

県職員の給与と人事委員会勧告

平成26年10月

島根県人事委員会

県職員の給与決定の原則と人事委員会勧告

県職員の給与は、以下の原則に基づき決定されています。

職務給の原則

職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければなりません。

(地方公務員法第24条第1項)

均衡の原則

職員の給与は、

- ・生計費
- ・国及び他の地方公共団体の職員の給与
- ・民間事業の従業員の給与
- ・その他の事情

を考慮して定められなければなりません。

(地方公務員法第24条第3項)

条例主義

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定め、また、職員の給与は法律又はこれに基づく条例に基づかない限り支給することができません。

(地方公務員法第24条第6項等)

公務員は、争議権や団体交渉権などの労働基本権の一部が制限されており、民間企業の従業員のように、労使交渉を通じて給与を決定することはできません。

この労働基本権の制約の代償措置として、人事委員会勧告制度が設けられています。

人事委員会勧告の位置付け

【情勢適応の原則】

- 1 地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、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。
- 2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

(地方公務員法第14条)

(給料表に関する報告及び勧告)

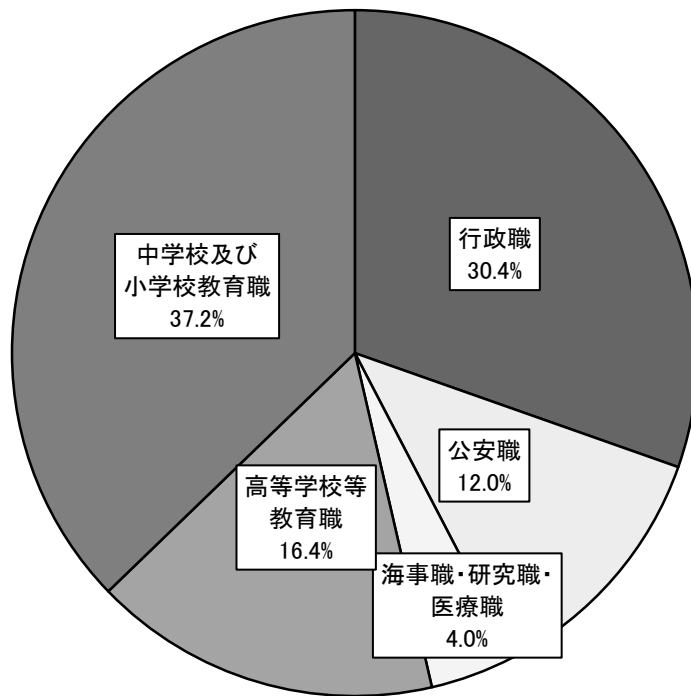
人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。

(地方公務員法第26条)

給与勧告の対象職員

平成26年4月1日現在の人事委員会の給与勧告対象職員(休職者等を除く。)は、12,457人です。このうち、一般行政事務を行っている行政職給料表適用職員は、3,786人で全体の30.4%を占めています。

また、小・中学校、高等学校及び特別支援学校の教員である教育職給料表適用職員が合わせて6,678人(全体の53.6%)、警察官である公安職給料表適用職員が1,491人(全体の12.0%)となっています。

