

～給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（資料）～

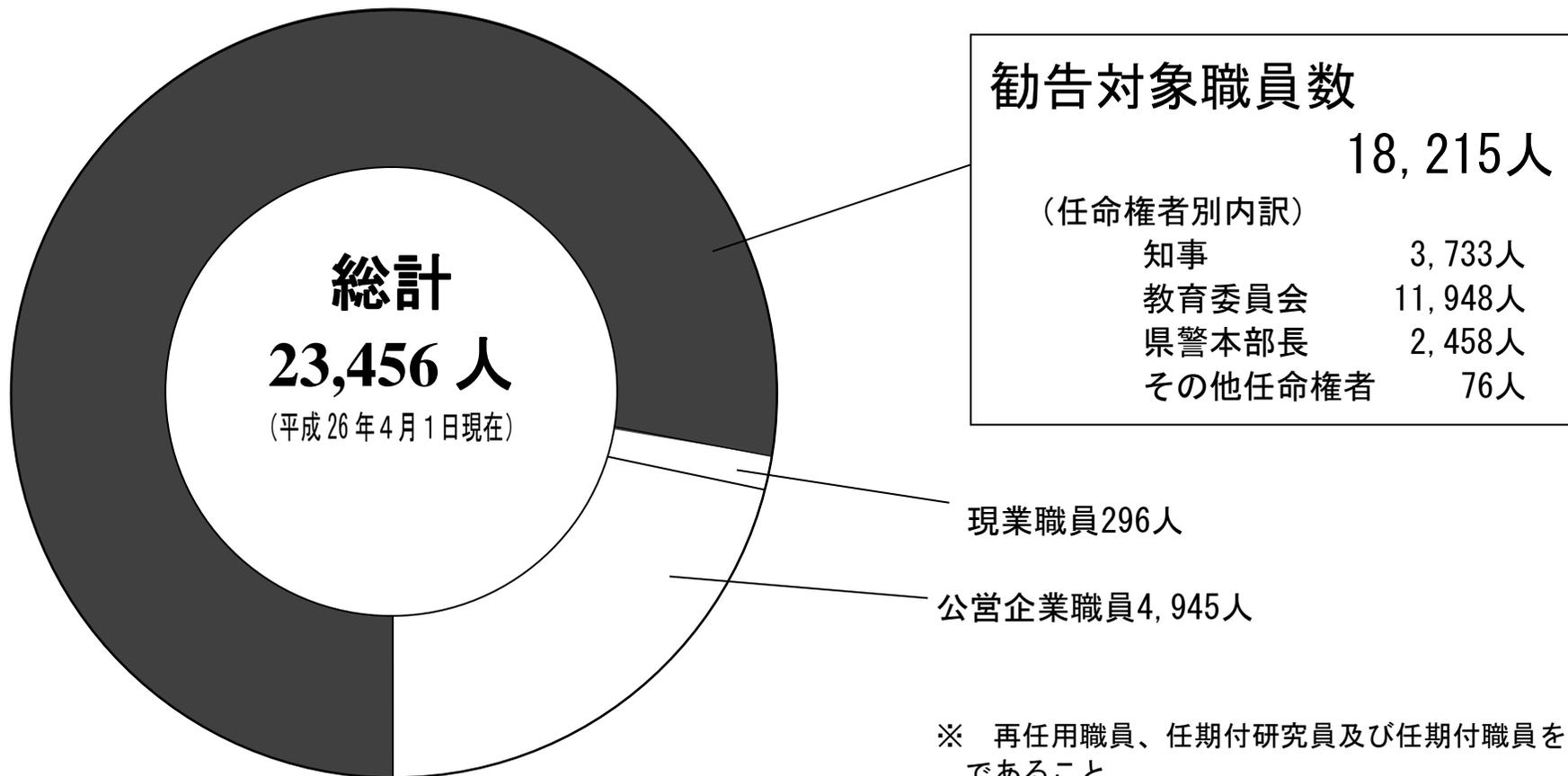
平成26年10月  
岩手県人事委員会

# 目次

<b>1</b>	<b>給与勧告制度の仕組みと本年の給与改定</b>	
①	給与勧告の対象職員	1
②	給与勧告の手順	2
③	公民給与の比較方法（ラスパイレス比較）	3
④	本年の給与改定	4
⑤	最近の給与勧告の状況	5
⑥	モデル給与例	6
<b>2</b>	<b>給与構造改革における経過措置の廃止等</b>	<b>7</b>

