

# 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成26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	本年の改定	6
⑦	その他の事項	7
⑧	給与制度の総合的見直し	8
⑨	行政職モデル給与例	10
⑩	最近の給与勧告の状況	11

# 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

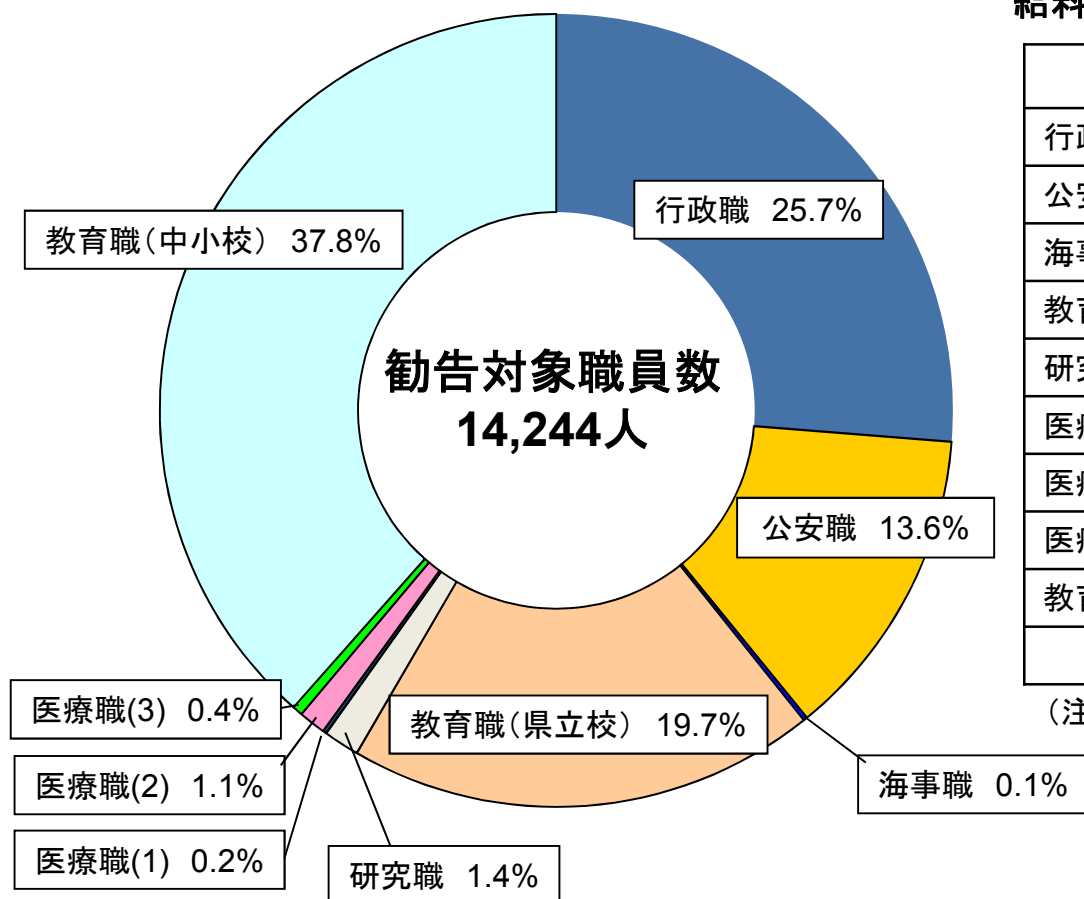
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。【地方公務員法第24条第3項】

## 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26年4月1日現在の給与勧告対象職員は、14,244人となっています。このうち一般行政職員は、3,664人で、全体の25.7%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、8,188人、全体の約57.5%と過半数を占めています。