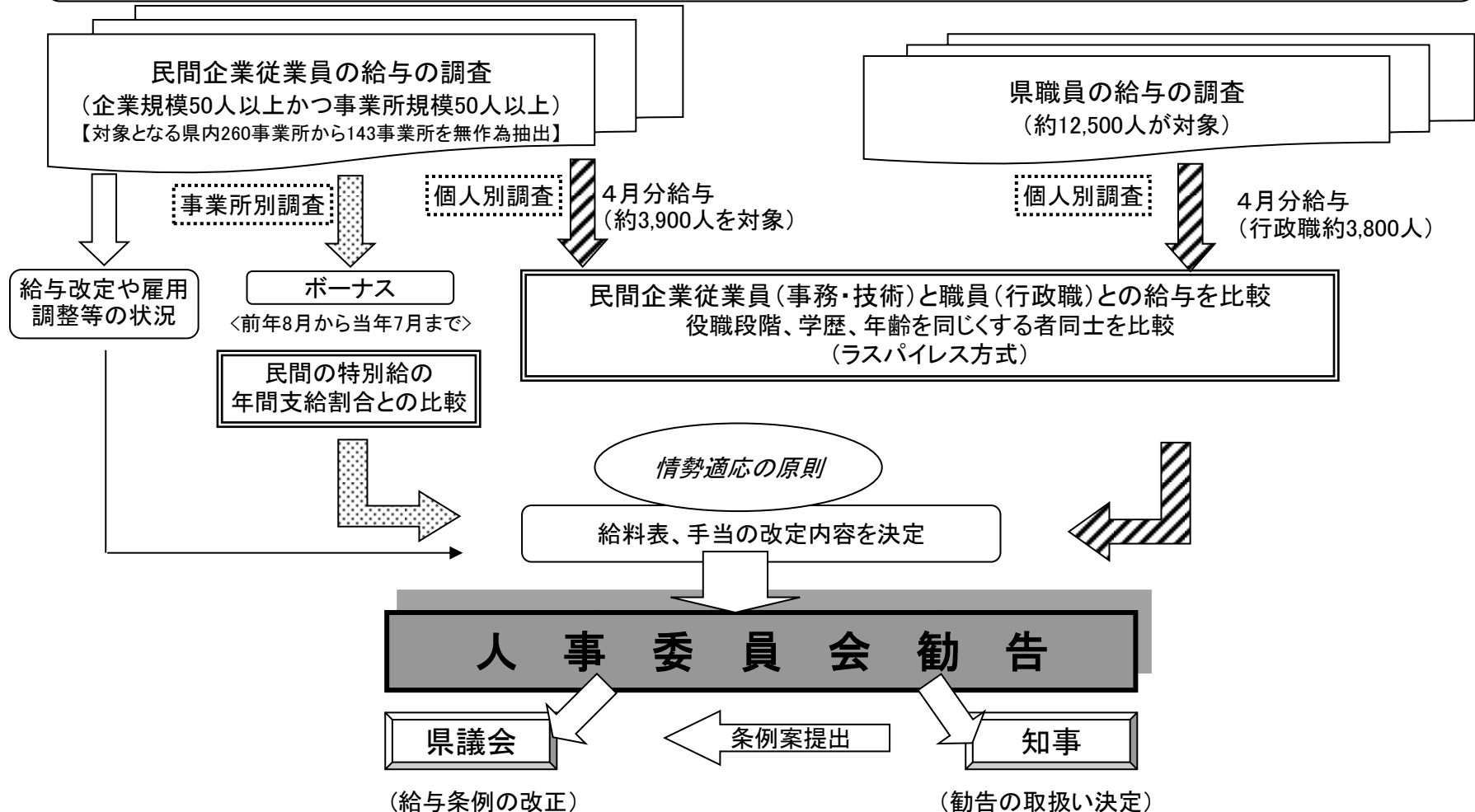


給料表の区分	職員の例	職員数
行政職給料表	一般行政職員	3,786
公安職給料表	警察官	1,491
海事職給料表	試験船、実習船等に乗組む船員	46
研究職給料表	試験場、研究所に勤務する研究員	243
医療職給料表(1)	保健所等に勤務する医師、歯科医師	43
医療職給料表(2)	保健所等に勤務する薬剤師、栄養士、獣医師等	100
医療職給料表(3)	保健所等に勤務する保健師、看護師等	70
高等学校等教育職給料表	高校、特別支援学校に勤務する教育職員	2,041
中学校及び小学校教育職給料表	小・中学校に勤務する教育職員	4,637
計		12,457

※上記職員の他に、人事委員会の給与勧告の対象外職員として、公営企業(病院局、企業局)職員及び現業(技能労務)職員が1,137人在職している。

人事委員会勧告の手順

島根県人事委員会では、県職員と県内の民間企業従業員の4月分給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、その結果得られた較差等に基づき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密に把握し、民間の年間支給割合と職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を比較して勧告を行っています。



民間給与との比較方法(1)

県職員と民間企業従業員では、それぞれ役職段階、年齢、学歴などの人員構成が異なり、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではありません。

