



職員の給与に関する報告

令和2年11月

沖縄県人事委員会

人委第 355 号
令和2年11月2日

沖縄県議会議長 赤 嶺 昇 殿
沖縄県知事 玉 城 康 裕 殿

沖縄県人事委員会

委員長 島 袋 秀 勝

職員の給与に関する報告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報告	1
1 民間の給与等	2
2 職員給与と民間給与との比較	5
3 人事院勧告等の概要	6
むすび	12

(別添) 人事院の報告及び勧告の骨子

給与勧告の骨子	13
公務員人事管理に関する報告の骨子	14

参考資料

[1 民間給与関係	1]
------------------	-----

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行っており、今回、特別給についてその結果を次のとおり報告する。なお、月例給その他の項目については、改めて必要な報告を行うこととする。

1 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、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351の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140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、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の先行実施分における主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第1表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベース改定の慣行のない事業所の割合が59.8%（昨年66.9%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は23.3%（同28.2%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は16.9%（同4.9%）となっている。

また、第2表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は77.6%（昨年88.2%）となつて

いる。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は5.2%（同0.0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は17.2%（同11.8%）となっている。

第1表 民間における給与改定の状況

（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	ベース改定の慣行なし
	一般従業員（係員）	23.3	16.9	0.0
管理職（課長級）	21.8	18.7	0.0	59.5

（注） ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第2表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：%）

項目 役職段階	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		
一般従業員（係員）	82.8	77.6	23.4	14.1	40.1	5.2	17.2
管理職（課長級）	79.2	73.8	19.2	16.4	38.2	5.4	20.8

（注） 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改定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。

イ 諸手当の支給状況

（家族手当の支給状況）

家族手当の支給状況は、第3表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について12,882円、配偶者と子1人について17,868円、配偶者と子2人について22,277円となっている。

第3表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	平 均 支 給 月 額
配 偶 者	12,882
配 偶 者 と 子 1 人	17,868
配 偶 者 と 子 2 人	22,277

(注) 配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所を対象とした。

(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賞与等の特別給は、第4表に示すとおり、所定内給与月額
の4.43月分となっている。

第4表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A1) 356,861 円
	上半期 (A2) 356,020 円
特別給の支給額	下半期 (B1) 781,094 円
	上半期 (B2) 797,694 円
特別給の支給割合	下半期 $(\frac{B1}{A1})$ 2.19 月分
	上半期 $(\frac{B2}{A2})$ 2.24 月分
年 間 の 平 均	4.43 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7月までの期間をいう。

(参考資料1 民間給与関係 参照)

2 職員給与と民間給与との比較

前記の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、第5表に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当する4.43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）は民間事業所の特別給の支給割合と概ね均衡していた。

第5表 公民給与（特別給）の較差

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A－B）
4.43月分	4.45月分	△0.02月分

3 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、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 国家公務員の給与に関する報告及び勧告

ア 特別給(ボーナス)については、公務が民間を0.04月分上回っていたことから0.05月分引き下げることとし、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した。

イ 月例給については、本年4月分の官民比較の結果に基づき、改めて必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 公務員人事管理に関する報告

新型コロナウイルス感染症は、我が国の社会や経済に甚大な影響を及ぼしており、人事制度の面からこれまで様々な取組を行ってきたところであり、今後も感染症拡大の予防を図りつつ、必要な取組を進めていく。

ア 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ① 人材の確保については、本年4月から6月までの間に実施予定であった総合職試験、一般職試験及び専門職試験を本年7月以降に延期し、総合職試験では院卒者第2次試験の政策課題討議試験を実施しないなど試験内容の一部を変更した。また、試験会場におけるマスクの着用、いわゆる3密の回避などの十分な感染症対策を行うとともに、「国家公務員試験採用情報NAVI」における各府省発信の受験者向け情報を一元化したポータルサイトの立上

げ、動画やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）による採用関連情報の発信など、インターネットを活用した人材確保活動を展開している。

② 人材の育成については、本年4月に実施予定であった国家公務員合同初任研修を中止し、本年5月から7月にかけて実施予定であった初任行政研修は8月以降へ延期の上、実施期間の短縮など研修の年間実施計画の大幅な見直しを行い、今後、インターネットの活用を進めていく。また、諸外国への在外研究員制度について渡航中の研究員の十分な安全確保を図るとともに、各府省が個別の状況に応じて適切な選択を行えるよう、インターネットを用いた研究従事や渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応を行う。