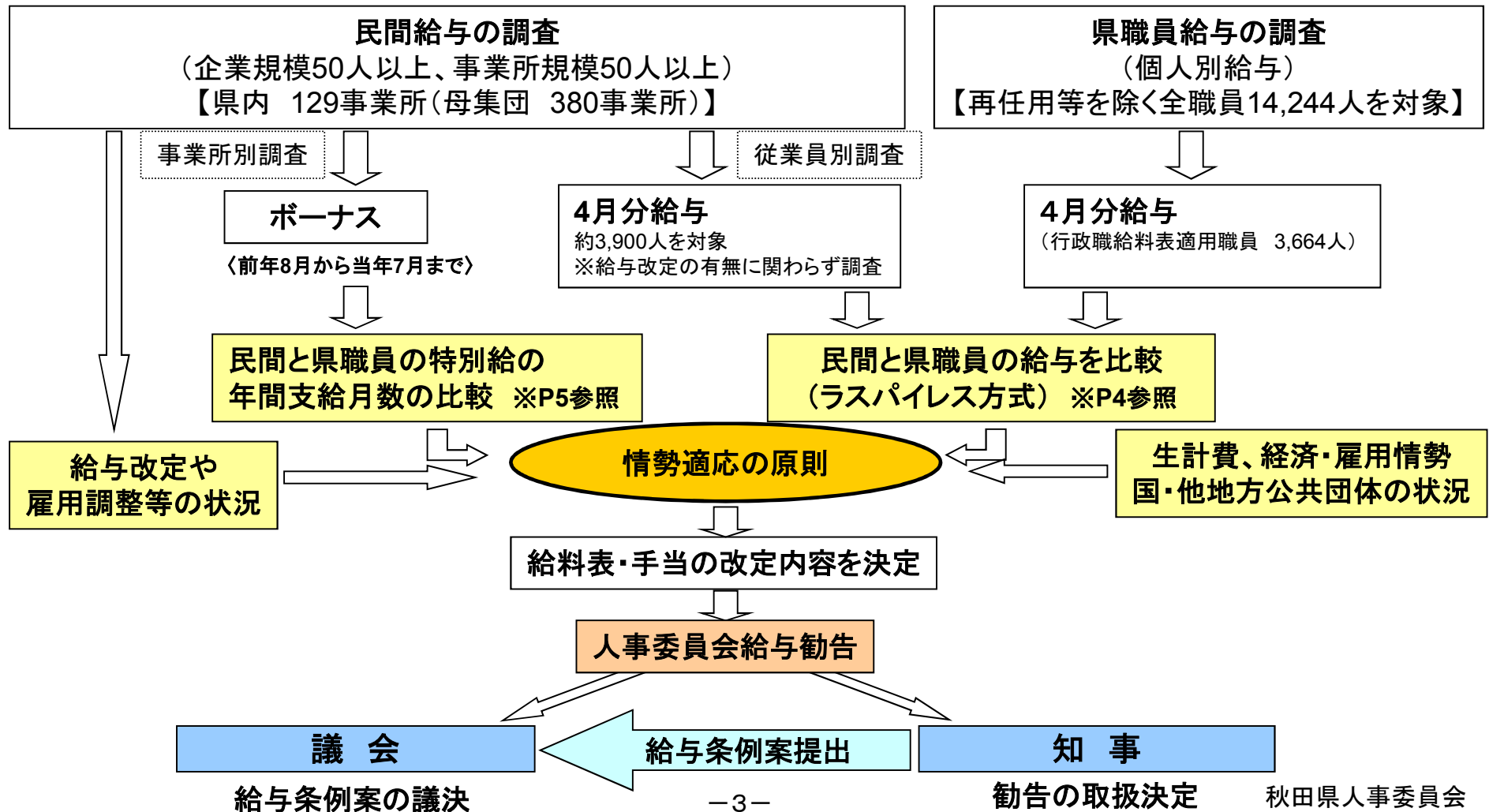
給料表別勧告対象職員数(平成26年4月1日現在)

	職員数(人)	職員の例
行政職	3,664	一般行政職員
公安職	1,931	警察官
海事職	17	船長、航海士
教育職(県立校)	2,807	高校の教員
研究職	200	研究員
医療職(1)	31	医師
医療職(2)	150	獣医師、薬剤師
医療職(3)	63	保健師、助産師
教育職(中小校)	5,381	中学校、小学校の教員
計	14,244	