単純平均値で比較した場合の例

A社とB社の年齢別賃金では、どの年齢でもB社の方が1万円高いにもかかわらず、人員構成の違いから、平均賃金ではA社の方が高くなっています。

ラスパイレス比較の例

A社の人員構成によって比較すると、B社の賃金は平均で31.0万円となり、A社はB社に比べて1.0万円(3.3%)低くなります。

〔A社〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	20人	<u>20万円</u>
30歳	20人	<u>30万円</u>
40歳	20人	<u>40万円</u>
合計	60人	平均 30.0万円

〔B社〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	30人	<u>21万円</u>
30歳	20人	<u>31万円</u>
40歳	10人	<u>41万円</u>
合計	60人	平均 27.7万円

A社もB社も
同じ人員構成
として比較

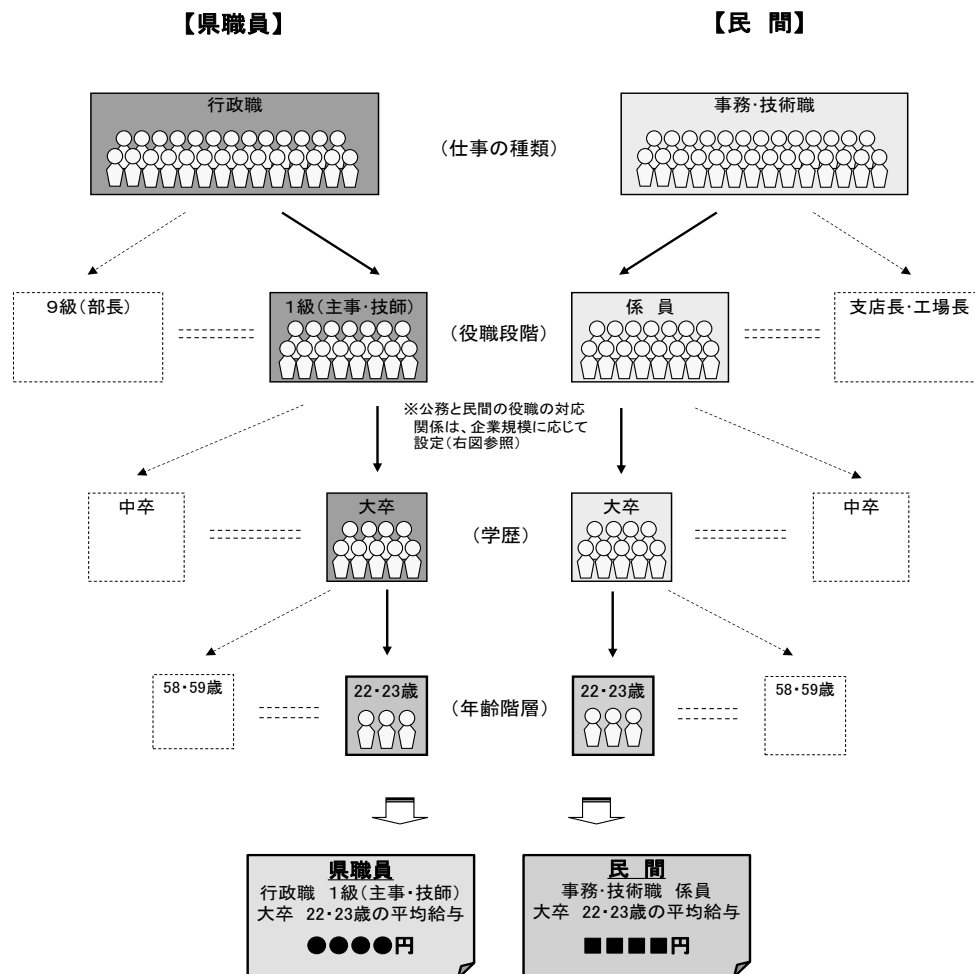
〔 A社の人員構成に合わせた場合の
B社の賃金 〕

年齢	人数	平均賃金
20歳	20人	21万円
30歳	20人	31万円
40歳	20人	41万円
合計	60人	平均 31.0万円

民間給与との比較方法(2)

月例給の県職員給与と民間給与との比較(ラスパイレース比較)に当たっては、県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が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度差があるかを算出しています。

