

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成25年10月
秋田県人事委員会

目次

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント		ページ
①	公務員給与決定の原則と給与勧告	1
②	給与勧告の対象職員	2
③	給与勧告の手順	3
④	月例給の比較方法(ラスパイレス比較)	4
⑤	特別給の比較方法	5
⑥	本年の給与改定	6
⑦	給与制度の見直し等	7
⑧	行政職モデル給与例	9
⑨	最近の給与勧告の状況	10

① 公務員給与決定の原則と給与勧告

給与決定の原則

地方公務員の給与は、地方公務員法に定められている次の原則に基づいて、決定されなければならないとされています。

1. 情勢適応の原則

地方公共団体は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。 【地方公務員法第14条】

2. 職務給の原則

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。 【地方公務員法第24条第1項】

3. 均衡の原則

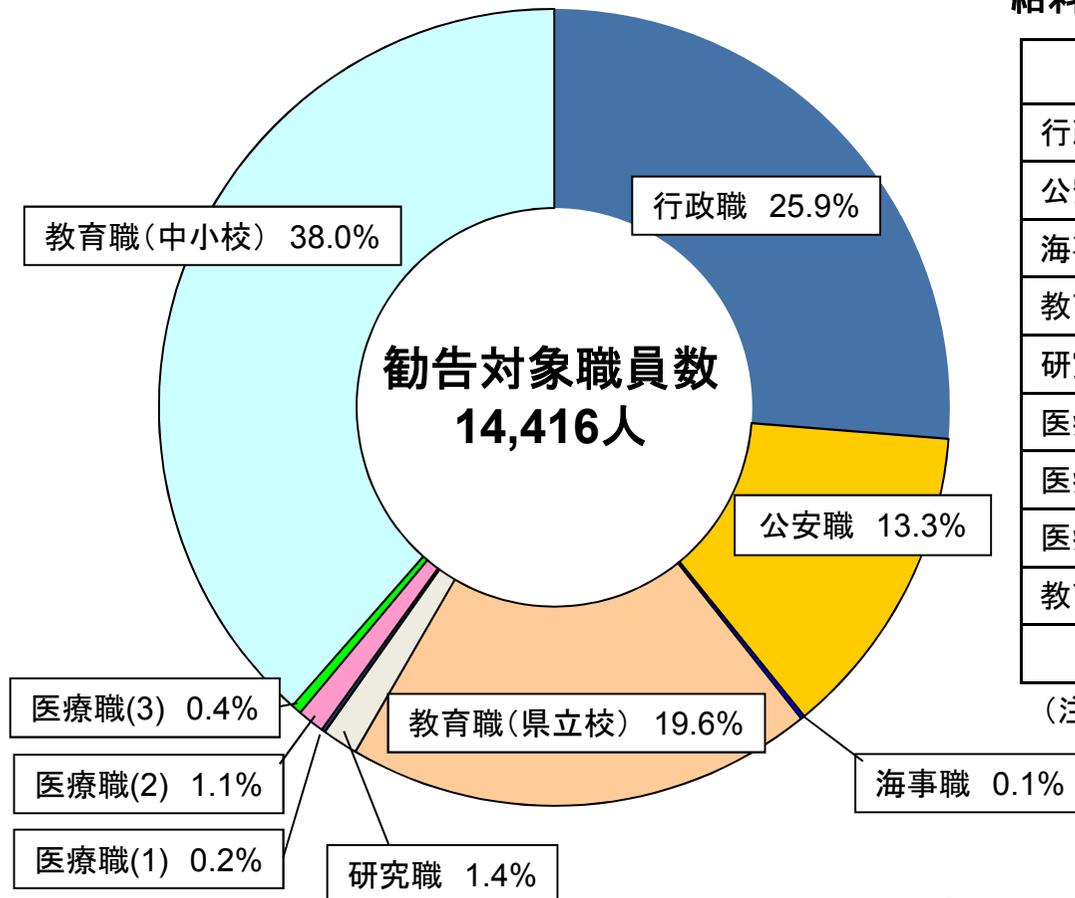
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。 【地方公務員法第24条第3項】

