

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成21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 モデル給与例	8
⑧ 最近の給与勧告の実施状況	9

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【地方公務員法第14条】

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、適切な措置を講じなければならない。

2. 職務給の原則【地方公務員法第24条第1項】

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。

3. 均衡の原則【地方公務員法第24条第3項】

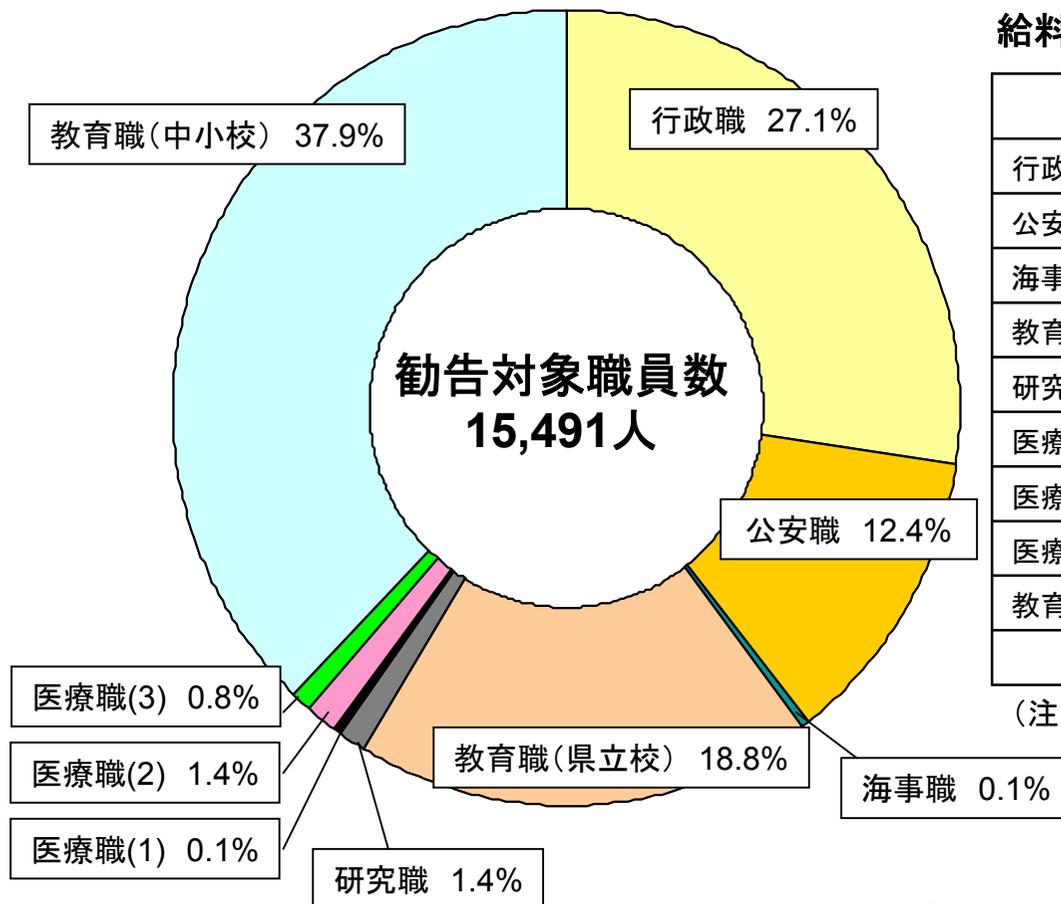
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

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21年4月1日現在の給与勧告対象職員は、15,491人となっています。このうち一般行政職員は、4,202人で、全体の27.1%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、8,780人、全体の56.7%と過半数を占めています。



