

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成27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	公務員給与決定の諸原則と給与勧告 . . .	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	民間給与との較差に基づく給与改定 . . .	6
⑦	本年の改定	7
⑧	給与制度の総合的見直し	8
⑨	給与水準の引下げに伴う経過措置 （激変緩和措置）	12
⑩	行政職モデル給与例	13
⑪	最近の給与勧告の状況	14

① 公務員給与決定の諸原則と給与勧告

給与決定の諸原則

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

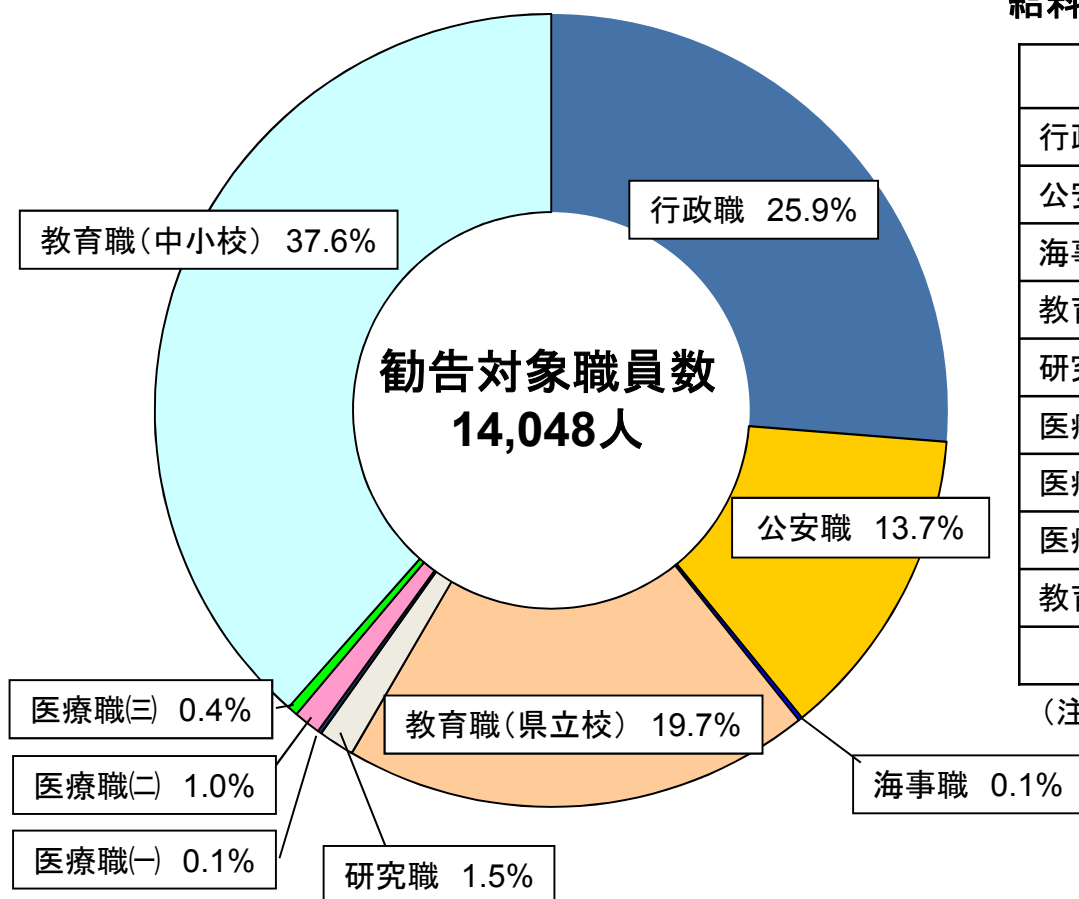
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。 【地方公務員法第24条第3項】

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27年4月1日現在の給与勧告対象職員は、14,048人となっています。このうち一般行政職員は、3,642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、8,045人、全体の約57.3%と過半数を占めています。