給与勧告

給与勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有しています。勧告が実施され、職員について適正な処遇を確保することは、人材の確保や職員の士気の保持、労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。

② 給与勧告の対象職員

平成25年4月1日現在の給与勧告対象職員は、14,416人となっています。このうち一般行政職員は、3,727人で、全体の25.9%を占めています。最も多いのは教職員で、小中高校を合わせると、8,302人、全体の約57.6%と過半数を占めています。



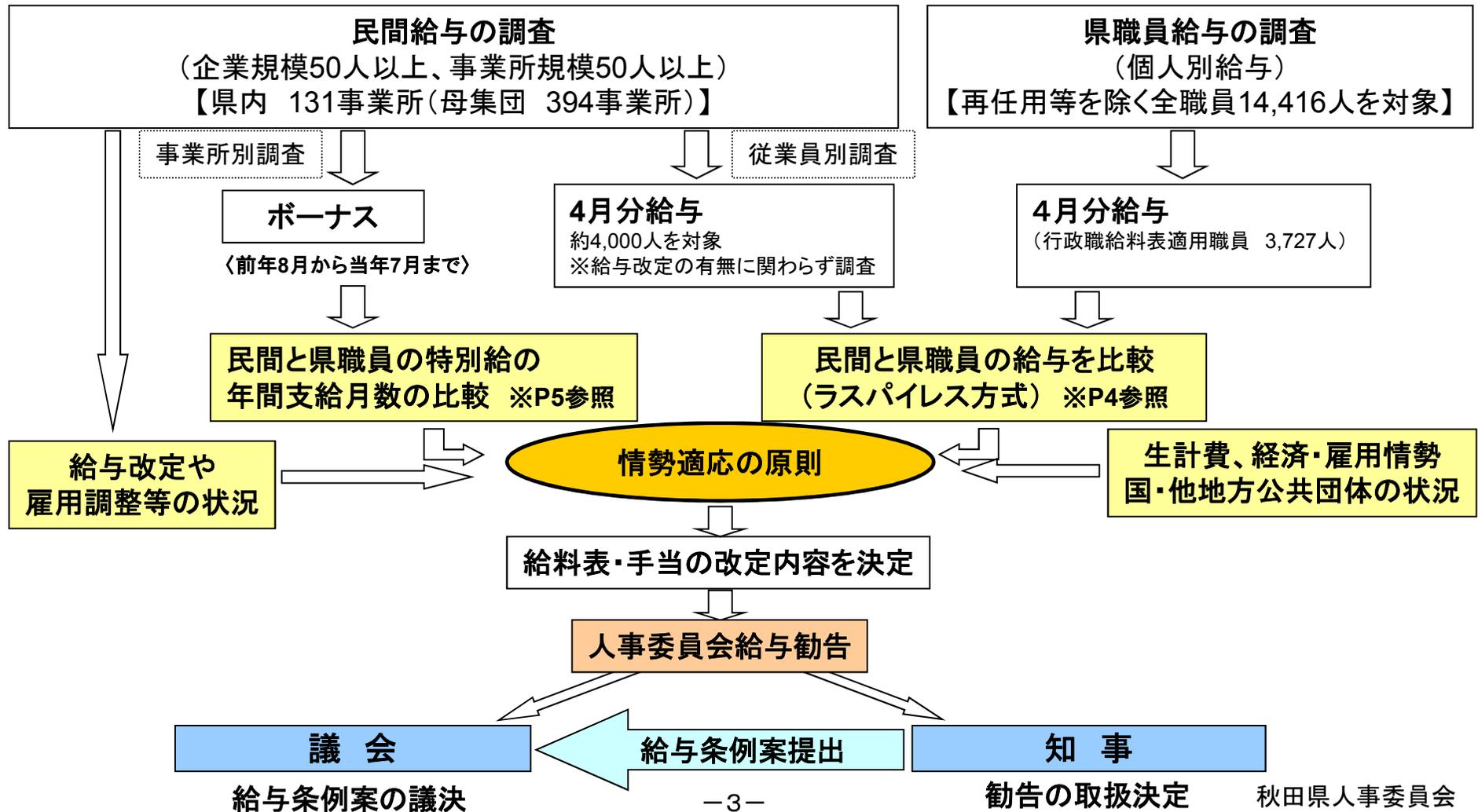
給料表別勧告対象職員数(平成25年4月1日現在)