(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。

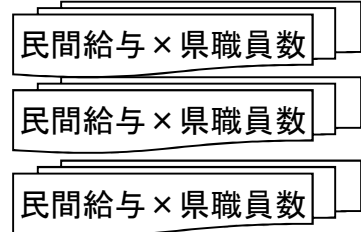
### 行政職給料表

(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

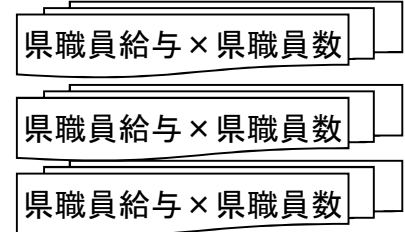
### 民間給与の調査 (4月分給与)

#### 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  
375,888円(a)

県職員給与総額 / 県職員総数  
375,608円(b)

本年の較差280円(0.07%)

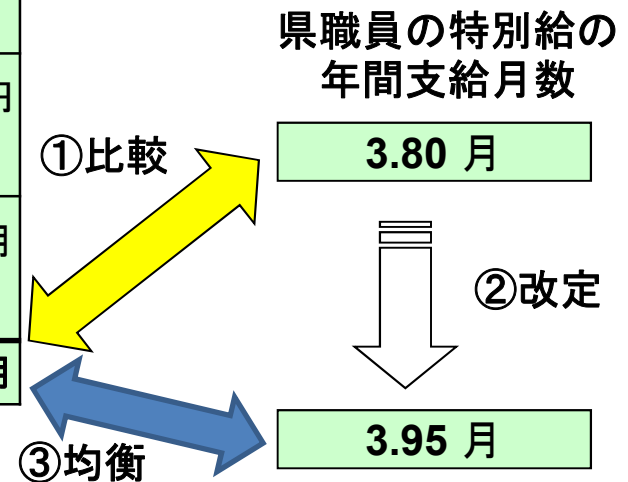
算定方法(a)-(b)

## 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(H25年8月～H26年1月)と上半期(H26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)	328,333 円
	上 半 期 (A2)	328,410
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	662,575 円
	上 半 期 (B2)	638,685
特別給の支給割合	下 半 期 (B1/A1)	2.02 月
	上 半 期 (B2/A2)	1.94
年 間 の 平 均		3.96 月



県職員の特別給の支給月数は、これまで0.05月単位で定めています(少数点以下第2位を2捨3入、7捨8入)。本年は民間の支給割合が3.96月であるため、支給月数を3.95月とし、民間との均衡を図ることとします。

## ⑥ 本年の改定

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 280円 (0.07%)


- 民間給与が職員の給与を上回っているが、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

- 民間の支給割合(3.96月)が、県職員の支給月数(3.80月)を上回っているため、0.15月分引き上げ。  
(平成26年12月1日実施)

### 3 通勤手当

- 現行の手当の上限距離(70km)以上の通勤をしている者が159人おり、10年前の87人、5年前の132人から増加。
- 交通用具使用者における通勤手当上限以内の受給者数の率(カバー率)は98.5%となっており、公共交通機関利用者のカバー率(99.8%)を1.3ポイント下回っている。
- 他の都道府県における交通用具使用者のカバー率は本県を含めた2県以外は99.0%以上。

 支給距離区分の上限を90km(現行70km)とし、手当額の上限を51,400円(同38,100円)に引き上げ。  
(平成27年1月1日実施)

### 4 単身赴任手当

- 国においては、平成27年4月から再任用職員に対しても単身赴任手当を措置することとしている。
- 現在も遠距離通勤を要する地域に再任用職員が配置されており、今後も再任用職員の増加が見込まれることから、再任用職員に単身赴任手当を支給。(平成27年4月1日実施)