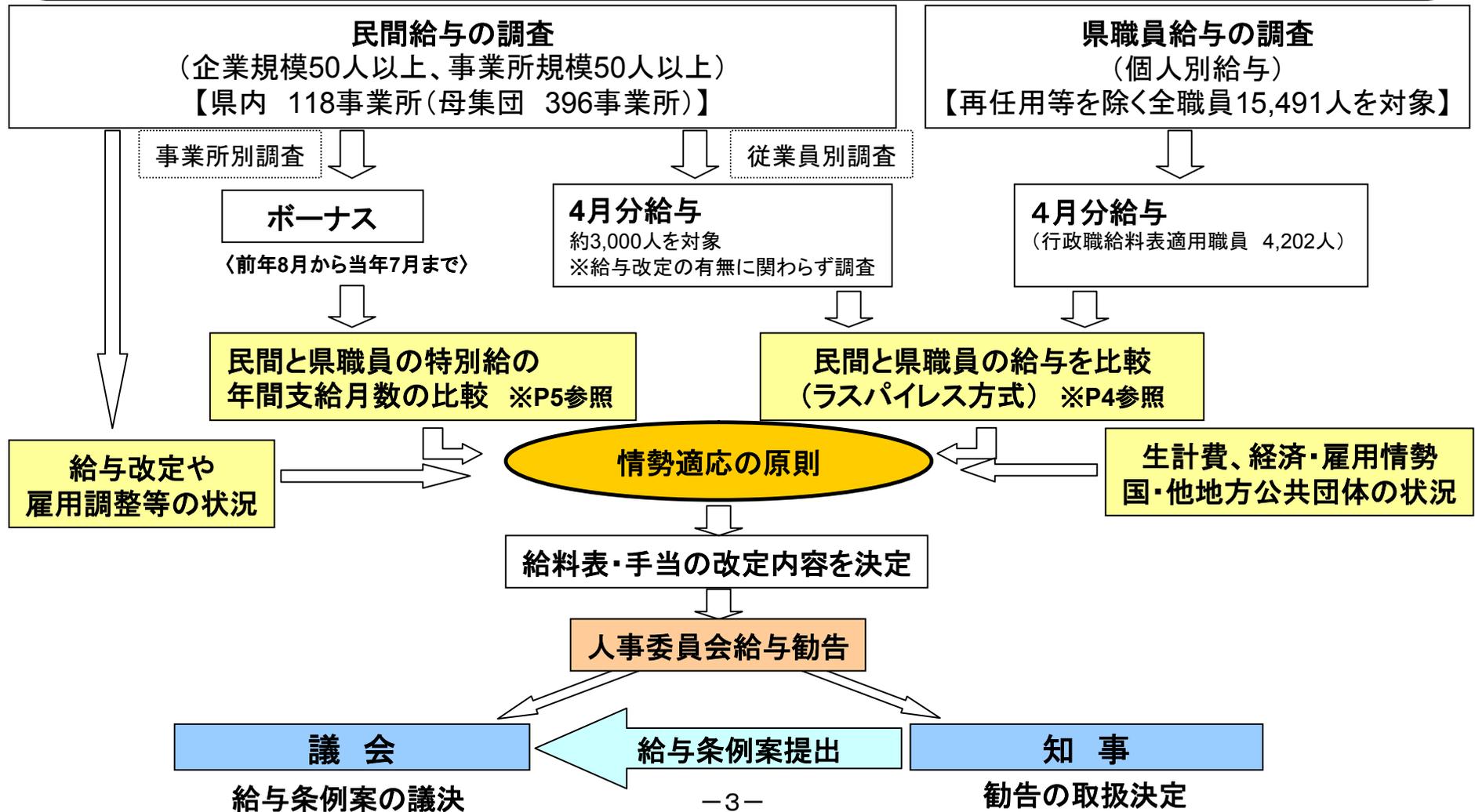
給料表別勧告対象職員数(平成21年4月1日現在)

	職員数(人)	職員の例
行政職	4,202	一般行政職員
公安職	1,919	警察官
海事職	24	船長、航海士
教育職(県立校)	2,915	高校の教員
研究職	213	研究員
医療職(1)	18	医師
医療職(2)	217	薬剤師、栄養士
医療職(3)	118	保健師、看護師
教育職(中小校)	5,865	中学校、小学校の教員
計	15,491	