	職員数(人)	職員の例
行政職	3,727	一般行政職員
公安職	1,918	警察官
海事職	17	船長、航海士
教育職(県立校)	2,818	高校の教員
研究職	208	研究員
医療職(1)	27	医師
医療職(2)	158	獣医師、薬剤師
医療職(3)	59	保健師、助産師
教育職(中小校)	5,484	中学校、小学校の教員
計	14,416	

(注)再任用職員、休職等の職員は含まない。

③ 給与勧告の手順

人事委員会では、民間企業の給与と県職員の給与を調査し、月例給については、県職員と民間の4月分の給与を精密に比較して得られた較差の解消を、また、特別給については、民間の過去1年間の特別給(ボーナス)の年間支給割合と県職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数とを合わせることを基本に、他の考慮事項である国や他の地方公共団体の状況などについても総合的に勘案して、勧告を行っています。



④ 月例給の比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員(※行政職給料表適用職員)に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度差があるかを算出しています。具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

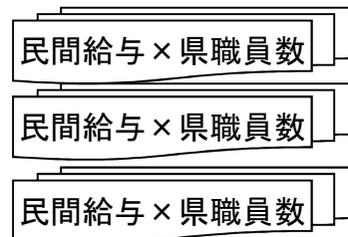
行政職給料表

(役職段階)	(学歴)	(年齢別)
1級(係員)	大卒	24・25歳
	短大卒	22・23歳
	高校卒	20・21歳
2級(主任)		26・27歳
		18・19歳
3級(係長)		
4級(課長代理・係長)		
5級(課長・課長代理)		
6級(部長等・課長・課長代理)		
7級(部長等・課長)		
8級(部長等・課長)		
9級(部長等)		

「1級係員」と同様に、学歴別、年齢別に民間と県職員の給与を算定

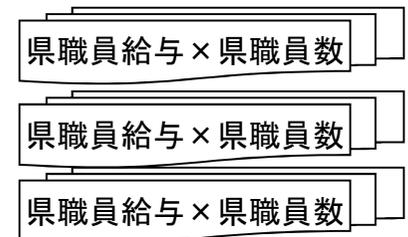
民間給与の調査 (4月分給与)

民間給与総額(A)



県職員給与の調査 (4月分給与)

県職員給与総額(B)



民間給与総額 / 県職員総数
381, 759円(a)

県職員給与総額 / 県職員総数
382, 045円(b)
(参考)給与減額措置後 371, 436円

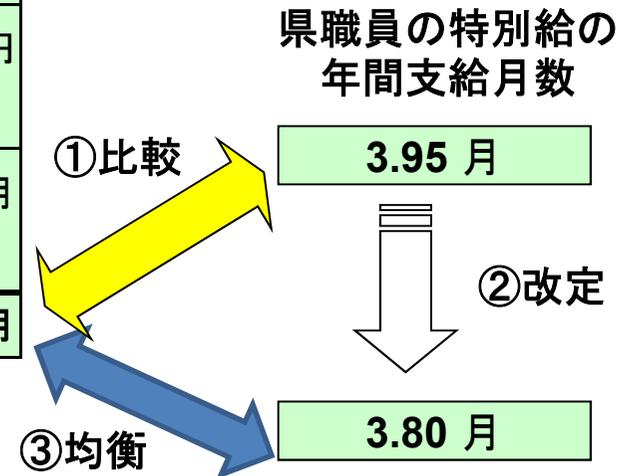
本年の較差△286円(△0.07%) (参考)給与減額措置後 10, 323円(+2.78%) 算定方法(a)-(b)

⑤ 特別給の比較方法

特別給については、民間事業所の過去1年間の特別給(ボーナス)の支給実績を下半期(H24年8月～H25年1月)と上半期(H25年2月～7月)ごとに精確に把握して、年間の支給割合を算出し、県職員の特別給(期末・勤勉手当)の支給月数と比較しています。