## ⑦ その他の事項

### 1 勤務1時間あたりの給与額

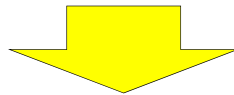
- 勤務1時間あたりの給与額の算出方法については、他の都道府県の状況等も考慮し、労働基準法の割増賃金制度の趣旨を踏まえた取扱いに改める必要がある。

### 2 寒冷地手当

- 人事院勧告において、国が非支給地とした地域(男鹿市、由利本荘市、にかほ市)について、最新の気象データを元に、国における本州の寒冷地手当の支給基準(※)に照らし分析。

→全ての地域で最深積雪の基準を満たしたうえで、平均気温が基準の0.0℃を最高で2.0℃上回っている。

- 基準を2.0℃上回ってはいるものの、積雪の状況や生活の実態を考慮すれば、暖房費の負担については、他の市町村と特に大きな相違が見られない。
- 同一市町村の公署の所在地によって支給に差を設けることは、職員間の公平性確保の観点から懸念される。



本県においては、これまでと同様に県内全域を支給対象とすべきものと判断する。

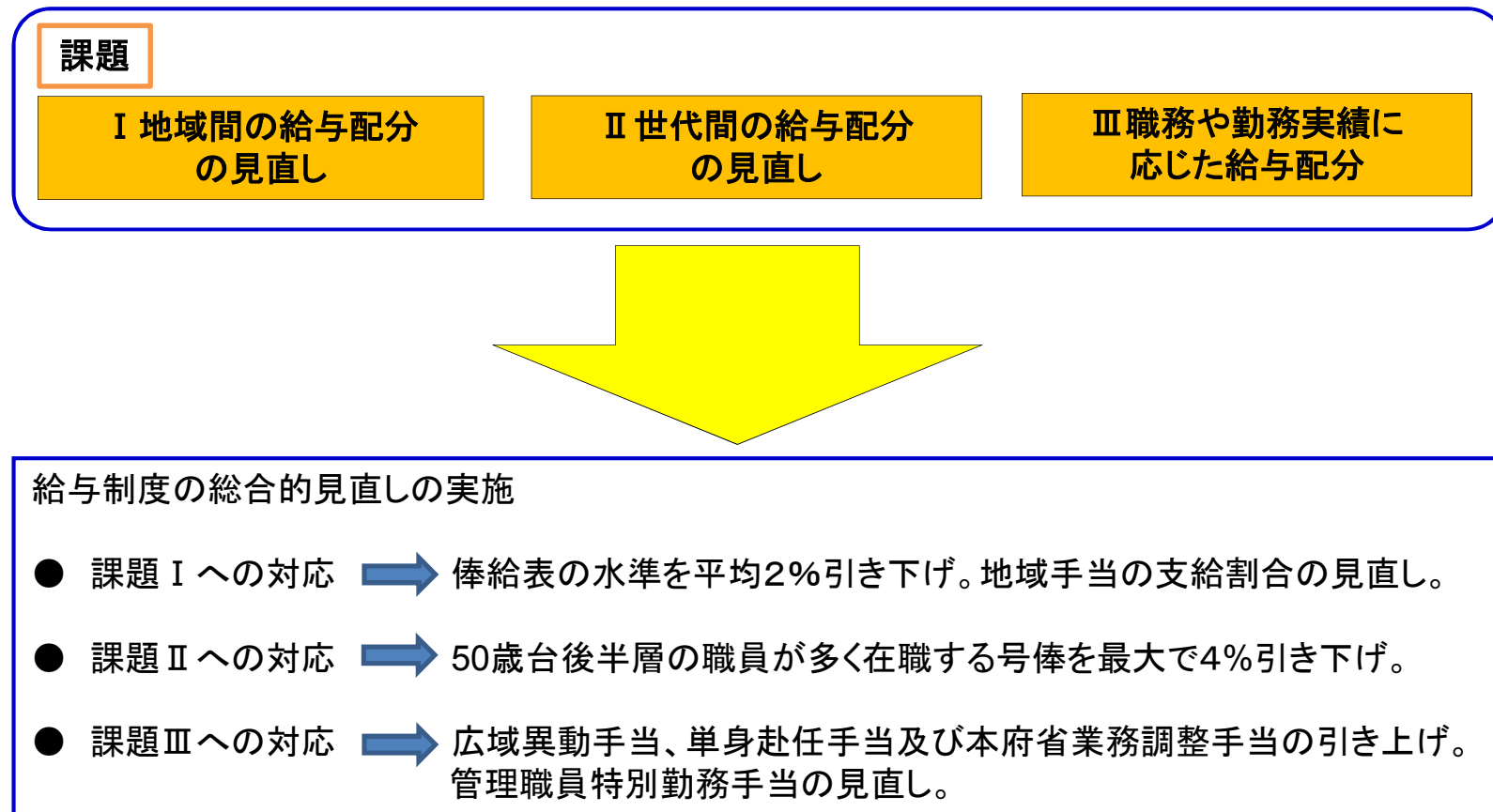
(※)国における本州の寒冷地手当の支給基準:平均気温が0.0℃以下かつ最深積雪が15cm以上の市町村又は最深積雪が80cm以上の市町村

