開発や専門性向上を意識した人事異動、研修、適正な人事評価を人材育成に活用することが重要。このような取組により、幅広い視野と高いマネジメント能力を有する職員の育成を図ることを期待
- (イ) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、職員のキャリア開発に向けた研修の代替としてオンライン研修が実施されている。これを契機として、感染症対応に限らず、効果的な研修となるよう充実強化していくことが必要

#### ウ 多様な人材の活躍推進

- (ア) 「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」の令和3年4月の改定では、職員の意見を反映し、制度の面でも意識の面でも女性が活躍できる職場環境を実現し、仕事と家庭の両立支援制度の周知や意識啓発を行うことを期待
- (イ) 障がいのある職員の活躍推進については、「障がい者活躍推進計画」により取組を行っているが、障がいのある職員が活躍できる組織の実現に向けた一層の取組を期待
- (ウ) 多様な人材の活躍推進に向けた環境整備のためには、テレワークなど多様で柔軟な働き方を推進することも重要。今後も柔軟な働き方の普及に注力されることを期待

### (2) 働き方改革と勤務環境の整備

#### ア 働き方改革による長時間労働是正等の取組

- (ア) 任命権者において、時間外勤務時間の数値目標を達成できない状況等が生じる原因の分析及び検証を行い、災害等の事由を想定した体制の整備も含めた再発防止の取組をより一層推し進め、更なる長時間労働の是正等に努めることを要請

- (イ) 本県教育委員会において、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正等の趣旨を踏まえ、在校等時間を適切に把握するとともに、教員の負担軽減に向けた取組を着実に推し進めていくことを要請

## イ 仕事と家庭の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備

### (ア) 両立支援と勤務環境の整備

任命権者において、仕事と家庭の両立支援制度が利用しやすくなるよう、職員の意識改革や職場の環境づくりを進めるなど、更なる普及、啓発を行っていくことが重要であり、これらの取組が一層進められることを期待

### (イ) 「新しい生活様式」への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、テレワークの利用促進や拡大時差出勤制度の拡充など「新しい生活様式」に対応した勤務環境を整備することは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、その能力の十分な発揮につながるものであり、任命権者において、引き続き取組を進めていくことを期待

## ウ 健康管理対策の推進

ストレスチェックにおける高ストレス者の占める割合が依然として高いこと等の状況を踏まえ、任命権者が、職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図る取組を一層推進していくことを期待

## エ 職場におけるハラスメントの防止

任命権者において、「ハラスメント防止対策ポータル」の開設等、ハラスメント防止に向けた取組を強化しているが、引き続き取組を着実に実施し、その効果の検証を行った上で、必要な対策をより一層進め、ハラスメントのない職場の実現を図ることを要請