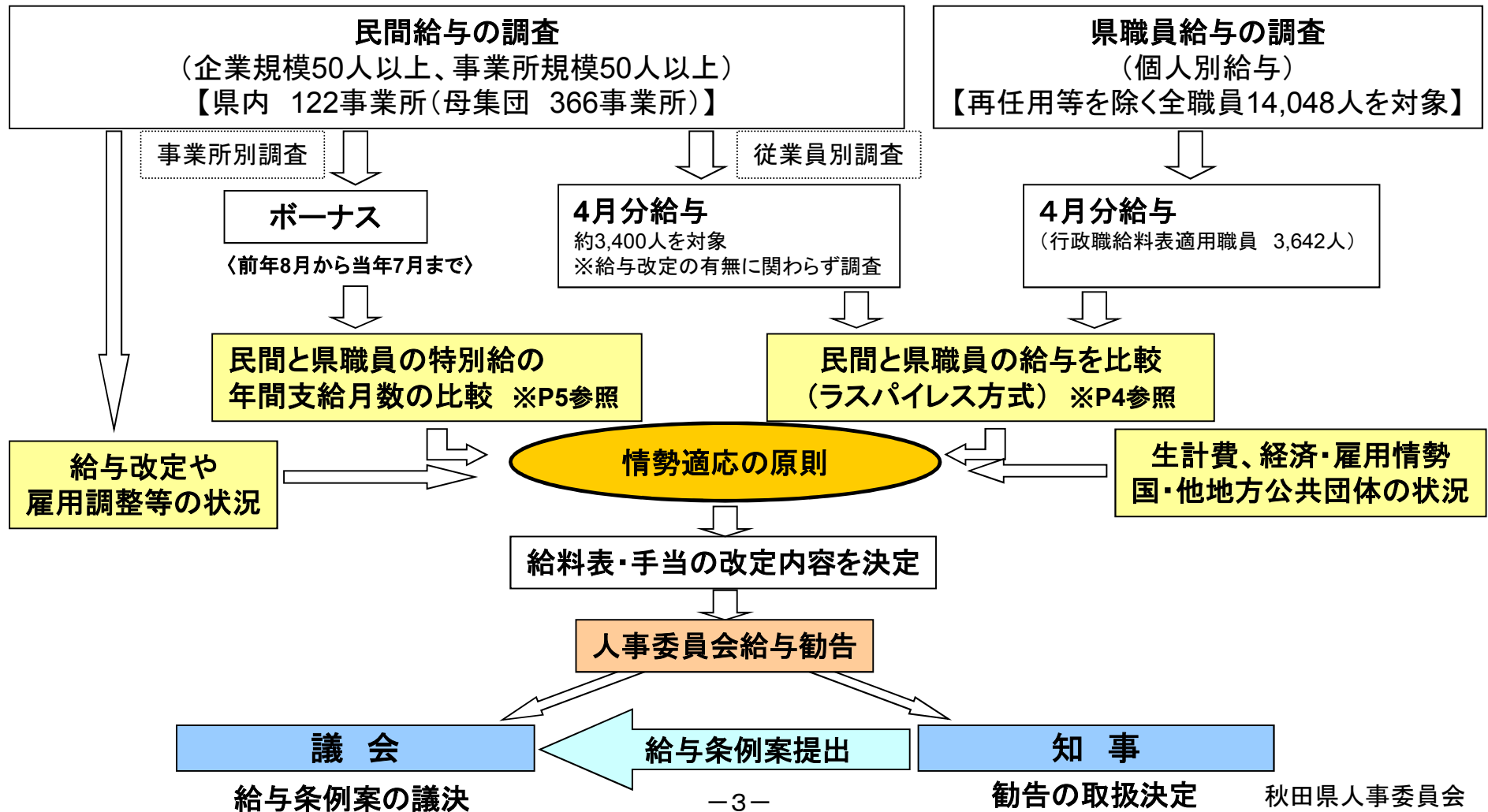
給料表別勧告対象職員数(平成27年4月1日現在)