民間における特別給の支給状況

区 分		民 間 (事務・技術等従業員)
項 目		
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	327,511 円
	上 半 期 (A2)	323,921
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	685,667 円
	上 半 期 (B2)	554,597
特別給の支給割合	下 半 期 (B1/A1)	2.09 月
	上 半 期 (B2/A2)	1.71
年 間 の 平 均		3.80 月



県職員の支給月数が民間事業所の支給割合を0.15月分上回っていることから、民間との均衡を図る必要がある。

⑥ 本年の給与改定

給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があると考えています。

1 給料表

民間と県職員の月例給の較差 △286円 (△0.07%) (給与減額措置後 +10,323円(+2.78%))

○ 較差は小さく、概ね均衡していることから給料表の改定は行わない。

2 期末手当・勤勉手当

○ 県職員の支給月数(3.95月)は、民間の支給割合(3.80月)を上回っているため、0.15月分引き下げる。

現行の支給月数(一般職員)

	6月期	12月期	計
期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月
計	1.900月	2.05月	3.95月



改訂後の支給月数(一般職員)

	6月期	12月期	計
期末手当	1.175月	1.325月	2.50月
勤勉手当	0.650月	0.650月	1.30月
計	1.825月	1.975月	3.80月

昨年11月からの本県独自の給与減額措置及び本年7月からの国からの要請による給与減額措置により、本年度の職員の給与は格差相当分以上に民間給与を大きく下回っていると認められることから、本年度については改定を見送り、平成26年6月支給分から改定する。

⑦ 給与制度の見直し等(1)

(1) 給与構造改革における経過措置の廃止

- 経過措置の廃止については、昨年の報告において「国や他の都道府県の状況及び本県が抱える諸事情を踏まえ、適切な時期に廃止する必要がある。」と言及。
- 経過措置の受給者は、50歳台後半層の受給者が受給者全体の約75%（行政職給料表適用者、本年4月1日現在）を占め、50歳台後半層における公民の給与差を生じさせている要因の一つとなっている。
- 他の都道府県において廃止済又は廃止を決定した団体は20府県（本年4月時点）



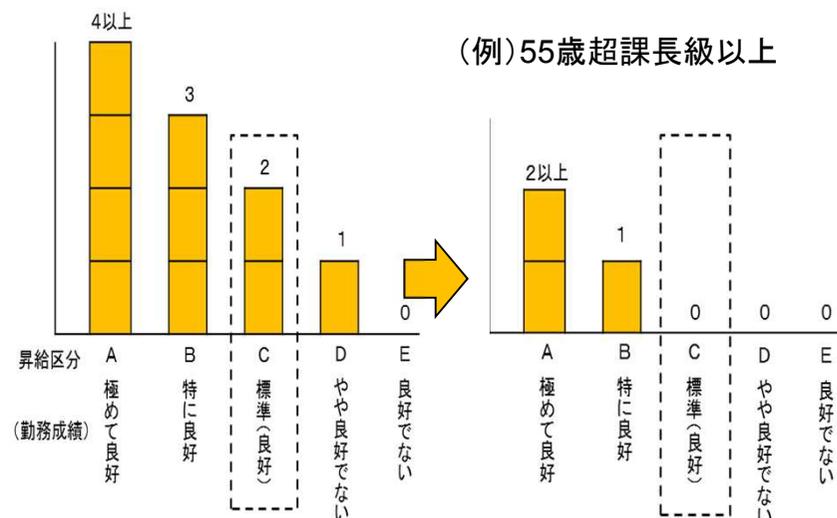
本県においても適切な時期に廃止する必要がある。

(2) 昇給制度の改正

- 昨年、55歳を超える職員については標準の勤務成績では昇給しない旨を勧告。
- 国においては平成26年1月から実施。
- 他の都道府県において給与条例を改正した団体は6都県（本年4月時点）



本県においても速やかに実施する必要がある。



⑦ 給与制度の見直し等(2)