③ 勤務環境の整備については、時差出勤のための勤務時間割振りの特例を措置し、職場における感染拡大防止対策や妊娠中の女性職員の業務軽減等に関する取扱いの周知を行った。また、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等で出勤することが困難と認められるときは、常勤職員、非常勤職員とも、出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象として差し支えない旨を本年3月に各府省に示すなど職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできた。今後とも新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ必要な対応を行っていく。

また、新型コロナウイルスにさらされる業務に従事したため発症した疾病については、公務上の災害として公務災害の認定を速やかに行うこと等を本年3月及び6月に各実施機関に周知しており、引き続き指導していく。

④ その他の取組については、職員が新型コロナウイルス感染症対策のため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本年3月に人事院規則を改正した。ま

た、人と人との接触機会を避ける観点から、公平審査において必要に応じインターネットを活用して調査を実施するなど適切かつ円滑な審査を進めていく。

イ 人材の確保については、採用試験申込者数が減少している中、多様な有為の人材を確保するため、大学1、2年生や大学院1年生などに向けた啓発活動の充実に加え各受験者層の特性に応じた人材確保活動を強化し、各府省とも連携しながら国家公務員の仕事の魅力をアピールしていく。また、今後の人材確保活動においては、民間企業の取組等を参考にインターネットの活用を進め、受験者層の動向や合格者の傾向などの分析及び多方面からの意見聴取により人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それらを踏まえたきめ細かい人材確保活動を展開する。

いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組む政府からの統一的な選考試験実施の要請を受け、本院でも必要な検討を行い、各府省とともに本年11月から来年2月にかけて国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施する。

障害者雇用については、国家公務員における合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等の措置、本院が能力実証等の一部を統一的に行う障害者選考試験の実施、厚生労働省と連携した各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援を行ってきており、今後とも関係各方面の意見を聴きつつ必要な検討を行っていく。また、経験者採用試験については各府省のニーズを的確に把握し今後とも一層の活用を図っていくとともに、女性活躍促進のための取組として、公務における職業生活への多様な支援等に関する情報提供などを行い女性の公務への進路選択に結び付ける。

ウ 人材の育成については、管理職員に部下職員の能力向上に必要な人材育成のポイント等を確認させること、若手職員・女性職員に今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせること、幹部職員に倫理観・使命感の醸成や自らの役割認識の徹底を図ることなど、引き

続き専門的な知見をいかした研修に取り組む。

エ 長時間労働の是正等については、昨年4月から超過勤務命令の上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においても720時間等と設定し、大規模災害への対処等の重要な業務で特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対してはこれらの上限の時間を超えて勤務を命ずることができることとしているが、その場合に各省各庁の長は上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。今後、各府省における要因の整理、分析及び検証の状況について把握するとともに、各府省に対する情報提供や必要な指導を行っていく。

各府省においてこれまでもマネジメント強化、業務合理化等に取り組んでいるが、限られた要員の下で新型コロナウイルス感染症や大規模災害へ対応してきており、業務の合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職域においては、業務量に応じた要員を確保する必要がある。

また、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、各府省の働き方改革への取組状況や民間の状況等を踏まえつつ、勤務時間制度等の在り方について、現行制度の整理も含めて研究を行っていく。

オ ハラスメント防止対策については、有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書も踏まえ、本年4月にパワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定し、また「懲戒処分の指針」を改正し、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を標準例に追加した。さらにセクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則についても、これまでの注意義務規定を禁止規定に改める改正を行っており、各府省に対し、人事院規則等の内容を周知するとともに、防止対策が適切に実施されるよう、研修教材の提供や各府省の相談員を対象としたセミナーの開催などの支

援を行っていく。

カ 仕事と家庭の両立支援については、本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、政府において育児休業など男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされ、男性の育児参画の促進などの各種の取組を総合的に推進することとされ、男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組が進められている。本院でもそ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り組んでいく。また不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図るため、引き続き民間の状況を注視しつつ、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、必要な取組の検討を進めていく。