## オ 会計年度任用職員等の勤務条件

任命権者において、国の動向を注視しつつ、会計年度任用職員等の勤務条件の向上に資するよう取り組むことを期待

### (3) 定年の引上げ等、高齢層職員をめぐる状況

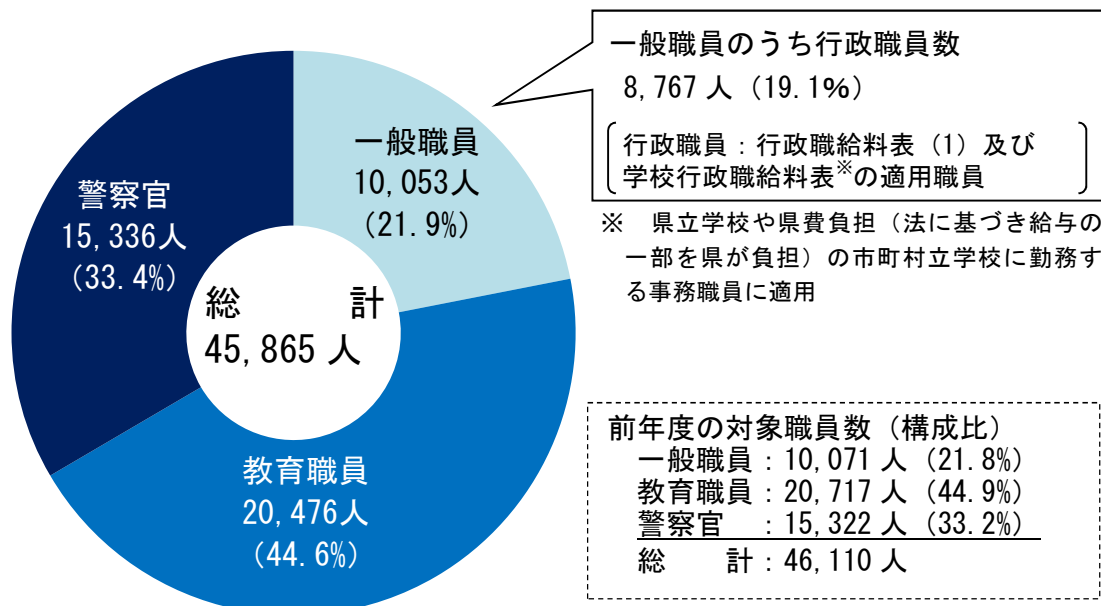
定年の引上げは、高齢層職員のモチベーションの向上を図り、知識・経験を一層活用する上で望ましい。

今後、国における詳細な制度設計等を注視しつつ、十分に検討していくことが必要

## Ⅱ 給与勧告のしくみ

### 1 給与勧告の対象職員の状況等 (令和2年4月1日現在)

#### 【給与勧告の対象職員数】



注1 職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例、学校職員の給与等に関する条例、任期付研究員の採用等に関する条例及び任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員を対象(企業行政職給料表及び技能職給料表の適用を受ける職員は対象外)

2 給与勧告の対象職員数の割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100.0%にならない場合がある

#### 【学歴別構成割合】

区分	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職員	73.3%	6.3%	20.4%	0.1%
行政職員	71.6	8.1	19.8	0.5

