

～ 給与勧告制度の仕組みと本年のポイントについて（資料）～

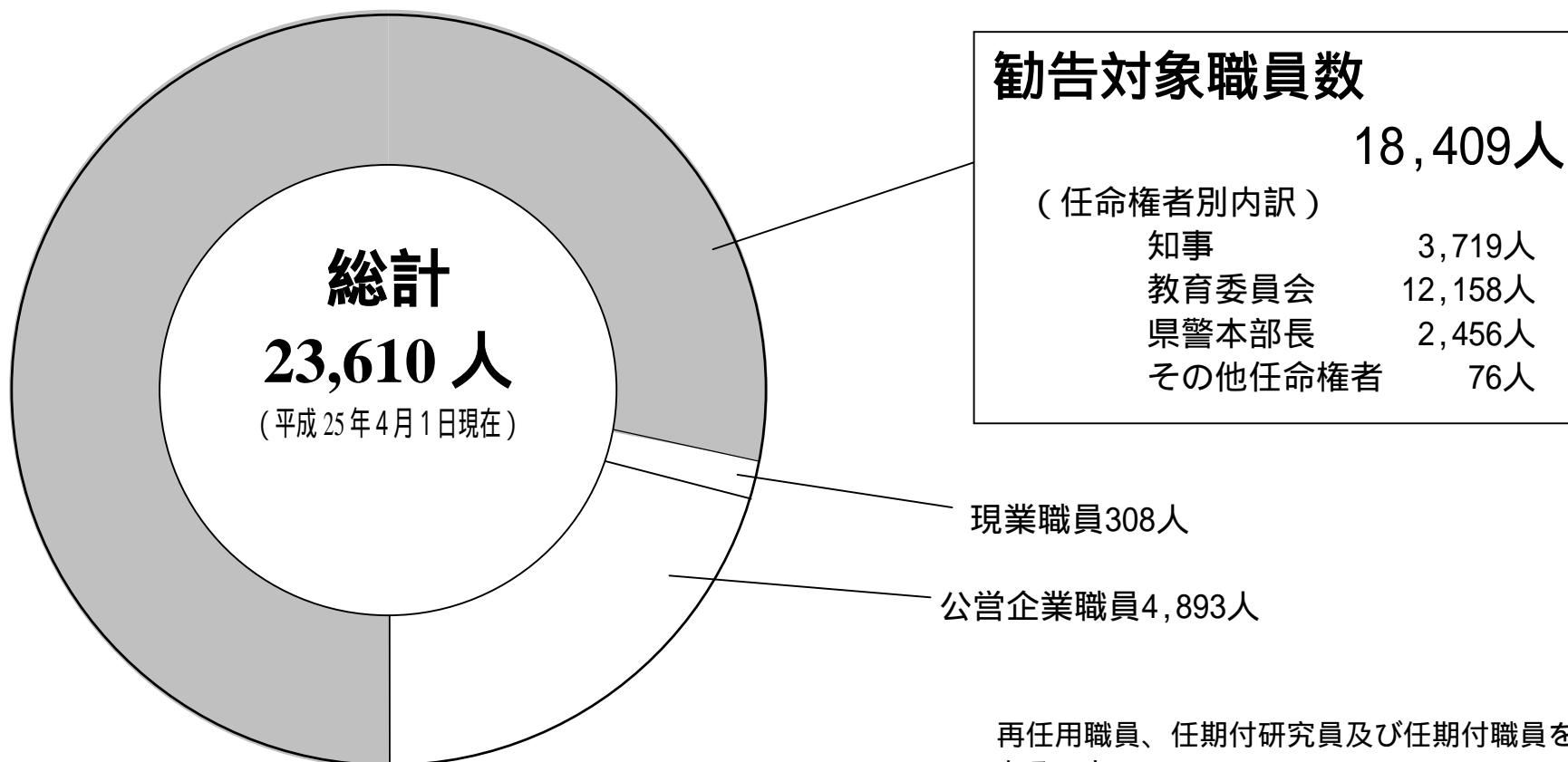
平成25年10月
岩手県人事委員会

目次

1	給与勧告制度の仕組みと本年の給与改定	
	給与勧告の対象職員	1
	給与勧告の手順	2
	公民給与の比較方法（ラスパイレス比較）	3
	本年の給与改定	4
	最近の給与勧告の状況	5
	モデル給与例	6
2	給与構造改革の概要	
	給与構造改革の概要	7
	給与構造改革の経過措置	8

1 - 給与勧告の対象職員

岩手県には、平成 25 年 4 月 1 日現在 23,610 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 18,409 人となっています。