## 1-① 給与勧告の対象職員

岩手県には、平成 26 年 4 月 1 日現在 23,456 人の常勤職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、公営企業（医療局、企業局）職員及び現業職員を除いた 18,215 人となっています。

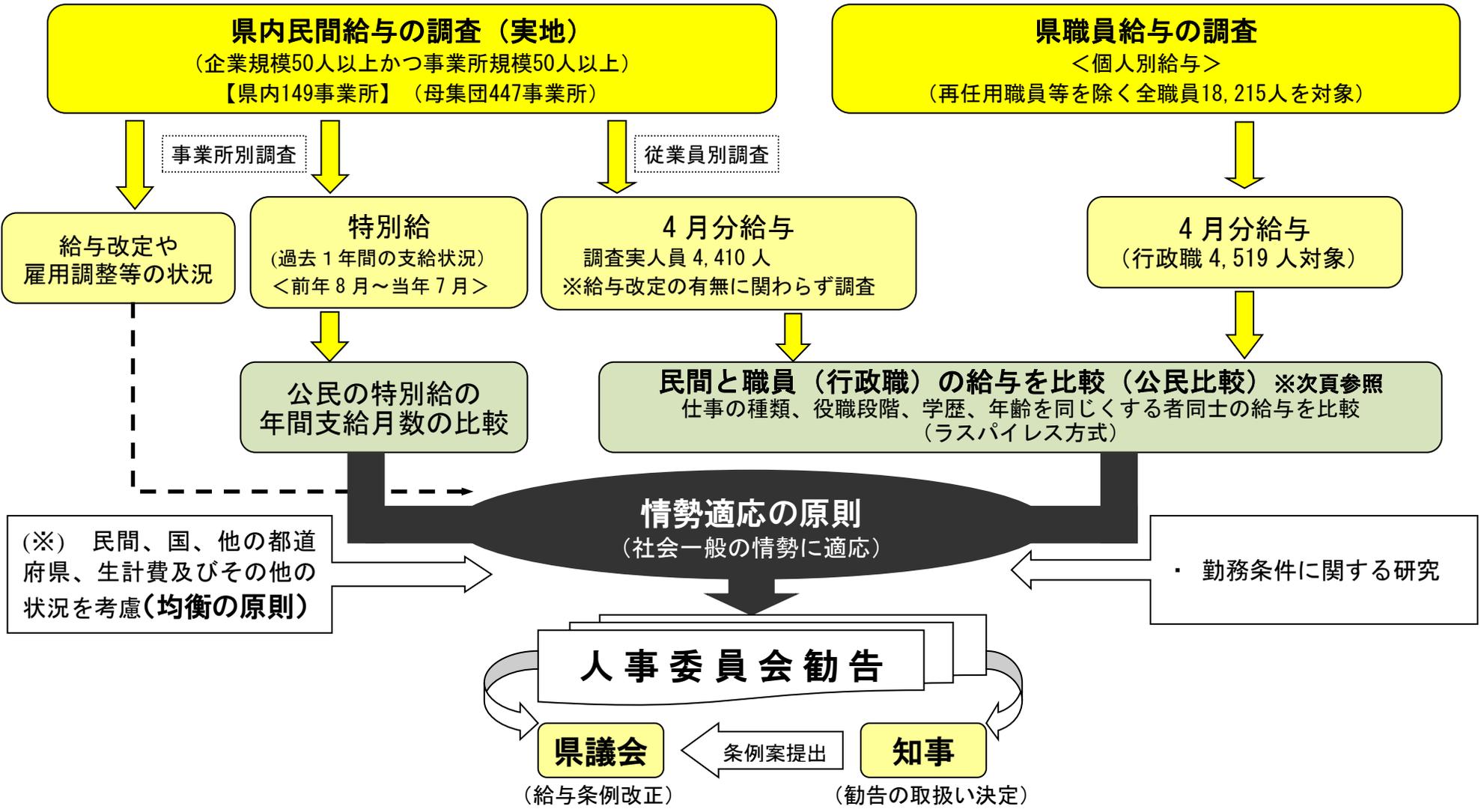


※ 再任用職員、任期付研究員及び任期付職員を除いた数値であること。

※ 公営企業職員及び現業職員は、給与の種類及び基準のみ条例で定められ、具体的内容は、労使交渉を経て、知事等の規則若しくは企業管理規程又は団体協約において定められます。