1. 県職員と民間の職種・役職段階・学歴・年齢を同じくする者の平均給与を算出



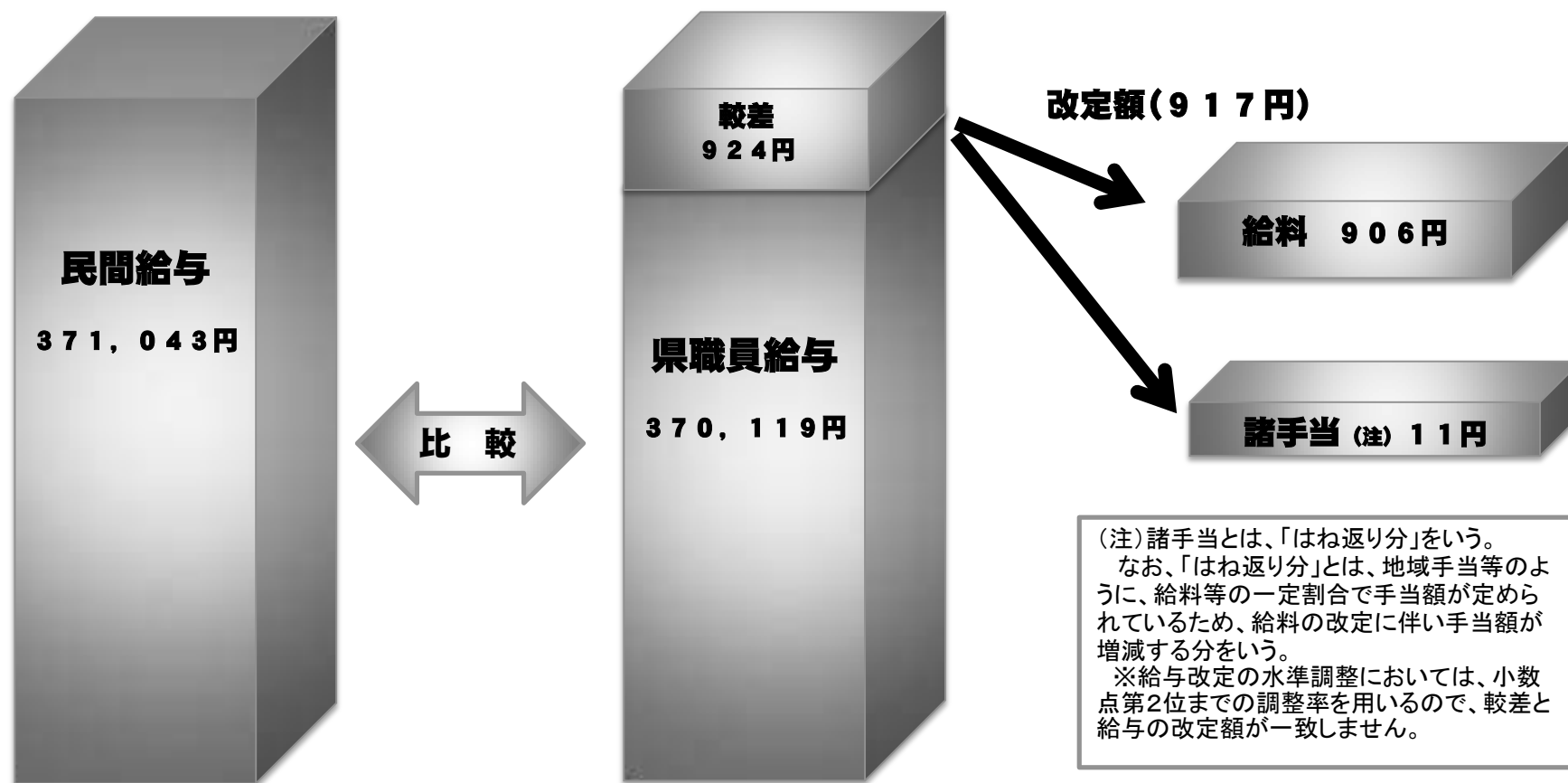
2. 1で算出した県職員及び民間の平均給与のそれぞれに、県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較