	職員数(人)	職員の例
行政職	3,642	一般行政職員
公安職	1,920	警察官
海事職	17	船長、航海士
教育職(県立校)	2,765	高校の教員
研究職	204	研究員
医療職(一)	15	医師
医療職(二)	144	獣医師、薬剤師
医療職(三)	61	保健師、助産師
教育職(中小校)	5,280	中学校、小学校の教員
計	14,048	

(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

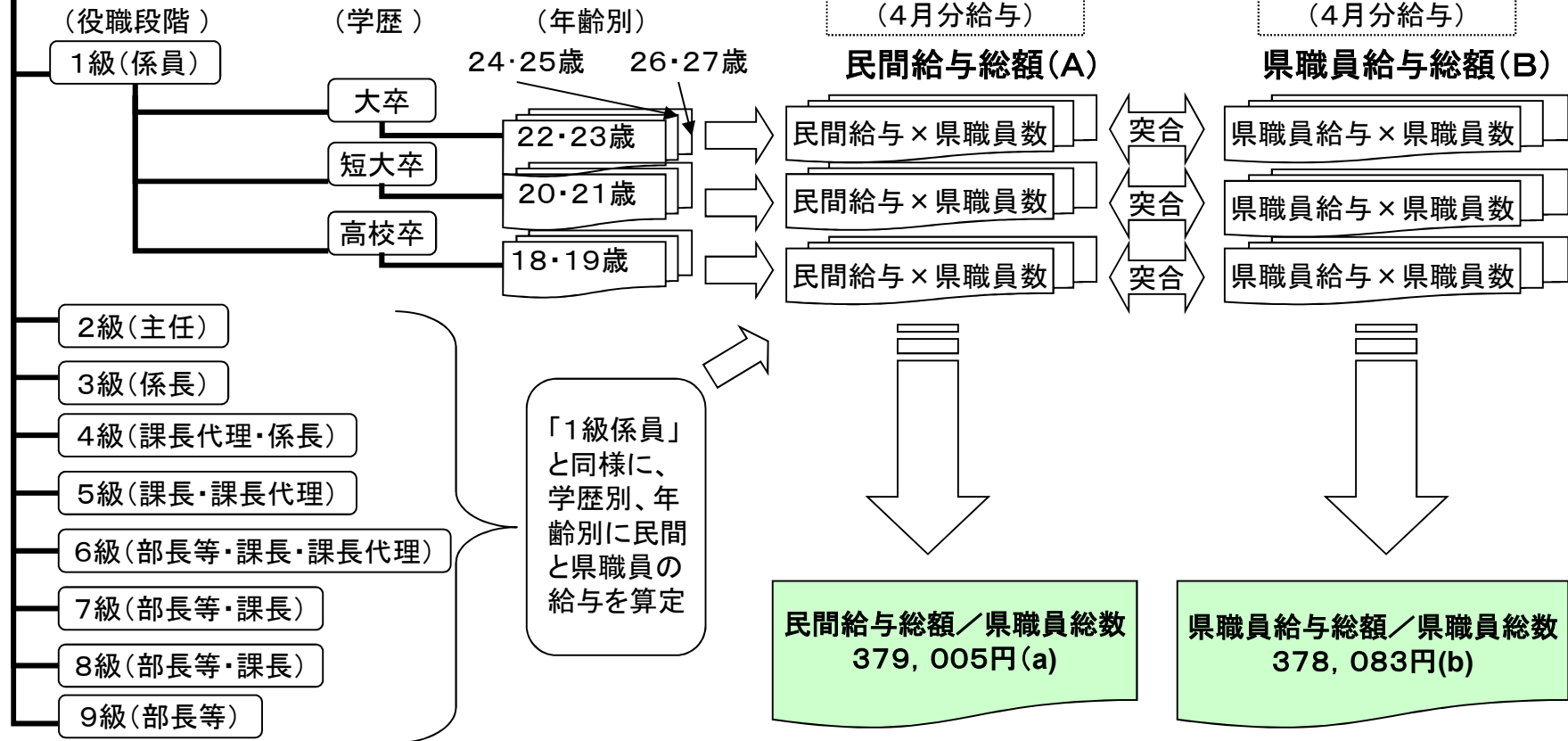
人事委員会では、民間企業の給与と県職員の給与を調査し、月例給については、県職員と民間の4月分の給与を精密に比較して得られた較差の解消を、また、特別給については、民間の過去1年間の特別給(ボーナス)の年間支給割合と県職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数とを合わせることを基本に、他の考慮事項である国や他の地方公共団体の状況などについても総合的に勘案して、勧告を行っています。