# 1-② 給与勧告の手順

人事委員会では、県職員と民間の給与の比較の基礎とするため、4月分の給与（月例給）を調査しています。その結果に基づいて県職員と民間の給与（月例給）を精密に比較して得られた較差を重視しつつ、給与決定の諸事情（※）を総合的に勘案し勧告を行っています。また、特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その結果得られた年間支給割合を重視しつつ、給与決定の諸事情（※）を総合的に勘案し勧告を行っています。

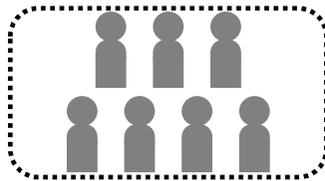


### 1-③ 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

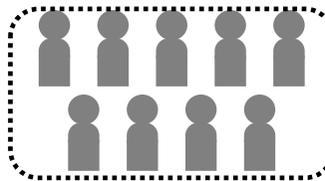
月例給の公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額(A)と、県職員給与の支給総額(B)とを比較してどの程度の差があるかを算出しています。

#### <月例給の公民給与の比較方法>

県内民間給与の調査(従業員別)  
<事務・技術職種を対象>

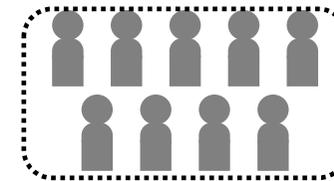
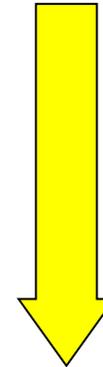


給与額は民間のまま  
県職員の人員構成に変換



民間支給総額(A)  
 $(A) \div \text{県職員数} = (a)$

県職員給与の調査(個人別)  
<行政職給料表適用職員を対象>



県職員支給総額(B)  
 $(B) \div \text{県職員数} = (b)$

仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を  
同じくする者同士で比較

本年の公民較差 =  $(a) - (b) = 1,015\text{円} (0.28\%)$

## 1-④ 本年の給与改定

給料表の引上げ改定を行うこととしました。  
期末手当・勤勉手当(ボーナス)の支給月数の引上げを行うこととしました。

### 1 給料表

- (1) 行政職給料表  
本年4月の公民較差は0.28% (1,015円)であり、職員給与が民間給与を下回っており、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きながら給料表の引上げ改定を行うこととしました。
- (2) その他の給料表  
行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこととしました。

### 2 初任給調整手当

- 医師等に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととしました。

### 3 期末手当・勤勉手当

- 職員の支給月数を、民間の支給月数と見合うよう0.05月分引き上げ、勤勉手当に配分することとしました。  
(現行) 3.90月 → (改定後) 3.95月

### 4 寒冷地手当

- 新たな気象データ(メッシュ平年値2010)を地域区分の指定基準に当てはめ、支給地域を見直すこととしました。
- 見直しに伴い支給地域に該当しないこととなる地域については、所要の経過措置を講じることとしました。

### 5 参考

- 勧告による影響額〔行政職給料表適用者の平均(給料の特別調整額の減額措置前)〕  
行政職平均給与月額 366,759円(42.7歳:経験年数22.1年)  
平均年間給与額 勧告前 5,872,000円 → 勧告後 5,905,000円

1-⑤ 最近の給与勧告の状況

	月例給		期末手当・勤勉手当（ボーナス）	
	改定率（％）	改定額（円）	年間支給月数（月）	対前年比増減（月）
平成17年度	△0.35	△1,337	4.45	0.05
平成18年度	※	※	4.45	—
平成19年度	0.17	656	4.50	0.05
平成20年度	—	—	4.50	—
平成21年度	△0.84	△3,172	4.15	△0.35
平成22年度	—	—	3.95	△0.20
平成23年度	△0.37	△1,362	3.95	—
平成24年度	—	—	3.90	△0.05
平成25年度	—	—	3.90	—
平成26年度	0.25	904	3.95	0.05