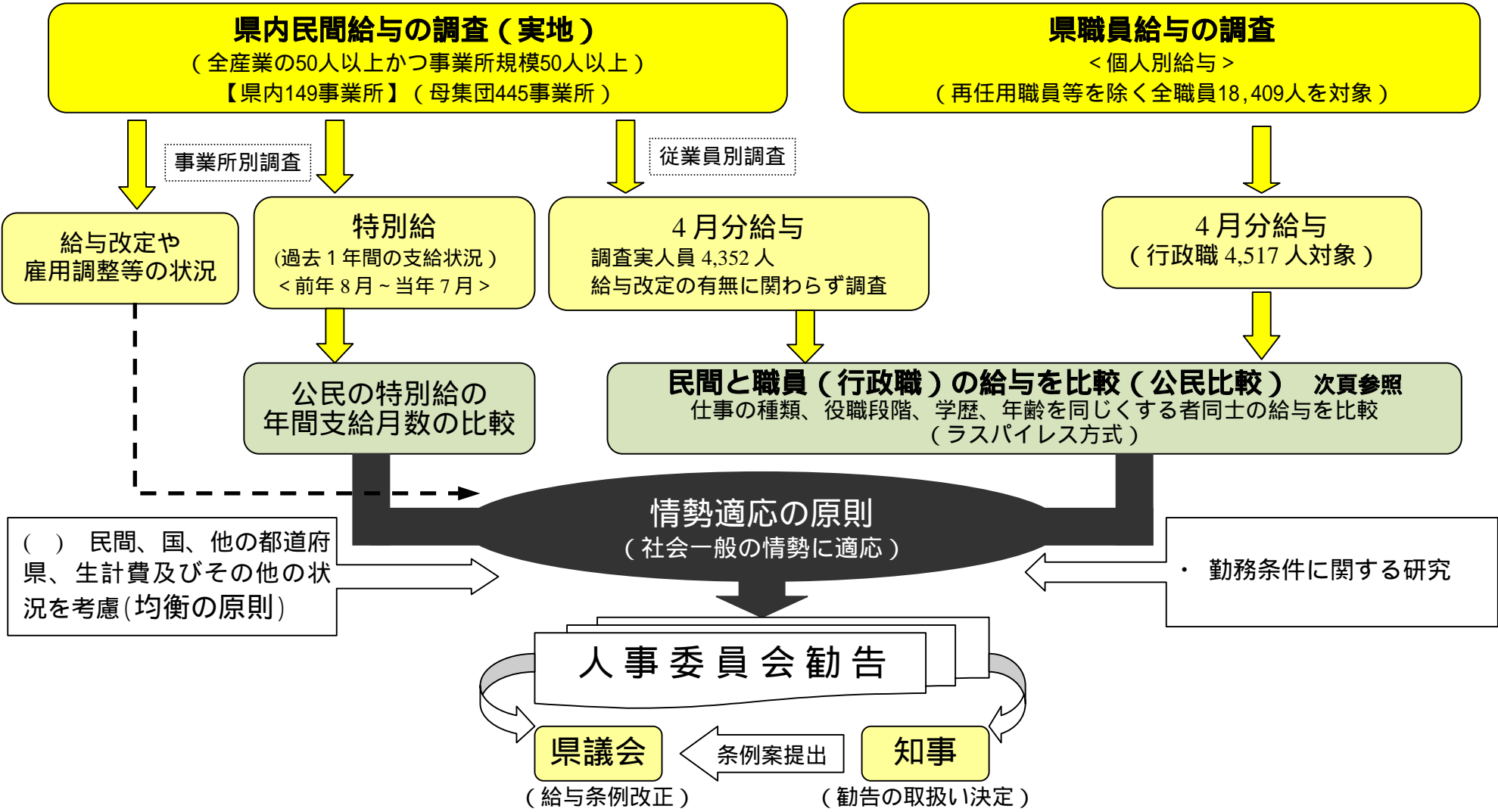
再任用職員、任期付研究員及び任期付職員を除いた数値であること。

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 - 給与勧告の手順

人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、県職員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて公民の4月分の給与（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。

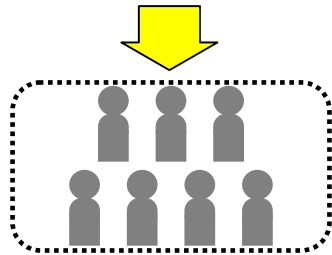


1 - 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

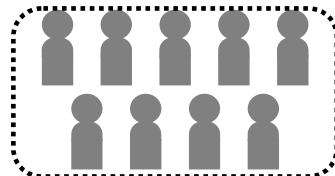
月例給の公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額(A)と、県職員給与の支給総額(B)とを比較してどの程度の差があるかを算出しています。