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



本年の較差922円(0.24%)

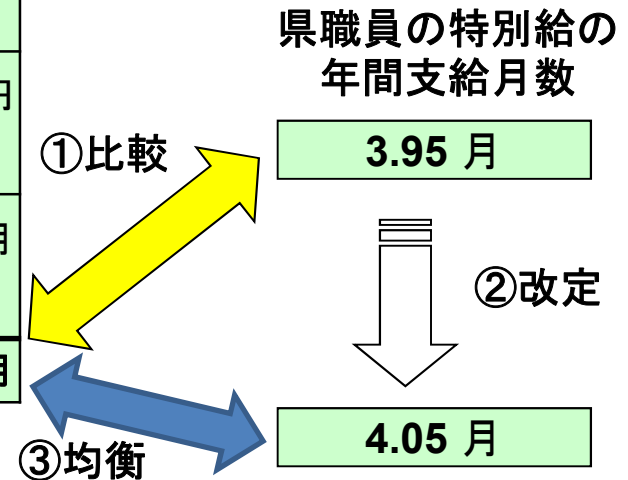
算定方法(a)-(b)

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(H26年8月～H27年1月)と上半期(H27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

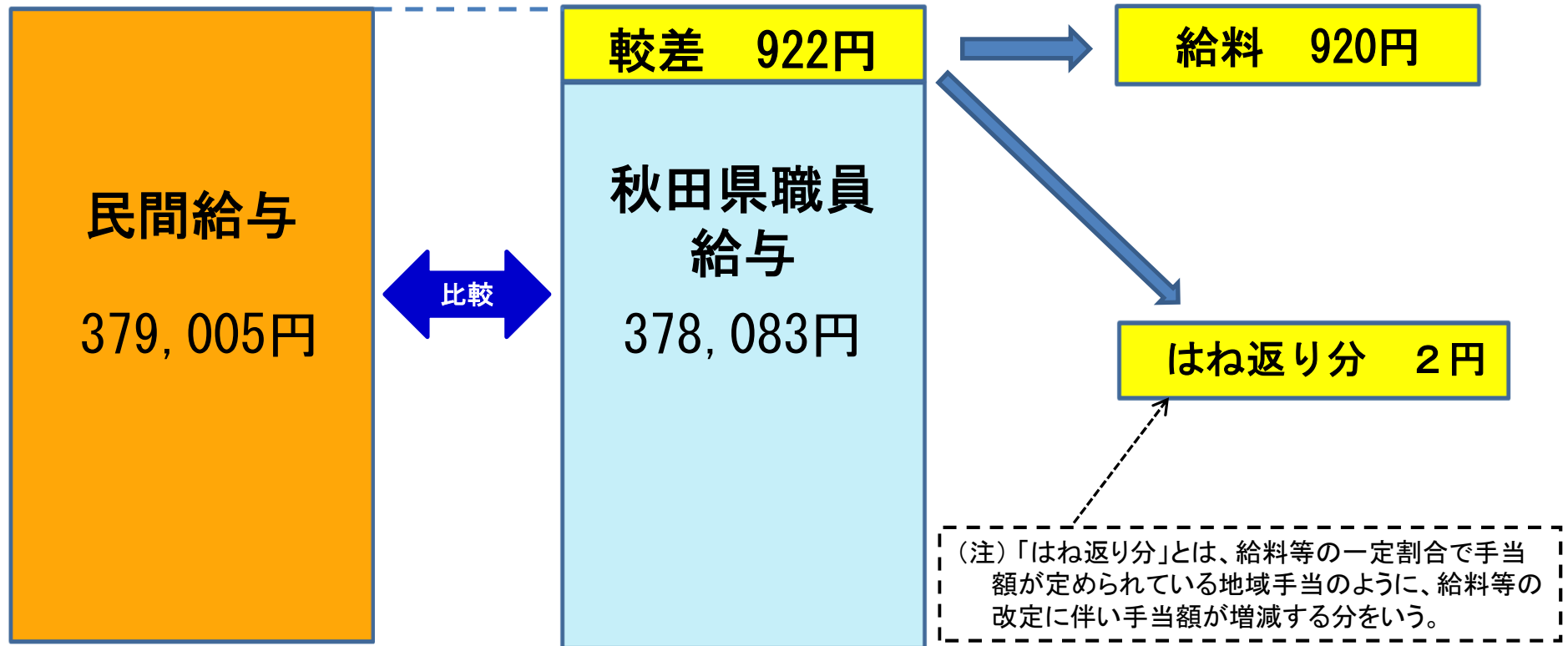
区 分		民 間 (事務・技術等従業員)
項 目		
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	326,454 円
	上 半 期 (A2)	331,736
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	660,807 円
	上 半 期 (B2)	673,905
特別給の支給割合	下 半 期 (B1/A1)	2.02 月
	上 半 期 (B2/A2)	2.03
年 間 の 平 均		4.05 月