※ 平成18年度は較差に基づく改定は行っていないが、給与構造改革による段階的引下げに着手した。

### 1-⑥ モデル給与例(勧告前と勧告後の比較)

(単位：円)

役 職	年 齢	世帯構成	年 間 給 与 額		年間給与額の差
			勧告前	勧告後	
係 員	25歳	独 身	3,035,000	3,075,000	40,000
主 任	35歳	配偶者、子1人	4,846,000	4,884,000	38,000
主 査	40歳	配偶者、子2人	5,997,000	6,035,000	38,000
担当課長	50歳	配偶者、子2人	7,405,000	7,427,000	22,000
総括課長	55歳	配偶者、子1人	8,197,000	8,237,000	40,000
副 部 長	—	配偶者	9,047,000	9,087,000	40,000
部 長	—	配偶者	10,276,000	10,323,000	47,000

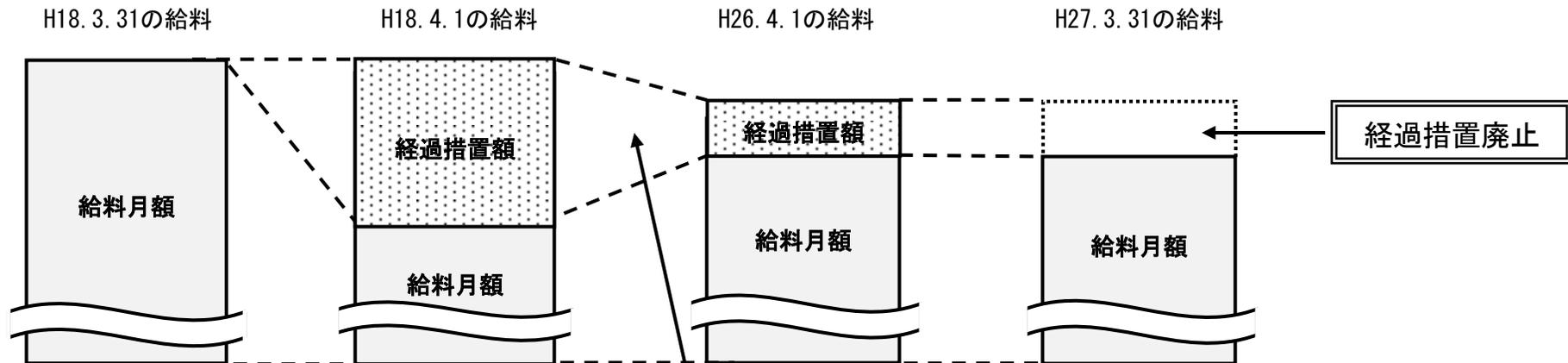
※ 年間給与額の算定に当たっては、役職ごとに、役職・年齢がモデルと合致する職員が最も多く在職している級・号給を算定の基礎としている。

## 2 給与構造改革における経過措置の廃止等

給与構造改革における経過措置を廃止し、併せて昇給回復の措置について実施することとしました。

### ○ 給与構造改革の経過措置とは？

地域の民間賃金をより適切に反映させるため、平成18年4月1日に、それまでの給料表（旧給料表）に替えて、新たな給料表（新給料表）を導入しました。その際、給料表の移行による給料の急激な減額を緩和（基本給としての性格を考慮）するため、新給料表による平成18年4月1日以降の給料が旧給料表による平成18年3月31日の給料に達しない場合には、その差額を新給料表による給料と合わせて支給する経過措置を行っています。



### ○ 給与構造改革期間中の昇給抑制

平成19年度から平成21年度までの3年間、全職員の昇給を毎年度1号給抑制  
(勤務が良好な職員の場合 通常4号給→3号給)

昇給等により、経過措置は段階的に解消される

### ○ 廃止に伴う昇給抑制の回復措置

平成27年4月1日における回復措置

39歳に満たない職員	最大3号給回復
39歳以上41歳未満の職員	最大2号給回復
41歳以上46歳未満の職員	最大1号給回復