(注)再任用職員、休職等の職員は含まない。

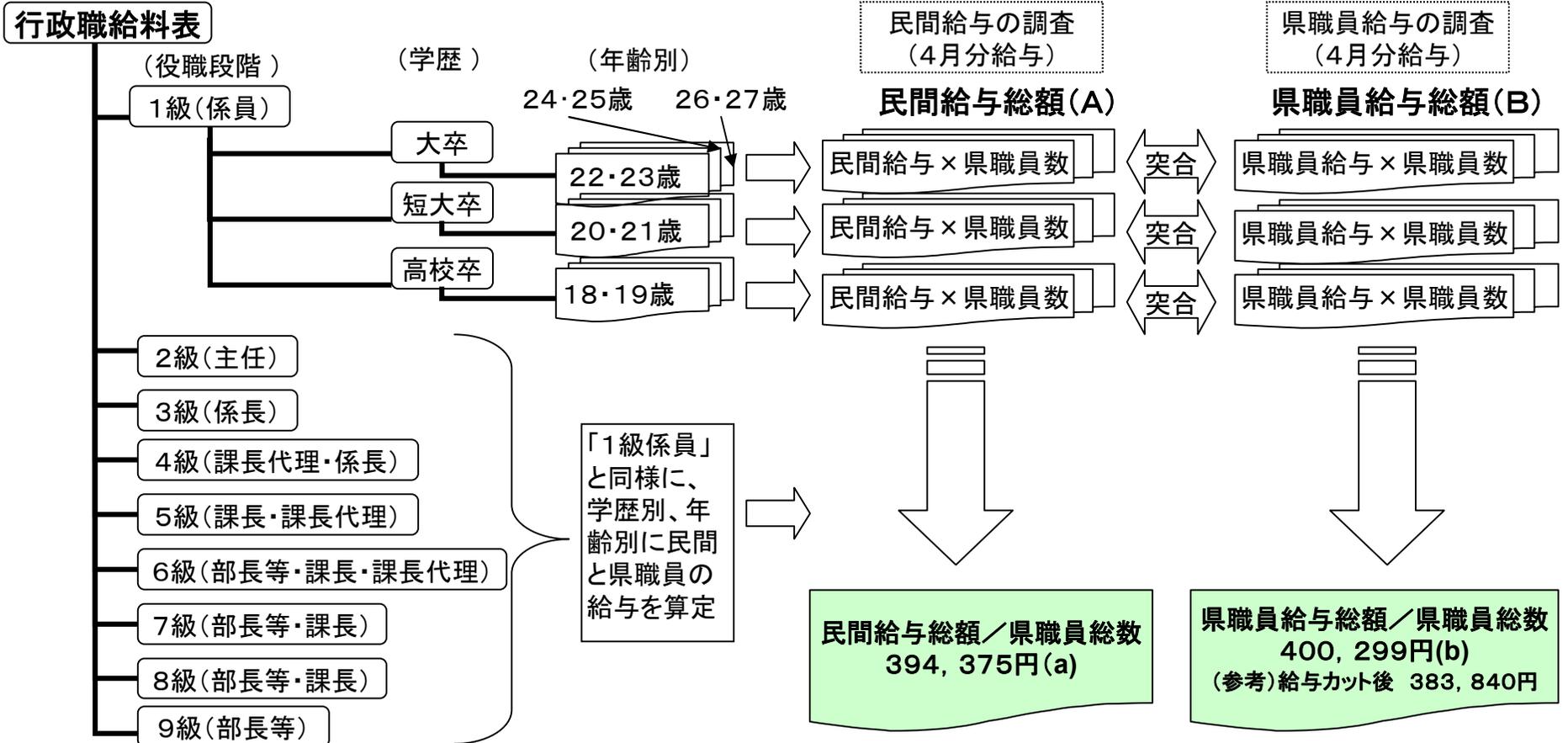
③ 給与勧告の手順

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とされています。そのため、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。



本年の較差 $\Delta 5,924$ 円($\Delta 1.48\%$) (参考)給与カット後 10,535円(2.74%) 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(H20年8月～H21年1月)と上半期(H21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。本年の民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額 \times 4.02月分に相当しており、県職員の特別給の年間の支給月数(4.35月)が民間事業所の特別給を0.33月分上回っています。

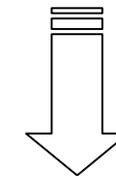
民間における特別給の支給状況

項目	区分	民間 (事務・技術等従業員)
平均所定内給与月額	下半期(A1)	328,160 円
	上半期(A2)	320,306
特別給の支給額	下半期(B1)	713,434 円
	上半期(B2)	593,404
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.17 月
	上半期(B2/A2)	1.85
年間の平均		4.02 月

県職員の特別給の 年間支給月数

4.35 月

※県職員の特別給が、民間事業所を年間0.33月分上回っている。



4.00 月

均衡

県職員の特別給の支給月数は、これまで0.05月単位で定めております。よって、民間の支給割合の少数第2位が0.02以下であるときは、切り捨てることとし、0.03以上であるときは切り上げて0.05月としています。本年は、民間の支給割合が4.02月であるため、0.02月については、切り捨て、4.00月とし、民間との均衡を図ることとします。

⑥ 本年の給与改定(1)

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して改定しています。また、地方分権が進められる中、職員の給与についても、地域の実情をより反映して、県民の理解と納得を得ることが必要であると考えています。

1 給料表

○俸給表の引下げ改定を行う人事院勧告に準じて、給料表を改定する。(実施時期:公布日の属する月の翌月の初日)

民間と県職員の月例給の較差 $\Delta 5,924$ 円($\Delta 1.48\%$)

この較差は、平成18年の給与構造の見直し(注1)に伴う激変緩和措(経過措置)(注2)を講じていることによるもので、対象者の減少に伴って、平成19年の3.82%、昨年の2.53%から着実に縮小しており、近い将来解消される見込み。

上記を踏まえて、本年は、俸給表の引下げ改定を行う人事院勧告に準じて、給料表を改定することとする。また、給与構造の見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じて引き下げることとする。

なお、給与カット後の比較では、職員の月例給は民間給与を**10,535円(2.74%)**下回っている。

(注1)給与構造の見直し(給料表関係)