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4.05月であるため、支給月数を4.05月とし、民間との均衡を図ることとします。

⑥民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差922円(0.24%)を解消するため、以下のとおり給料の改定を行うこととしました。



⑦ 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 922円 (0.24%)

- 公民較差を解消するため、世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて給料表の水準を引上げ。

(平成27年4月1日実施)

2 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合(4.05月)が、県職員の支給月数(3.95月)を上回っているため、0.10月分引上げ。

(平成27年12月1日実施)

3 初任給調整手当

- 医療職給料表(-)の適用を受ける医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況を勘案した改定を行う。

(平成27年4月1日実施)

⑧ 給与制度の総合的見直し(1)

①基本的な考え方

- 給与構造改革の経過措置の廃止等により、50歳台後半層における給与の抑制が図られるものの、その効果は一定程度に留まり、国家公務員と同様に世代間の給与配分の見直しをする必要があること。
- 本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、給与制度については、国家公務員に準ずることを基本としてきており、世代間の給与配分の見直しは制度に関わるものであること。
- 大半の都道府県においては、本年4月から国に準じた総合的見直しを実施していること。



これらの状況等を踏まえ、国に準じた給与制度の総合的見直しを行う必要があると判断

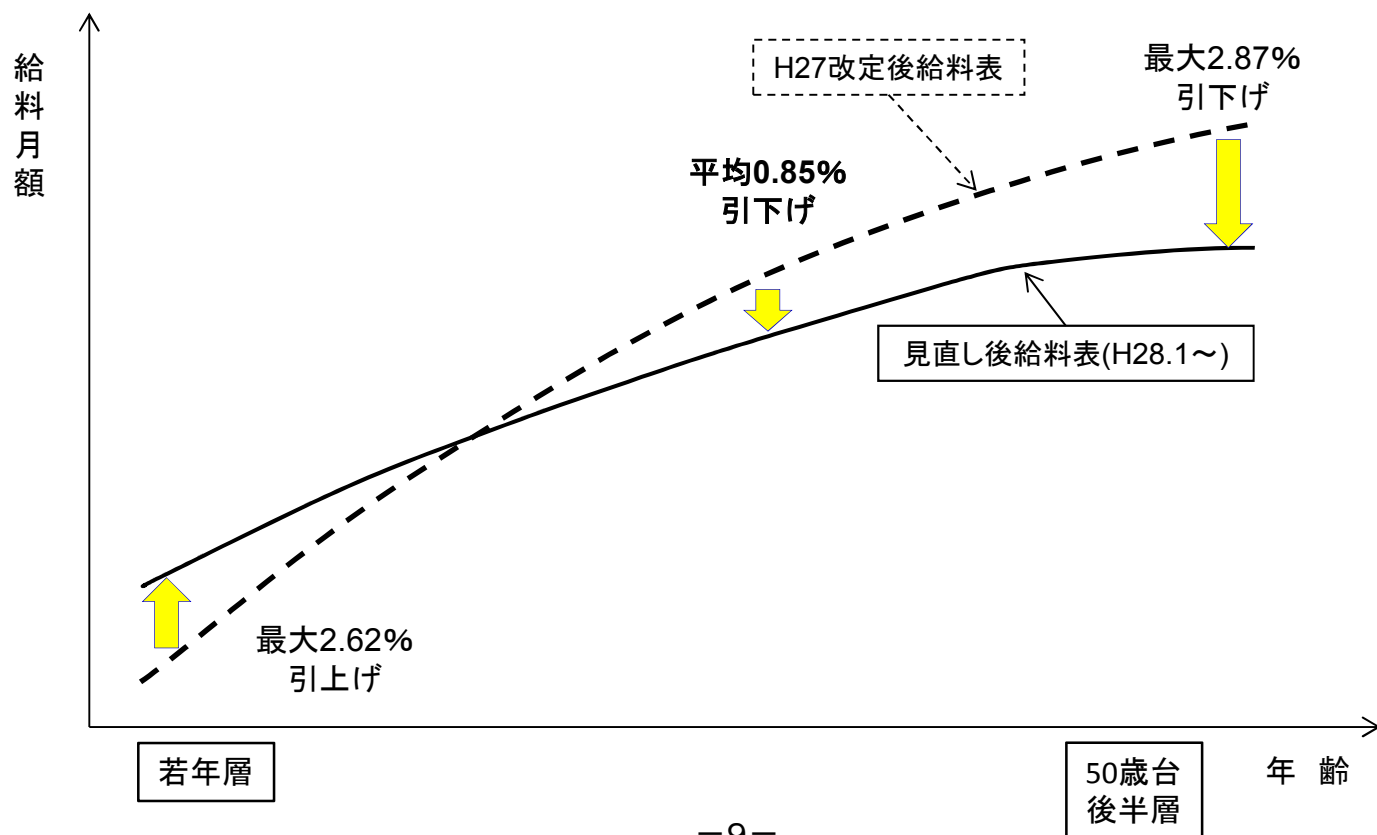
②給料表

- 本県においては、これまでも、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、給与制度については国家公務員に準ずることとし、一方、給与水準については県内の民間給与水準との均衡を重視することを基本として、勧告を行ってきたところ。
- このため、給料表については、昨年及び本年の人事院勧告を踏まえ、国の俸給表に準じつつ、県内民間の給与水準との均衡にも配慮する必要がある。

⑧ 給与制度の総合的見直し(2)

世代間の給与配分の見直し

- 世代間の給与配分を適正化する観点から、給料表の水準を平均0.85%引き下げ、若年層では最大2.62%引き上げ、50歳台後半層では、最大2.87%引き下げることとします。
- 55歳を超える職員(行政職給料表6級相当以上)に対する給料等の1.0%減額支給措置は廃止します。



⑧ 給与制度の総合的見直し(3)

③ 諸手当の見直し

(1) 地域手当

- 民間賃金の高い地域に勤務する職員等に対して支給する地域手当については、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、級地区分及び支給割合の見直しを行う必要があります。

支給地域	現行の級地 (支給割合)	見直し後の級地 (支給割合)
東京都特別区	1 級地 (18%)	1 級地 (20%)
愛知県名古屋市	3 級地 (12%)	3 級地 (15%)
大阪府大阪市	2 級地 (15%)	2 級地 (16%)
福岡県福岡市	4 級地 (10%)	5 級地 (10%)

(2) 単身赴任手当

- 単身赴任をしている職員の経済的負担、国や他の都道府県との均衡等を考慮し、手当額の引上げを行う必要があります。

【基礎額】 23,000円 → 30,000円

【加算額】 6,000円～45,000円 → 8,000円～70,000円

※ 交通距離の区分を2区分増設

8区分(最長区分1,500km以上) → 10区分(同2,500km以上)