#### 【性別構成割合】

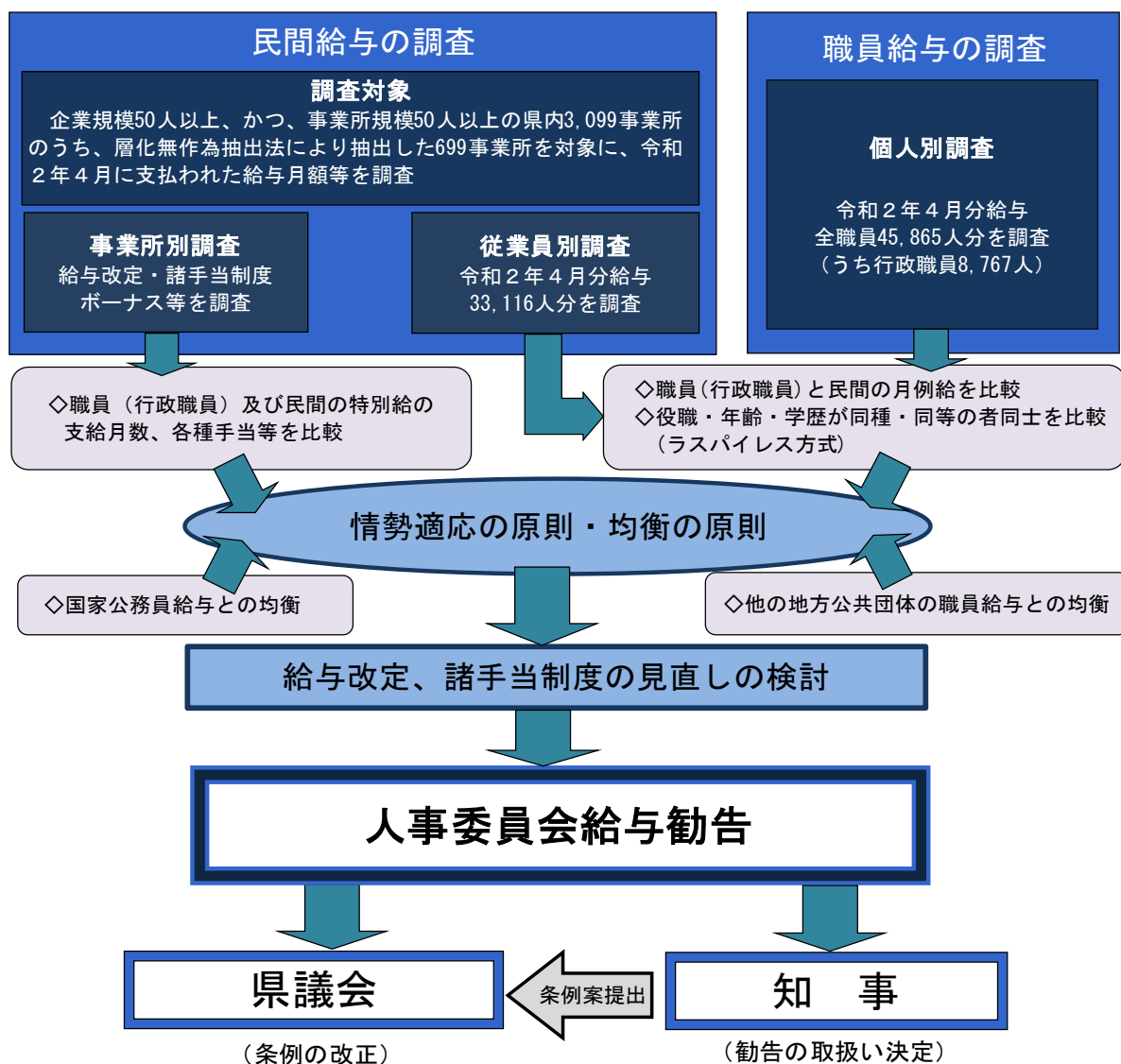
区分	男	女
全職員	66.8%	33.2%
行政職員	60.5	39.5

#### 【平均年齢】

区分	平均年齢
全職員	39.7歳
行政職員	41.8

## 2 給与勧告の基本的な考え方

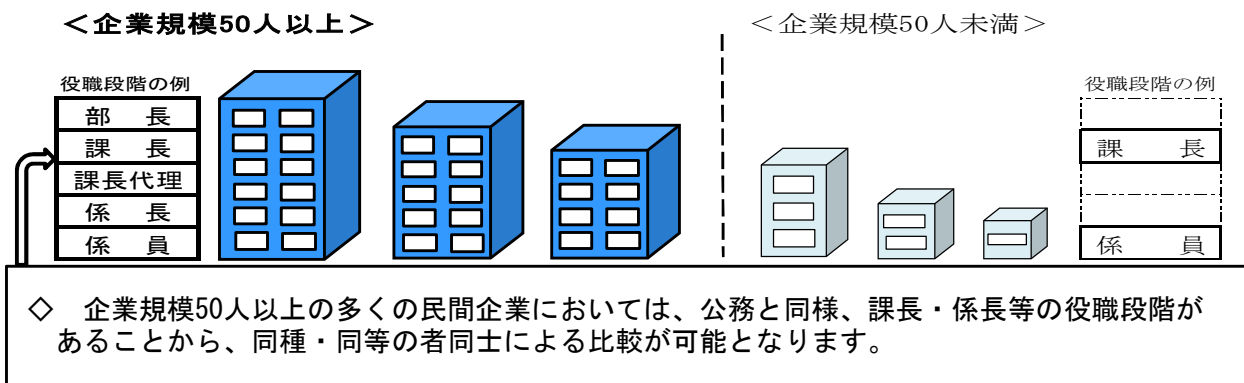
- 公務員は民間の従業員とは異なり、団体交渉権、争議権の一部が制約されているため、その代償措置として、地方公務員法に基づき人事委員会による給与勧告制度が設けられています。この制度は職員の給与について、県民の理解と納得を得る重要な役割を担っています。
- そのため、本委員会は、職員の給与を、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、その時々を生計費、経済・雇用情勢等を反映した民間従業員の給与と均衡させることが基本であると考えています。
- また、毎月支払われる月例給については、民間の従業員と職員の4月分の給与を調査して比較し、特別給（ボーナス）については、過去1年間の民間の支給月数を調査して職員の1年間の支給月数と比較した上で、給与勧告を行っています。
- この方法は、情勢適応の原則や均衡の原則など、給与決定の原則に則った最も合理的な方法と考えられています。



