

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

＝人事院勧告特集号＝  
令和２年度第３号  
通算第５７８号  
令和２年１１月１１日

尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和２年人事院勧告の概要—

人事院は、１０月７日及び１０月２８日、令和２年の国家公務員の給与について、国会と内閣に勧告及び報告した。その主な項目は、別紙のとおりとなっている。

今後、当該勧告等の内容を踏まえて、各団体と協議を行っていく。

### ＝人事院勧告制度とは＝

人事院勧告制度は、国家公務員の地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることの代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものである。人事院は職員の利益保護を基本的役割としていることから、人事院勧告を通じて職員の適正な給与その他の勤務条件を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものとなっている。今後、国においては、この勧告内容を踏まえ、国家公務員の給与改定等についての判断がなされることとなる。

また、都道府県や政令指定都市など人事委員会を持つ地方公共団体では、それぞれの人事委員会が職員の給与に関する調査研究を実施し、人事院勧告に相当する給与報告・勧告を当該地方公共団体に対して行うが、本市のように人事委員会を持たない地方公共団体の多くでは、人事院勧告に基づく国家公務員の改定に準じることで、民間を始め他の地方公共団体との均衡を図っており、人事院勧告は職員の給与改定等を実施する基準として重要な役割を果たしている。



## 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]



## 報 告 の 骨 子

### ○ 今回の報告のポイント

#### 月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給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。

### 1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差  $\Delta 164$ 円  $\Delta 0.04\%$

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

### 2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給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。

#### （参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）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



<諸資料>

I 官民給与の較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	官民給与の較差 ①-②
408,704 円	408,868 円	△164 円 (△0.04%)

II 民間における特別給（一時金）の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員
	下半期 (A <sub>1</sub> )	上半期 (A <sub>2</sub> )	
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )		384,601 円
	上半期 (A <sub>2</sub> )		384,277 円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )		832,961 円
	上半期 (B <sub>2</sub> )		884,391 円
特別給の支給割合	下半期 (B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )		2.17 月分
	上半期 (B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )		2.30 月分
年間平均			4.46 月分

※ 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは令和2年2月から令和2年7月までの期間

※ 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたもの

※ 国家公務員の現行の年間支給月数は平均で4.50月分

III 民間における給与改定の状況

(単位：%)

	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	26.3	9.8	0.8	63.1
課長級	22.1	9.5	0.6	67.7

IV 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	86.5	82.5	23.1	12.7	46.7	4.0	13.5
課長級	78.2	73.9	20.0	11.4	42.5	4.3	21.8

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照