交通距離の区分	現行	見直し後
100km以上 300km未満	6,000円	8,000円
⋮	⋮	⋮
1,300km以上 1,500km未満	40,000円	52,000円
1,500km以上 2,000km未満	45,000円	58,000円
2,000km以上 2,500km未満		64,000円
2,500km以上		70,000円

⑧ 給与制度の総合的見直し(4)

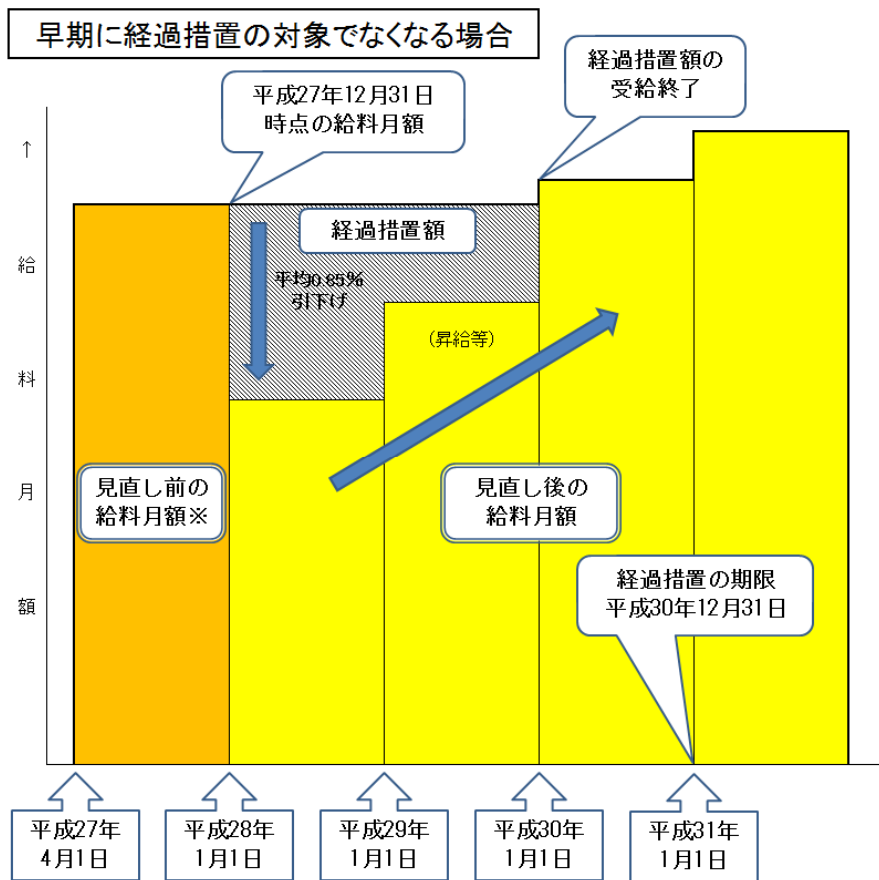
(3) 管理職員特別勤務手当

- 管理監督職員が週休日等に勤務した場合にのみ手当が支給されることとなっていますが、災害への対処等、平日深夜に及ぶ長時間の勤務も見られることから、国や他の都道府県との均衡を考慮し、こうした勤務に対し、給与上の措置を行う必要があります。