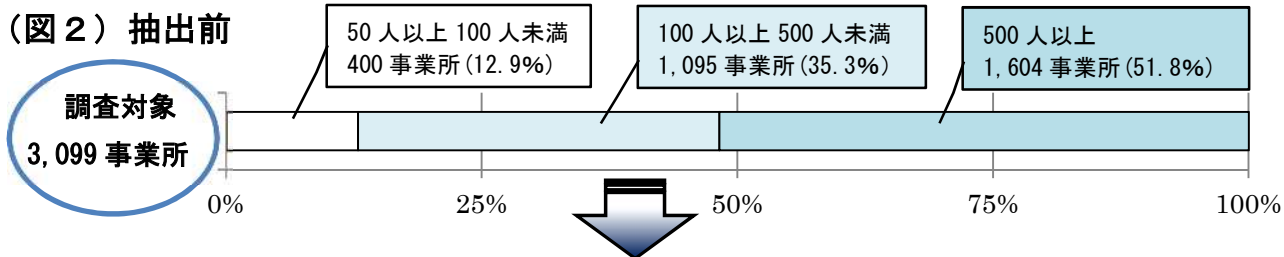
### 3 民間給与の調査対象

○ 企業規模50人以上（図1）、かつ事業所規模50人以上の県内3,099事業所（図2）のうち、層化無作為抽出法（図3）により抽出した699事業所（図4）を対象に、事務・技術関係職種等33,116人の本年4月に支払われた給与月額等を調査しました。

