

# 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成24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	行政職モデル給与例	8
⑧	最近の給与勧告の状況	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

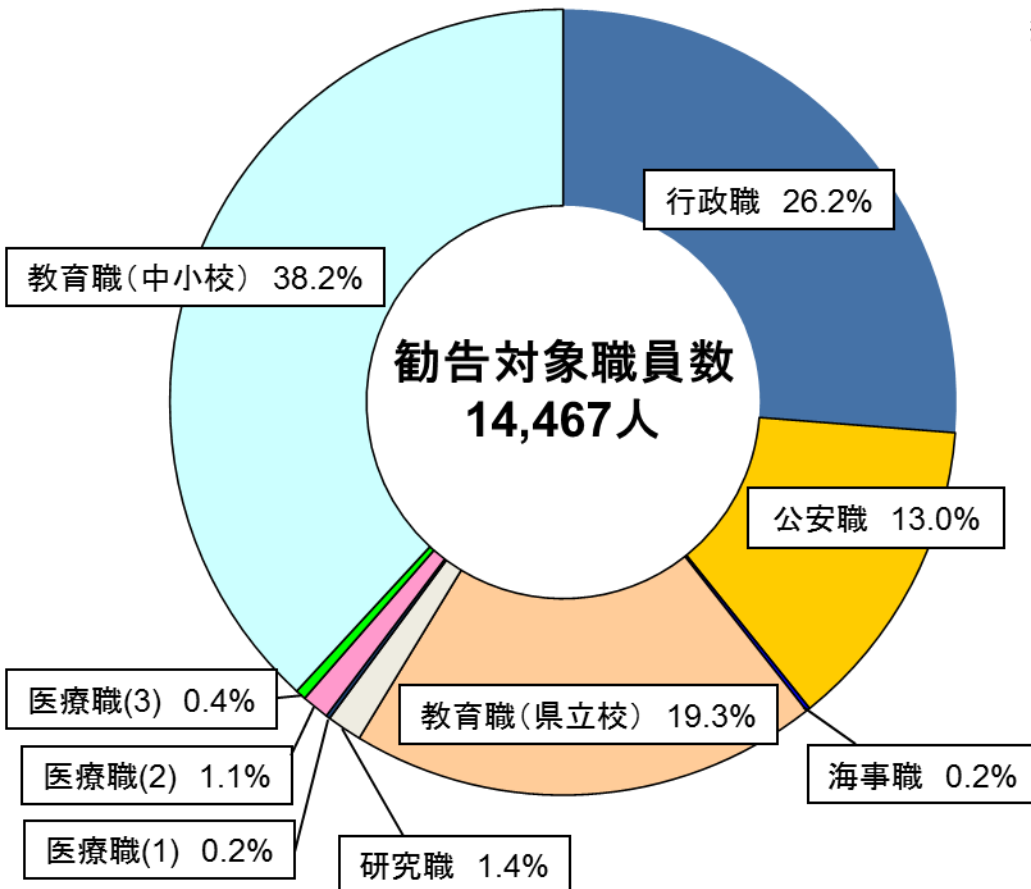
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。【地方公務員法第24条第3項】

## 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24年4月1日現在の給与勧告対象職員は、14,467人となっています。このうち一般行政職員は、3,796人で、全体の26.2%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、8,311人、全体の約57.5%と過半数を占めています。