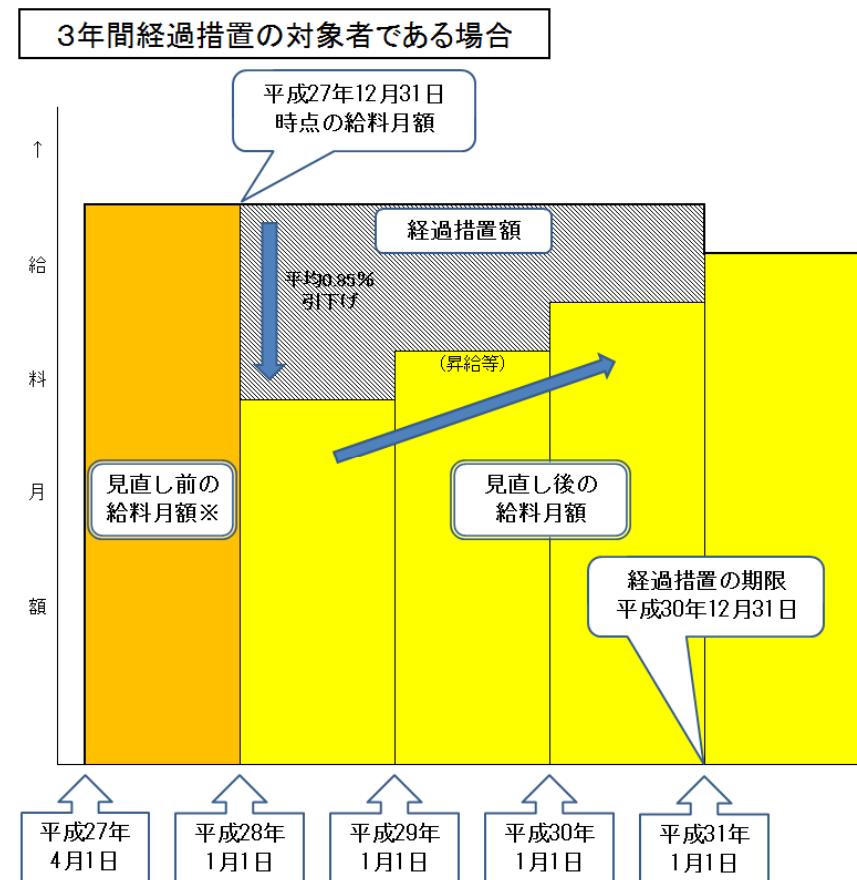
代表的な役職	管理職手当の区分	手当額
本庁部長	一種	6,000円
本庁次長	二種	5,000円
本庁課長	三種	4,000円
本庁主幹・班長 校長	四種・五種・六種	3,000円
教頭	六種・七種	2,000円

⑨ 給料表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置)

給料表の水準の引下げに際しては、激変を緩和するため、新たな給料表の給料月額が、切替日の前日(平成27年12月31日)に受けていた給料月額に達しない職員に対して、平成28年1月1日から平成30年12月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を支給します。



※給与構造改革の経過措置額は含まない。



⑩ 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	3,035,000円	192,200円 (196,354円)	3,097,000円	62,000円
主任	35歳	配偶者、子1人	307,900円	4,940,000円	309,300円 (309,300円)	4,993,000円	53,000円
主査	40歳	配偶者、子2人	384,700円	6,240,000円	385,800円 (385,800円)	6,298,000円	58,000円
副主幹	45歳	配偶者、子2人	414,700円	6,730,000円	415,300円 (415,300円)	6,783,000円	53,000円
主幹(兼)班長	50歳	配偶者、子2人	474,200円	7,496,000円	474,200円 (474,200円)	7,540,000円	44,000円
課長	55歳	配偶者、子1人	521,204円	8,280,000円	521,897円 (521,897円)	8,342,000円	62,000円
部長	58歳	配偶者	629,088円	10,418,000円	629,781円 (629,781円)	10,503,000円	85,000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27年度の行政職職員(平均年齢42.7歳)の平均年間給与 600万円

(※) 上記勧告後の月額について、()内は給与制度の総合的見直し実施後の給料月額(H28.1.1～H28.3.31)である。なお、25歳主事以外の職員は、給与制度の総合的見直しの激変緩和措置の対象となるため、給料月額は見直し前(H27.4.1～H27.12.31)と同額となる。

⑪ 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8年ぶりに増額改定、特別給は2年連続の引上げとなり、特別給の年間支給月数は4.05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額の減額措置	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
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
平成27年	922円	0.25%	給料表の引上げ(H27.4実施)	4.05月	0.10月	53,953円	0.91

(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。