### 3 管理職員特別勤務手当

- 地方公務員には労働基準法が適用されることから、同法の深夜労働に係る割増賃金制度の趣旨を考慮する必要があるため、他の都道府県の状況も注視しながら、引き続き検討。

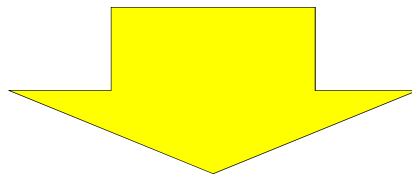
## ⑧ 給与制度の総合的見直し(1)

- 人事院は次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告



## ⑧ 給与制度の総合的見直し(2)

- 国の見直しの内容に準じた措置の導入にあたっては、本県におけるこれらの見直しの必要性を十分検証したうえで、国家公務員との在職実態の相違等も考慮しながら慎重に検討しなければならない。
- 他の地方公共団体の職員の給与との均衡も考慮されるべきであることから、他の都道府県の見直しの状況を分析したうえで判断する必要がある。
- 給与減額措置の影響もあって、55歳を超える職員の原則昇給停止については、平成27年1月から実施されることとなっているほか、高齢層職員が多く受給している給与構造改革に伴う経過措置については、平成27年度末をもって廃止することとされた。このため、高齢層職員の給与水準は一定程度抑制されるものと見込まれることから、これらの状況も考慮する必要がある。



- 国に準じた給与制度の総合的見直しの導入については、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討することとし、適切な時期に判断することとする。

## ⑨ 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		年間給与の増加額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	独身	190,300円	3,007,000円	190,300円	3,035,000円	28,000円
主任	35歳	配偶者、子1人	315,000円	5,008,000円	315,000円	5,054,000円	46,000円
主査	40歳	配偶者、子2人	384,700円	6,181,000円	384,700円	6,240,000円	59,000円
副主幹	45歳	配偶者、子2人	414,700円	6,666,000円	414,700円	6,730,000円	64,000円
主幹(兼)班長	50歳	配偶者、子2人	474,200円	7,430,000円	474,200円	7,496,000円	66,000円
課長	55歳	配偶者、子1人	521,204円	8,205,000円	521,204円	8,280,000円	75,000円
部長	58歳	配偶者	629,088円	10,310,000円	629,088円	10,418,000円	108,000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26年度の行政職職員(平均年齢42.8歳)の平均年間給与 598万円

## ⑩ 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、月例給は3年連続据え置き、特別給は3年ぶりの引き上げとなり、特別給の年間支給月数は3.95月となりました。

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 給与構造の見直し	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	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削減措置	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
平成26年	—	—	交通用具使用者に係る通勤手当の引上げ(H27.1実施) 再任用職員に単身赴任手当を支給(H27.4実施)	3.95月	0.15月	55,465円	0.94

(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18年、平成20年、平成24年、平成25年、平成26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～平成26年3月まで実施された国の要請による給与の特例減額措置は反映していない。