(3) 給与制度の総合的見直し等

人事院では、国家公務員の給与について一層の取組を進めるべき課題が生じているとして、次の4点にかかる給与制度の総合的見直しと再任用職員の給与の見直しについて検討を進めるとしている。



今後の人事院の検討状況を注視し、他の都道府県の動向にも留意しながら、現行の給与制度を検証し、必要に応じて見直しをしていく。

(4) 適切な給与の確保

職員の給与は、昨年11月から2年間にわたる本県独自の給与減額措置及び本年7月からの国の要請による給与減額措置の実施により、人事委員会勧告による民間準拠の水準を大きく下回っており、公務における人材の確保や職員の士気の維持が懸念される。

給与減額措置の終了後は、人事委員会勧告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要がある。

⑧ 行政職モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	勧告前		勧告後 (平成26年度以降)		年間給与 の減少額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	独身	190,300円	3,035,000円	190,300円	3,007,000円	△28,000円
主任	35歳	配偶者、子1人	315,000円	5,056,000円	315,000円	5,008,000円	△48,000円
主査	40歳	配偶者、子2人	384,700円	6,243,000円	384,700円	6,181,000円	△62,000円
副主幹	45歳	配偶者、子2人	414,700円	6,733,000円	414,700円	6,666,000円	△67,000円
主幹(兼)班長	50歳	配偶者、子2人	474,200円	7,499,000円	474,200円	7,430,000円	△69,000円
課長	55歳	配偶者、子1人	521,204円	8,282,000円	521,204円	8,205,000円	△77,000円
部長	58歳	配偶者	629,088円	10,419,000円	629,088円	10,310,000円	△109,000円

(注1) 本表の値は給与減額措置前の額により算定

(注2) モデル給与例の「月額」及び「年間給与」は、給料月額、扶養手当、管理職手当及び期末・勤勉手当を基礎に算定
 なお、主幹については、管理職手当の区分五種(47,600円)、課長については、三種(66,500円)、部長については、
 一種(119,900円)として算定

(参考) 平成25年度の行政職職員(平均年齢42.9歳)の平均年間給与 603万8千円(※給与減額措置後 577万3千円)

⑨ 最近の給与勧告の状況(行政職関係)

県職員の給与は、本年は、2年連続で月例給が据え置き、3年ぶりに特別給が減額となりました。
平均年間給与は、過去10年間、減額又は横ばいが続いています。

項目 年	月 例 給			特別給(ボーナス)		平均年間給与(行政職)	
	改定額	改定率	主な勧告の内容	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成16年	—	—	寒冷地手当の引下げ	4.40月	—	△29,619円	△0.46
平成17年	△1,394円	△0.35%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ(H17実施) 給与構造の見直し(H18実施)	4.45月	0.05月	△3,472円	△0.05
平成18年	—	—	管理職手当の定額化、子等に係る扶養手当の引上げ(H19実施)	4.45月	—	—	—
平成19年	600円	0.15%	給料表の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ 地域手当の一部繰上げ改定	4.35月	△0.10月	△29,547円	△0.45
平成20年	—	—	—	4.35月	—	—	—
平成21年	△1,993円	△0.50%	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の廃止	4.00月	△0.35月	△166,180円	△2.56
平成22年	△958円	△0.25%	給料表の引下げ、55歳を超える職員に係る給料月額減額措置	3.90月	△0.10月	△54,976円	△0.89
平成23年	△1,007円	△0.26%	給料表の引下げ	3.95月	0.05月	3,097円	0.05
平成24年	—	—	55歳超職員の原則昇給停止	3.95月	—	—	—
平成25年	—	—	—	3.80月	△0.15月 (H26実施)	△57,599円	△1.00

(注1) 平均年間給与については、各年の単純平均の給与であるため、連続性のあるものではない。

(注2) 平成16年、平成18年、平成20年、平成24年、平成25年については、給与改定(水準改定)の勧告なし。

(注3) 本表は、平成19年～平成22年に実施された給与減額措置、平成23年に実施された期末手当の削減措置、平成24年11月～平成25年6月まで実施された給与減額措置及び平成25年7月から実施されている国の要請による給与の特例減額措置は反映していない。