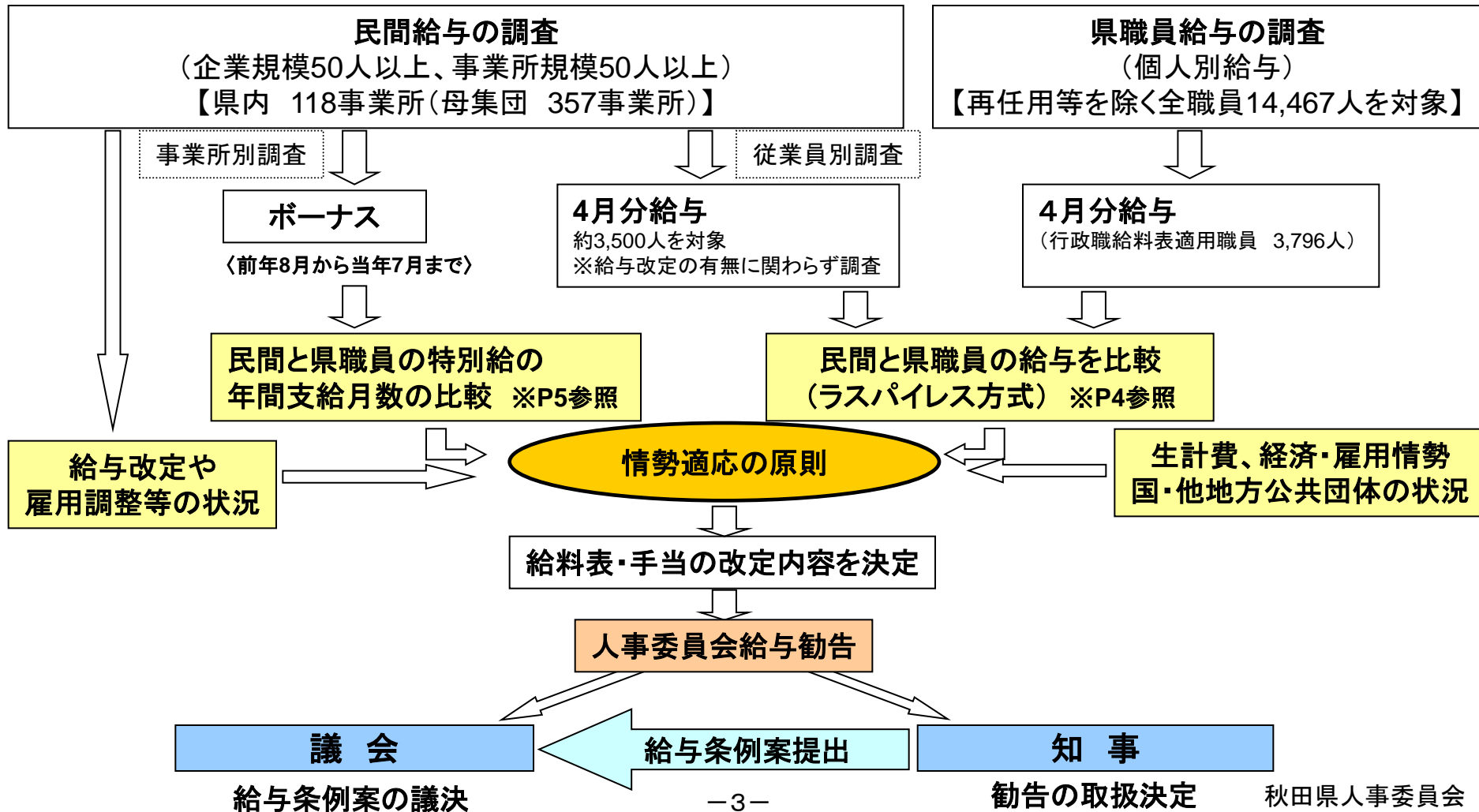
給料表別勧告対象職員数(平成24年4月1日現在)

	職員数(人)	職員の例
行政職	3,796	一般行政職員
公安職	1,878	警察官
海事職	23	船長、航海士
教育職(県立校)	2,792	高校の教員
研究職	209	研究員
医療職(1)	24	医師
医療職(2)	163	獣医師、薬剤師
医療職(3)	63	保健師、助産師
教育職(中小校)	5,519	中学校、小学校の教員
計	14,467	

(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。

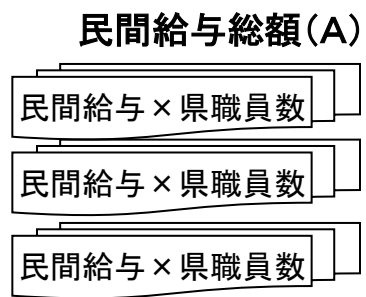
具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

## 行政職給料表

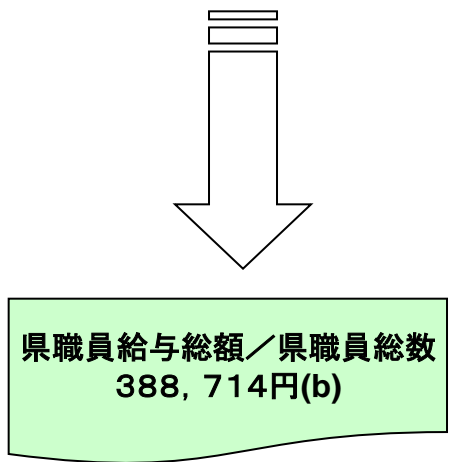
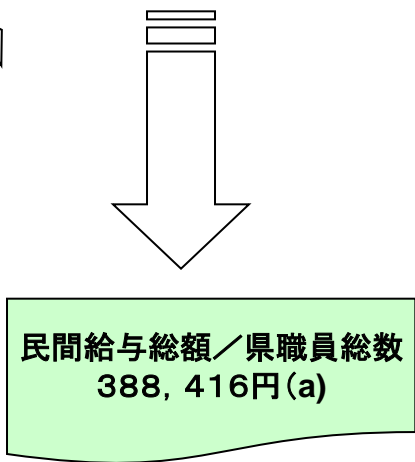
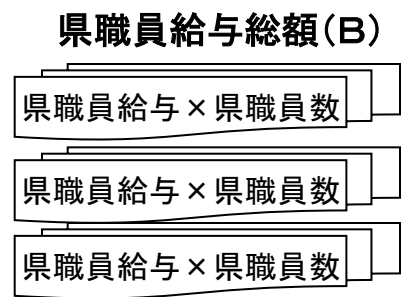
(役職段階)	(学歴)	(年齢別)
1級(係員)	大卒	24・25歳
	短大卒	22・23歳
	高校卒	20・21歳
		18・19歳
2級(主任)		
3級(係長)		
4級(課長代理・係長)		
5級(課長・課長代理)		
6級(部長等・課長・課長代理)		
7級(部長等・課長)		
8級(部長等・課長)		
9級(部長等)		