< 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 >

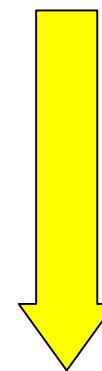


給与額は民間のまま
県職員の人員構成に変換

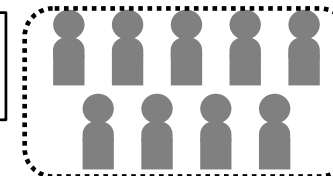


民間支給総額(A)
 $(A) \div \text{県職員数} = (a)$

県職員給与の調査(個人別)
< 行政職給料表適用職員を対象 >



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



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

本年の公民較差 = $(a) - (b) = 119\text{円}(0.03\%)$

1 - 本年の給与改定

月例給、特別給(ボーナス)ともに、改定を行わないこととしました。

1 月例給

本年4月の公民較差は0.03%(119円)であり、職員給与が民間給与を下回っているものの、次の事項を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わないことが適当と判断しました。

- ・ 公民較差は極めて小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難であること。
- ・ 人事院報告の内容、他の都道府県の動向等を考慮する必要があること。

2 特別給

民間の支給割合は3.90月となっており、職員の支給月数3.90月と均衡しているため、特別給の改定を行わないことが適当と判断しました。

1 - 最近の給与勧告の状況

	月例給		特別給（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15年度	1.20	4,573	4.40	0.25
平成16年度	-	-	4.40	-
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 - モデル給与例

(単位：円)

役 職	年 齢	世帯構成	年 収 額
係 員	25歳	独 身	3,035,000
主 任	35歳	配偶者、子1人	4,846,000
主 査	40歳	配偶者、子2人	6,058,000
担当課長	50歳	配偶者、子2人	7,405,000
総括課長	55歳	配偶者、子1人	8,276,000
副 部 長		配偶者	9,061,000
部 長		配偶者	10,233,000

2 - 給与構造改革の概要

給料表水準の引下げ(平成17年勧告)

- ・ 地域の民間賃金をより適切に反映させるため、給料表水準を平均4.8%、中高年齢層においては7%以上の引下げとなる給料表構造の見直しを実施
- ・ 制度の急激な改変であり、その基本給としての性格も考慮し、経過措置を設けて実施

職務・職責に応じた給与構造への転換(平成17年勧告)

- ・ 中高年齢層の給料水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 給料表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設
- ・ 枠外昇給制度の廃止

勤務実績の給与への反映の推進(平成17年勧告)

- ・ 従前の給料表の号給を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づく昇給に一本化
- ・ ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

その他の改革

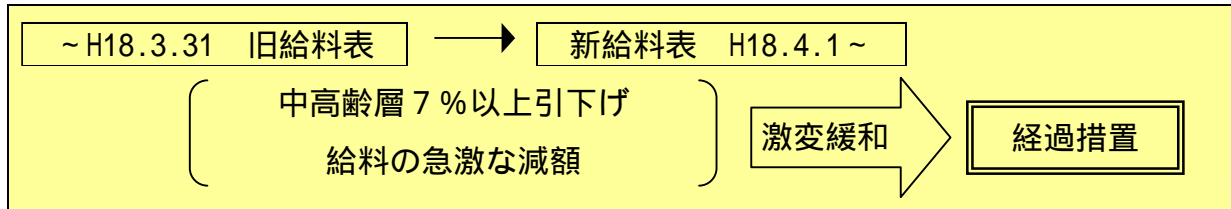
- ・ 地域手当の新設(一部県外事務所又は一部職種のみ対象)(平成17年勧告)
- ・ 給料の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成18年勧告)

2 - 給与構造改革の経過措置

給与構造改革の経過措置とは？

- 1 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）に移行
- 2 1により、給料表水準が中高齢層においては7%以上の引下げ（平均 4.8%） 給料の急激な減額
- 3 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

経過措置のイメージ



平成25年4月1日時点で経過措置の適用がある職員の給料のイメージ

- | | |
|---|-----------------------|
| A：平成18年3月31日の給料（経過措置基礎額） | B：平成18年4月1日の給料（新給料表） |
| C：平成18年4月1日時点での経過措置額（A - B） | D：平成21年12月1日の給料（新給料表） |
| E：平成21年12月1日時点での経過措置額{（A × 98.61%） - D} | F：平成23年12月1日の給料（新給料表） |
| G：平成23年12月1日時点での経過措置額{（A × 97.96%） - F} | H：平成25年4月1日の給料（新給料表） |
| I：平成25年4月1日時点での経過措置額{（A × 97.96%） - H} | |

注）平成21年給与改定：経過措置基礎額（A）について 1.39%の引下げ。 平成23年給与改定：経過措置基礎額（A）について 2.04%の引下げ。

昇給等により、経過措置は段階的に解消される