【県職員に支給されている給与総額(A)】		【県職員に民間の給与を支給した場合の総額(B)】		
		企業規模 500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
1級 主事・技師	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係員	係員 係員
2級 主任主事 主任技師	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	主任※	主任※ 主任※
3級 主任	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係長	係長 係長
4級 企画員	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	係長	課長代理 ※ 課長代理 ※
5級 グループリーダー	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長代理 ※	課長 課長
6級 課長	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長代理 ※	課長 支店長・工場長 部長 部次長※
7級 課長	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長	支店長・工場長 部長 部次長※ 支店長・工場長 部長 部次長※
8級 次長	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	課長	支店長・工場長 部長 部次長※
9級 部長	県職員(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	民間(学歴・年齢別) 平均給与×県職員数	支店長・工場長 部長 部次長※	
上記の総額(A)÷県職員総数=370,119円(a)		比較	上記の総額(B)÷県職員総数=371,043円(b)	
県職員給与と民間給与との較差(b-a)=924円(0.25%)				

※①部長と課長の間に位置づけられる従業員②課長と係長の間に位置づけられる従業員③係長と係員の間に位置づけられる従業員をそれぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととしました。

民間給与との較差に基づく給与改定

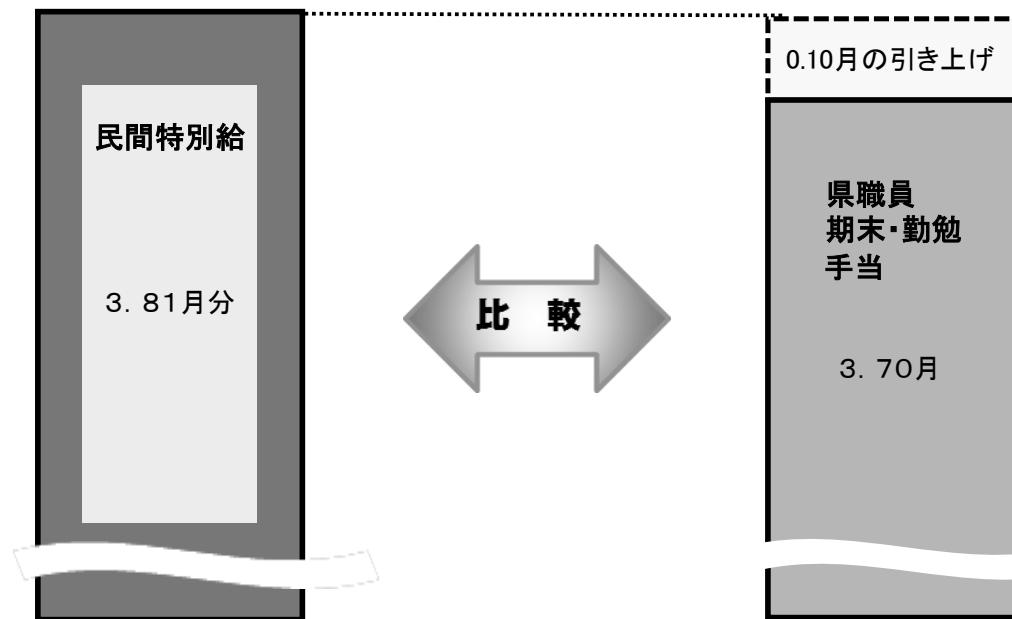
県職員給与を県内民間給与水準と均衡させるため、給料表の引上げ改定を行うこととしました。



特別給(ボーナス)の改定

県職員の期末・勤勉手当の支給月数を県内民間事業所の特別給の支給割合と均衡させるため引き上げることとしました。
引上げに当たっては、勤務実績に応じた給与の推進の観点から勤勉手当に配分することとしました。

特別給のイメージ図



県職員（行政職）のモデル給与例

職務段階	年齢	扶養者	改 定 前		改 定 後		年間給与の 差（千円）
			月額（円）	年間給与（千円）	月額（円）	年間給与（千円）	
主事・技師	25歳	なし（独身者）	188,460	2,959	190,375	3,008	49
主任	30歳	配偶者	250,072	3,953	251,793	4,005	52
	35歳	配偶者・子1人	301,691	4,763	303,117	4,816	53
企画員	40歳	配偶者・子2人	365,887	5,836	367,119	5,894	58
	45歳	配偶者・子2人	396,232	6,324	397,267	6,381	57
グループリーダー	50歳	配偶者・子2人	425,289	6,783	425,328	6,827	44
課長	55歳	配偶者・子1人	493,849	7,731	493,890	7,779	48
部長	58歳	配偶者	618,093	10,087	618,831	10,171	84