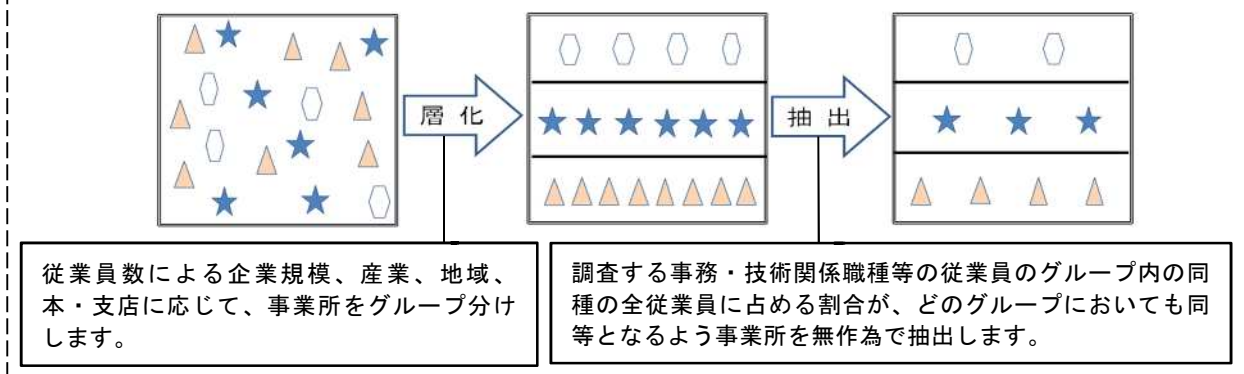
（図1）民間給与の調査対象



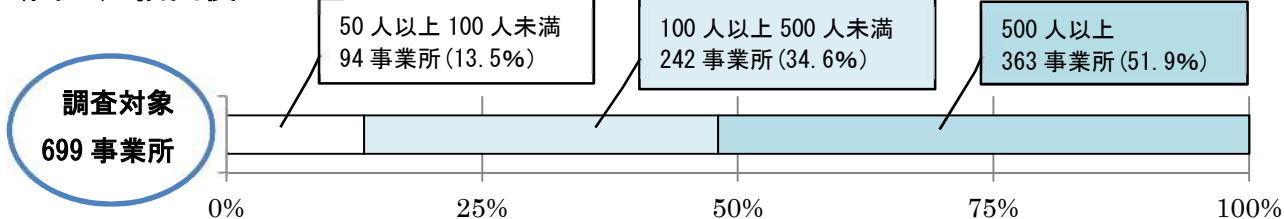
<月例給調査における企業規模別の調査対象事業所【抽出前・抽出後】>



（図3）【層化無作為抽出法】（抽出のイメージ）

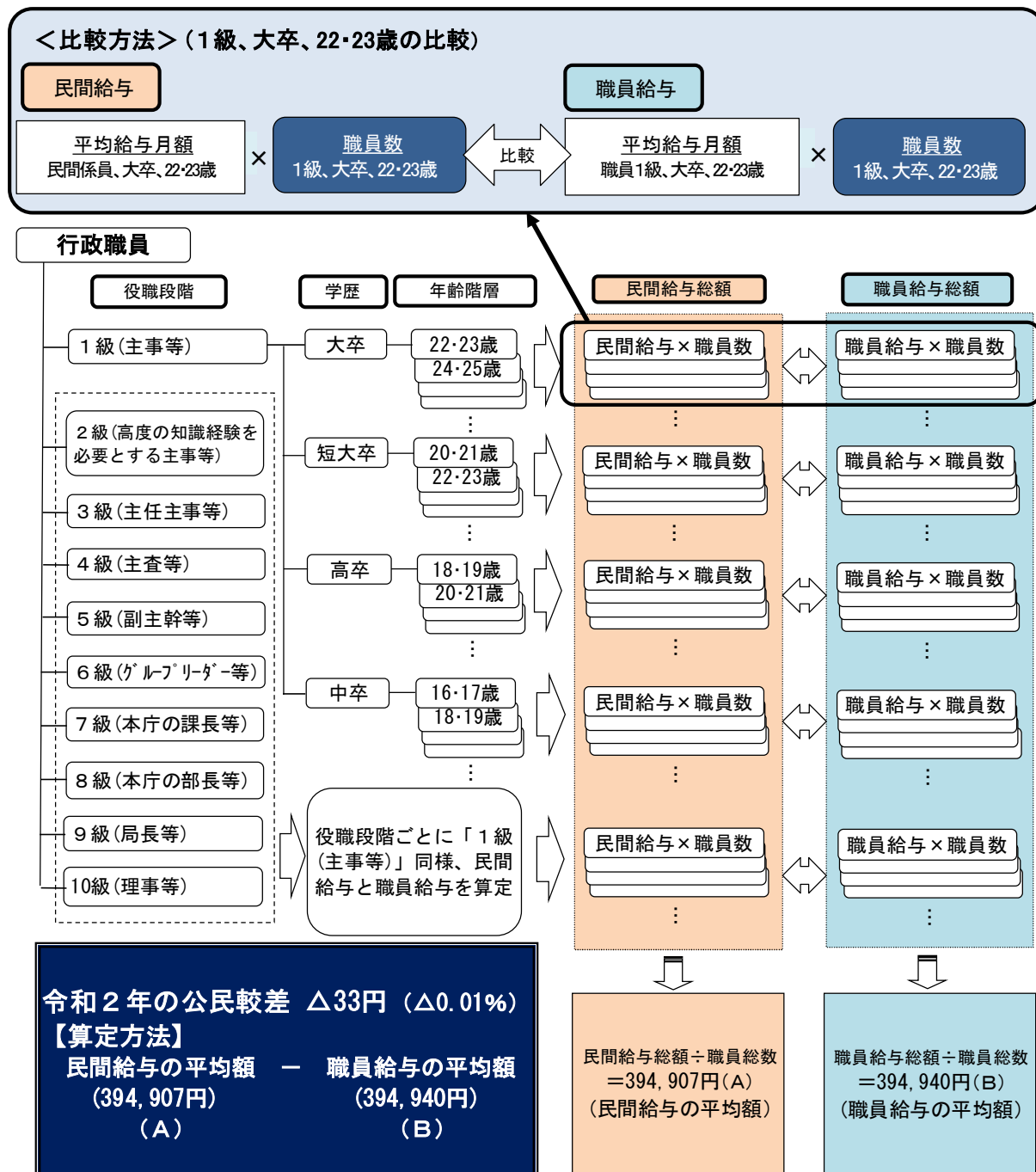


（図4）抽出後



# 4 民間給与との比較方法（ラスパイレス方式）

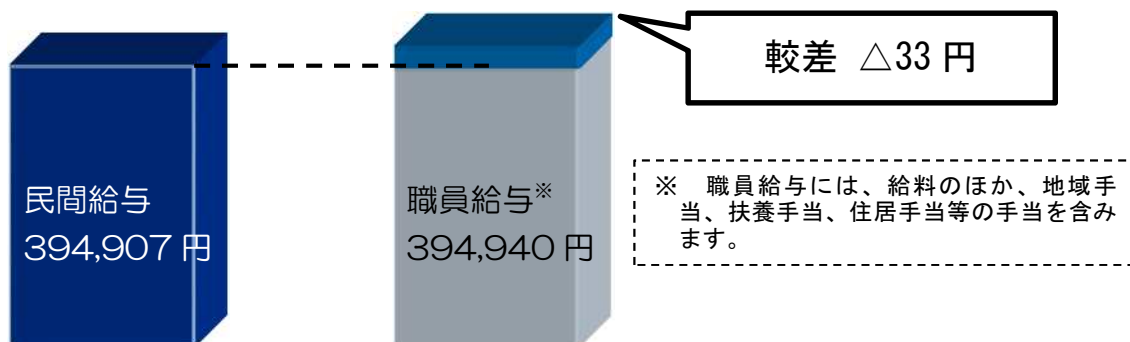
○ 本委員会は、一般の行政事務を行っている職員（行政職給料表（1）及び学校行政職給料表の適用職員）と、これに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与月額を対比させ、民間従業員の給与月額を、職員の人員構成に置き換えて算出した平均給与月額（A）と、職員の平均給与月額（B）との精密な比較（ラスパイレス方式）を行っています。





## 5 民間給与との較差について

- 本年4月時点で、職員の給与が民間従業員の給与を33円（0.01%）上回っているものの、その差は小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととしました。



## 6 最近の給与報告・勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差		年間支給月数	対前年比増減
平成 23 年	△0. 11% (△439 円)	引下げ	3. 95 月	勧告なし (改定なし)