・全国共通だった給料表を民間の賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均4.8%の引下げを実施。民間賃金の高いところに勤務する職員については、3~18%の地域手当を支給。秋田県は、地域手当の支給なし。

・年功的な給与を是正するため、中高年齢層の給与水準を最大で7%引下げ。

(注2)激変緩和措置

平成18年の給与構造の見直しによる引下げ前の給料月額を保障する措置。昇給等により新給料表の額が、引下げ前の給料表の額と同額になるまで、差額が支給される。

給料表の改定内容

- ① 行政職給料表 基本的に同率の引下げ(平均改定率 $\Delta 0.2\%$)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は、引下げを行わない。7級以上については、平均を0.1%上回る引下げ
- ② その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引下げ(医師に適用される給料表は除く)
- ③ 給与構造の見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額については、0.24%の引下げ

⑥ 本年の給与改定(2)

2 住居手当

○自宅に係る住居手当は、廃止する。(実施時期:公布日の属する月の翌月の初日)

民間で自宅居住者に住宅手当を支給している事業所が2割程度しかないことや、本年の人事院勧告において自宅に係る住居手当を廃止することとしたこと、他の地方公共団体でも廃止が見込まれることから、廃止することとする。

3 期末手当・勤勉手当

○年間の支給月数を0.35月分引き下げ、4.00月とする。(実施時期:公布日の属する月の翌月の初日)

県内の民間の年間支給割合に見合うよう、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.35月分引き下げ、4.00月とすることとする。

なお、本年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により支払いが凍結された0.20月分については、支給しないこととするとともに、引下げ月数(0.35月分)から当該凍結分に相当する月数(0.20月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

(一般の職員の支給月数)

	6月期	12月期	計
期末手当	1.20月(△0.15月)	1.45月(△0.10月)	2.65月(△0.25月)
勤勉手当	0.675月(△0.05月)	0.675月(△0.05月)	1.35月(△0.10月)
計	1.875月(△0.2月)	2.125月(△0.15月)	4.00月(△0.35月)

4 時間外勤務手当の支給割合

○月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を100分の150に引き上げる。

(実施時期:平成22年4月1日)

⑦ モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与の減少額	給与カット後の年間給与(勧告後)
			月額	年間給与	月額	年間給与		
主事	25歳	独身	190,300円	3,111,000円	190,300円	3,045,000円	△66,000円	2,999,000円
主任	35歳	配偶者、子1人	315,500円	5,195,000円	315,000円	5,073,000円	△122,000円	4,931,000円
主査	40歳	配偶者、子2人	386,500円	6,438,000円	385,900円	6,283,000円	△155,000円	6,111,000円
副主幹	45歳	配偶者、子2人	405,300円	6,754,000円	404,600円	6,590,000円	△164,000円	6,408,000円
主幹(兼)班長	50歳	配偶者、子2人	485,200円	7,830,000円	484,500円	7,656,000円	△174,000円	7,356,000円
課長	55歳	配偶者、子1人	517,600円	8,385,000円	516,800円	8,197,000円	△188,000円	7,850,000円
部長	58歳	配偶者	649,000円	11,010,000円	647,700円	10,727,000円	△283,000円	10,235,000円

(注) 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(兼)班長については、管理職手当の区分五種(55,500円)、課長については、三種(74,800円)、部長については、一種(130,300円)として算定

⑧ 最近の給与勧告の実施状況(行政職関係)

県職員の給与は、厳しい社会経済情勢の下、平成11年以降、月例給または特別給の引下げによる年間給与の減少または据置きが続いています。本年は、月例給、特別給とも引下げの勧告となりました。なお、特別給の4.00月は、人事院が勧告した国の職員の支給月数より、0.15月分低い支給月数となっています。

年	月例給		主な勧告の内容	特別給(ボーナス)		平均年間給与(行政職)	
	改定額	改定率		年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成11年	800円	0.21%	給料表の引上げ	4.95月	△0.30月	△100,206円	△1.52
平成12年	463円	0.12%	子等に係る扶養手当の引上げ	4.75月	△0.20月	△69,000円	△1.06
平成13年	133円	0.03%	特例一時金の支給	4.70月	△0.05月	△17,818円	△0.27
平成14年	△7,692円	△1.95%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.65月	△0.05月	△149,312円	△2.27
平成15年	△4,007円	△1.03%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.40月	△0.25月	△181,165円	△2.8
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(給料 △724円、△0.18%)、自宅に係る住居手当の 廃止(△1,260円、△0.32%)、はねかえり(△9円、△0.00%)	4.00月	△0.35月	△166,180円	△2.56

(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年については、給与改定(水準改定)の勧告なし。

(参考) 平成21年の行政職職員(平均年齢43.7歳)の勧告後の平均年間給与 632万8千円(※給与カット後 608万1千円)