（注）1 給与月額は、給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出

2 年間給与は、給与月額の12箇月分及び期末・勤勉手当を合算したもの

最近の給与勧告の状況（行政職）

県職員の給与は、月例給については平成24年以来、期末・勤勉手当については平成17年以来の引上げとなり、年間給与は増加しました。

	月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）		職員（行政職）の 平均年間給与
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額
平成11年	0.28%	4.95月	△0.30月	△ 9.4万円
平成12年	0.14%	4.75月	△0.20月	△ 6.7万円
平成13年	0.01%	4.70月	△0.05月	△ 2.0万円
平成14年	△1.90%	4.65月	△0.05月	△14.7万円
平成15年	△1.64%	4.40月	△0.25月	△13.6万円
平成16年	勧告なし（注1）	4.40月	—	—
平成17年	△0.35%	4.45月	0.05月	△ 0.3万円
平成18年	勧告なし（注2）	4.45月	—	—
平成19年	0.14%	4.25月	△0.20月	△ 6.7万円
平成20年	勧告なし	4.25月	—	—
平成21年	△0.19%	3.90月	△0.35月	△14.3万円
平成22年	△0.26%	3.85月	△0.05月	△ 3.5万円
平成23年（注3）	△1.95%	3.70月	△0.15月	△17.6万円
平成24年	1.15%	3.70月	—	6.8万円
平成25年	勧告なし	3.70月	—	—
平成26年	0.25%	3.80月	0.10月	5.2万円

（注1）水準改定以外に、寒冷地手当の廃止あり。

（注2）水準改定以外に、給与制度の見直しによる給料表の水準の引下げ（平均△4.8%）あり。

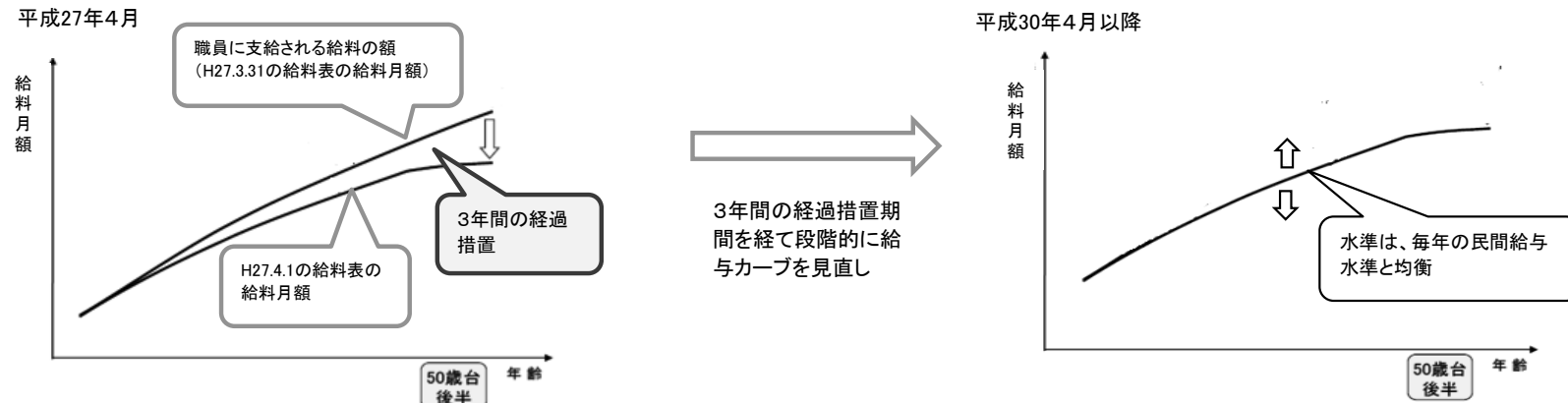
（注3）実施は平成24年4月1日である。

給与制度の総合的見直しの概要

世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与とするため、国の給与制度の総合的見直しに準じて見直すこととしました。