平成 24 年	△0. 06% (△245 円)	引下げ	3. 95 月	勧告なし (改定なし)
平成 25 年	0. 07% ( 298 円)	勧告なし (改定なし)	3. 95 月	勧告なし (改定なし)
平成 26 年	0. 42% (1, 698 円)	引上げ	4. 10 月	+0. 15 月
平成 27 年	0. 68% (2, 736 円)	引上げ	4. 20 月	+0. 10 月
平成 28 年	0. 20% ( 784 円)	引上げ	4. 30 月	+0. 10 月
平成 29 年	0. 13% ( 505 円)	引上げ	4. 40 月	+0. 10 月
平成 30 年	0. 17% ( 697 円)	引上げ	4. 45 月	+0. 05 月
令和元年	0. 11% ( 440 円)	引上げ	4. 50 月	+0. 05 月
令和 2 年	△0. 01% (△ 33 円)	勧告なし (改定なし)	4. 45 月	△0. 05 月

### 人事委員会とは

人事委員会は、地方公務員法の定めるところにより設置され、3人の委員をもって組織されています。地方公共団体における人事行政の専門性・特殊性の観点から、専門的・中立的機関として権限を行使し、より適正な人事が行われるようにすることが人事委員会の使命です。

人事委員会の権限は、性格により以下の3つに分類できます。

- ①行政権限：給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について  
地方公共団体の議会及び長への勧告、競争試験または選考試験の実施 等
- ②準司法的権限：勤務条件に係る措置要求の審査、不利益処分の審査請求の審査 等
- ③準立法的権限：人事委員会規則の制定 等

