

写

熊市人委発第243号
令和2年(2020年)10月29日

熊本市議会議長 紫垣正仁様

熊本市長 大西一史様

熊本市人事委員会

委員長 内田光也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

目 次

別紙第1 報告

1 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	2
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	3
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 特別給	3
(2) 月例給	4
4 本年の給与の改定	
(1) 特別給（期末手当及び勤勉手当）	5
(2) 給料表等	5
5 人事院勧告等の概要	6
6 給与勧告実施の要請	6
別記 人事院勧告等の概要	7

別紙第2 勧告

(1) 期末手当及び勤勉手当	9
(2) 改定の実施時期	9

参考資料

職員給与関係資料

令和2年（2020年）職員給与実態調査の概要	15
第1表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び 性別・学歴別人員構成	16
第2表 給料表別平均給与月額	18

民間給与関係資料

令和2年職種別民間給与実態調査の概要	21
第3表 産業別、企業規模別調査事業所数	22

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行っています。

例年、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与を比較するための資料を得ることを目的に、調査員が事業所を直接訪問し、月例給と特別給（ボーナス）等を一括して調査を行う職種別民間給与実態調査を実施しています。

しかしながら、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、まずは、先行して特別給等の調査を6月29日から7月31日まで訪問によらない方法で実施しました。

その結果の概要は、次のとおりです。

なお、月例給の調査については、8月17日から9月30日まで感染防止対策を徹底した上で訪問調査を実施しており、その結果については、公民給与の較差をはじめその他報告事項等と合わせ、改めて報告及び勧告等を行う予定としています。

1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施しました。

この調査の結果のうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

(1) 職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳. 月)	平均 経験 年数 (年. 月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,997	41.9	19.6	69.0	31.0	66.3	6.0	27.6	0.1

(2) 平均給与月額

(単位：円)

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
323,410	10,249	8,008	8,598	574	350,839

- ・ 平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・ その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特勤手当です。

2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内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110事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

そのうち、6月29日から7月31日まで訪問によらない方法で先行して実施した調査内容は、昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績及び民間企業における給与改定の状況等です。

その結果の概要は、次のとおりです。

(1) 民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は14.0%（昨年19.0%）、課長級は12.8%（昨年14.2%）となっています。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員は3.9%（昨年0.0%）、課長級は2.5%（昨年0.0%）となっています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は14.4%（昨年19.1%）、課長級は15.8%（昨年20.2%）となっています。

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	14.0	14.4	3.9	67.7
課長級	12.8	15.8	2.5	68.9

- ・ ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものです。

(2) 民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は75.5%（昨年95.6%）、課長級は66.5%（昨年88.7%）となっています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は14.2%（昨年4.9%）、課長級は13.2%（昨年5.4%）となっています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は3.5%（昨年7.7%）、課長級は3.4%（昨年8.4%）となっています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は57.8%（昨年83.0%）、課長級は49.9%（昨年74.9%）となっています。

（単位：％）

項目 役職 段階	項目						定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし	定期昇給 中 止	
係 員	79.3	75.5	14.2	3.5	57.8	3.8	20.7
課長級	70.4	66.5	13.2	3.4	49.9	3.9	29.6

- ・ 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計したものです。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額との4.45月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.50月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分上回っていました。

項 目		金 額 等
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	313,508円
	上 半 期 (A 2)	311,590円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	696,597円
	上 半 期 (B 2)	696,425円
特別給の支給割合	下 半 期 (B 1 / A 1)	2.22月分
	上 半 期 (B 2 / A 2)	2.23月分
	年 間 計	4.45月分

- ・ 下半期は令和元年（2019年）8月～令和2年（2020年）1月、上半期は令和2年（2020年）2月～同年7月です。

(参考) 人事院	民間の特別給の支給割合 年間計	4.46月分
----------	-----------------	--------

(参考) 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況 (単位：%)

係 員		課 長 級		部長級 (非役員)	
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
54.1	45.9	51.8	48.2	50.8	49.2

(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、職員にあっては一般行政職の職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の4月分の給与を比較し、その較差を算出しています。

本年の公民給与の較差については、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公民較差を算出し、改めて報告します。

4 本年の給与の改定

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与等の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っていません。

本年もこのような考え方にに基づき、本市職員の給与等について、次のとおり対応する必要があると判断しました。

(1) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

前記3（1）の市内民間事業所における特別給の支給状況、国の特別給の改定状況等を考慮して、次のとおり改定を行う必要があります。

ア イ及び再任用職員以外の職員

(ア) 現行の特別給の年間支給月数4.50月分については、期末手当を0.05月分引き下げ、4.45月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き下げ、令和3年度（2021年度）以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

イ 特定任期付職員

(ア) 現行の期末手当の年間支給月数3.40月分については、0.05月分引き下げ、3.35月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き下げ、令和3年度（2021年度）以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

(2) 給料表等

前記3（2）の方法により算出した公民較差に基づき、改めて必要な報告及び勧告を行います。

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与に関する勧告等を行いました。その概要は、別記（P7～P8）のとおりです。

6 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告及び勧告に基づき、適切に対処されるよう要請します。

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〕

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月からパワハラ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