「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)



## 県職員給与の調査 (4月分給与)



本年の較差 Δ 298円 ( Δ 0.08% ) 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(H23年8月～H24年1月)と上半期(H24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

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)	
上半期 (A2)			329,262
特別給の支給額	下半期 (B1)		676,994 円
	上半期 (B2)		612,903
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)		2.08 月
	上半期 (B2/A2)		1.86
年間の平均			3.94 月

県職員の特別給の  
年間支給月数

均衡

3.95 月

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の3.94月分に相当しており、県職員の特別給の年間の支給月数(3.95月)と概ね均衡しています。

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。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。

## 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 △298円 (△0.08%)

- 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(3.94月)と概ね均衡していることから改定は行わない。

(参考) 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

### 3 給与制度の見直し

月例給における公民較差については、全体として均衡させているものの、年代別に見ると50歳台後半層における給与差が相当程度存在している状況にあります。

このため、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、平成18年から実施した給与構造の見直しに伴う経過措置(給料水準の引き下げに伴う現給保障)の廃止が必要である旨を言及し、併せて昇給・昇格制度の改正を行うこととしました。



## ⑥ 本年の給与改定(2)

### 3 給与制度の見直し

#### (1) 給与構造改革に伴う経過措置の廃止

国においては、経過措置を平成26年4月に廃止することとしたところであり、本県においては、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。

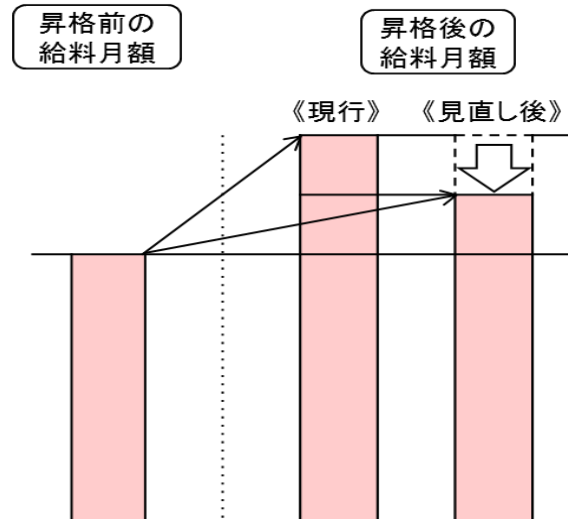
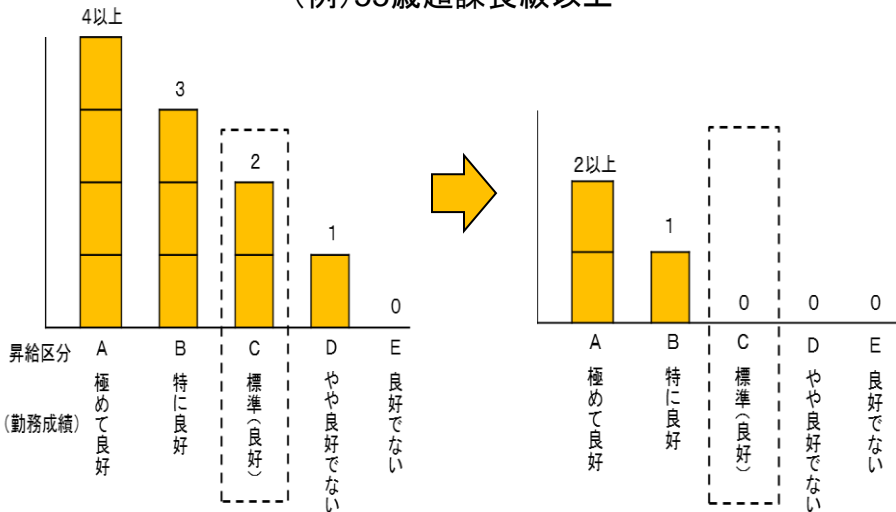
#### (2) 昇給制度の改正

55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しない。また、勤務成績が特に良好以上の場合の昇給号給数を現行より抑制。

#### (3) 昇格制度の改正

50台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減。  
(昇格後の号給を現行より下位の号給に決定。)

(例)55歳超課長級以上



## ⑦ 行政職モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	月額	年間給与
主事	25歳	独身	190,300円	3,035,000円
主任	35歳	配偶者、子1人	315,000円	5,056,000円
主査	40歳	配偶者、子2人	384,700円	6,243,000円
副主幹	45歳	配偶者、子2人	414,700円	6,733,000円
主幹	50歳	配偶者、子2人	474,200円	7,499,000円
課長	56歳	配偶者、子1人	521,204円	8,282,000円
部長	58歳	配偶者	629,088円	10,420,000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24年の行政職職員(平均年齢43.1歳)の平均年間給与 606万6千円

## ⑧ 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、4年ぶりに月例給、特別給ともに据え置きとなりました。  
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。

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、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	—	—	—

（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削減措置、平成23年に実施された期末手当の削減措置は反映していない。