給料表の見直し

- 世代間の給与配分を見直すため、国の給与制度の総合的見直しに係る給料表を導入した上で、県内民間給与水準との均衡を図ることとします。
〔55歳を超える職員（行政職 6 級相当以上）に対する給料等の 1.5%減額支給措置の廃止〕



諸手当の見直し

- ① 地域手当
県外事務所等に勤務する職員に対する地域手当の支給割合を国に準じて見直し
東京都特別区 1 級地 (18%) → 1 級地 (20%)
大阪市 2 級地 (15%) → 2 級地 (16%)
広島市 4 級地 (10%) → 5 級地 (10%)
- ② 単身赴任手当
【基礎額】 23,000円 → 30,000円
【加算額】 最高45,000円 → 70,000円
※交通距離の区分を 2 区分増設
- ③ 管理職員特別勤務手当
災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務 1 回につき 6,000円を超えない範囲内の額を支給

実施スケジュール

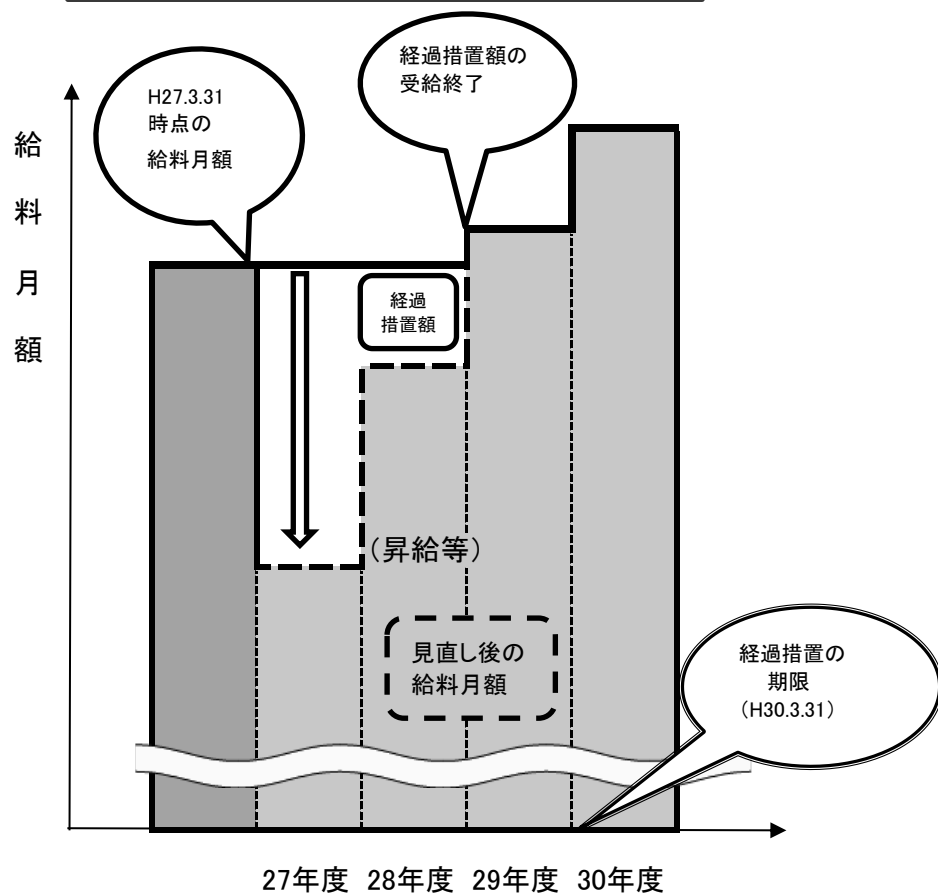
平成27年4月～	平成28年4月～	平成29年4月～	平成30年4月～
給料表の見直し	給料表の見直しに伴う経過措置		
地域手当の見直し	支給割合を段階的に引上げ		
単身赴任手当の見直し	支給額を段階的に引上げ		
管理職員特別勤務手当の見直し			

- ・経過措置は平成30年4月1日に廃止
- ・55歳超職員の1.5%減額支給措置も同日に廃止

給料表の見直しに伴う経過措置(激変緩和措置)

給料表の見直しに伴い給料表水準の引下げとなる職員に配慮し、段階的に世代間の給与配分を見直すため、新たな給料表の給料月額が、切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3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。

早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合