キ 心の健康づくりの推進等については、各府省におけるストレスチェック制度の効果的な活用等を引き続き支援するとともに、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策について有識者の意見を聴取して検討を進める。また、本院が設けている心の悩みの相談窓口についてオンライン相談の導入など相談を希望する職員が相談しやすい環境の整備を図る。過労死等防止対策については、長時間労働の是正やハラスメント防止対策を推進するとともに、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る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に対して指導・助言を行う。

ク 非常勤職員の適切な処遇の確保については、引き続き常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいくほか、休暇についても引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討を行っていく。なお、前述のとおり、新型コロナウイルス感染症への対応の一つとして、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等で出勤することが困難と認められるときは、非常勤職員も含めて出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象とすることが可能である旨を各府省に対

して示した。

ケ 定年の引上げについては、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」においては、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされており、本院としては、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する。

コ 能力・実績に基づく人事管理の推進については、政府において本年7月に「人事評価の改善に向けた有識者検討会」が設けられており、本院としては、この検討に必要な協力を行うとともに、引き続き、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、より能力・実績が反映される仕組みとなるよう取組を進める。

人事院の給与勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、別記のとおりである。

む す び

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

職員の給与については、民間給与の実態調査の結果並びに国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、諸事情を総合的に勘案し、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう取り扱う必要がある。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり報告する。

1 期末手当及び勤勉手当について

期末手当及び勤勉手当については、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

2 給料表その他の項目

給料表については、本年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し、その他の項目と併せて改めて必要な報告を行うこととする。

(別添)

人事院の報告及び勧告の骨子

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

参 考 資 料

(1 民 間 給 与 関 係)

参 考 資 料 目 次

1 民間給与関係

令和2年職種別民間給与実態調査の概要	1
第1表 産業別、企業規模別調査事業所数	2
第2表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	3

令和2年職種別民間給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となっている職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

1 調査の目的

この調査は、職員の給与と民間従業員の給与とを比較・検討するため、民間給与の実態を調査するものである。

2 調査の内容等

(1) 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりである。

- ア 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- イ 民間企業における給与改定の状況等
- ウ 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- エ 本年4月分の初任給の状況

なお、このうち、今回の報告の基礎となったのは、ア及びイに関する調査である。

(2) 調査期間

本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、(1)のア及びイに関する調査を先行して実施した。各調査期間は、次のとおりである。

- ・(1)ア及びイに関する調査：6月29日(月)～7月31日(金)
- ・(1)ウ及びエに関する調査：8月17日(月)～9月30日(水)

3 調査機関

本委員会及び人事院

4 調査の範囲

(1) 調査対象事業所（母集団事業所）

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のうち、農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）に分類された351事業所

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

(2) 事業所の抽出

母集団事業所を、産業、企業規模、組織によって12層に層化し、これらの層から 140事業所を無作為抽出法によって抽出した。

先行して実施した調査における調査完了事業所数は、第1表のとおりである。

(3) 集計

総計及び平均値の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第1表 産業別、企業規模別調査事業所数

(令和2年職種別民間給与実態調査)

産業	企業規模	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
	産業計	131事業所	39事業所	61事業所	31事業所
農業，林業，漁業	-	-	-	-	
鉱業，採石業，砂利採取業、 建設業	20	2	12	6	
製造業	14	1	8	5	
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	38	13	16	9	
卸売業，小売業	24	10	9	5	
金融業，保険業、 不動産業，物品賃貸業	12	5	2	5	
教育，学習支援業、医療， 福祉、サービス業	23	8	14	1	

(注)1 上記調査事業所のほか、調査不能の事業所が9所あった。

2 「500人以上」とは、企業規模500人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。(以下、各表について同じ。)

3 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」(宗教及び外国公務に分類されるものを除く。)である。

4 上記調査事業所数は、先行して実施した特別給等に関する調査の事業所数である。

第2表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

企業規模 \ 項目	管理職(課長級)		一般従業員(係員)	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
規模計	62.7 %	37.3 %	63.3 %	36.7 %
500人以上	60.6	39.4	60.2	39.8
100人以上500人未満	65.1	34.9	64.5	35.5
100人未満	60.0	40.0	65.0	35.0