

～給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（資料）～

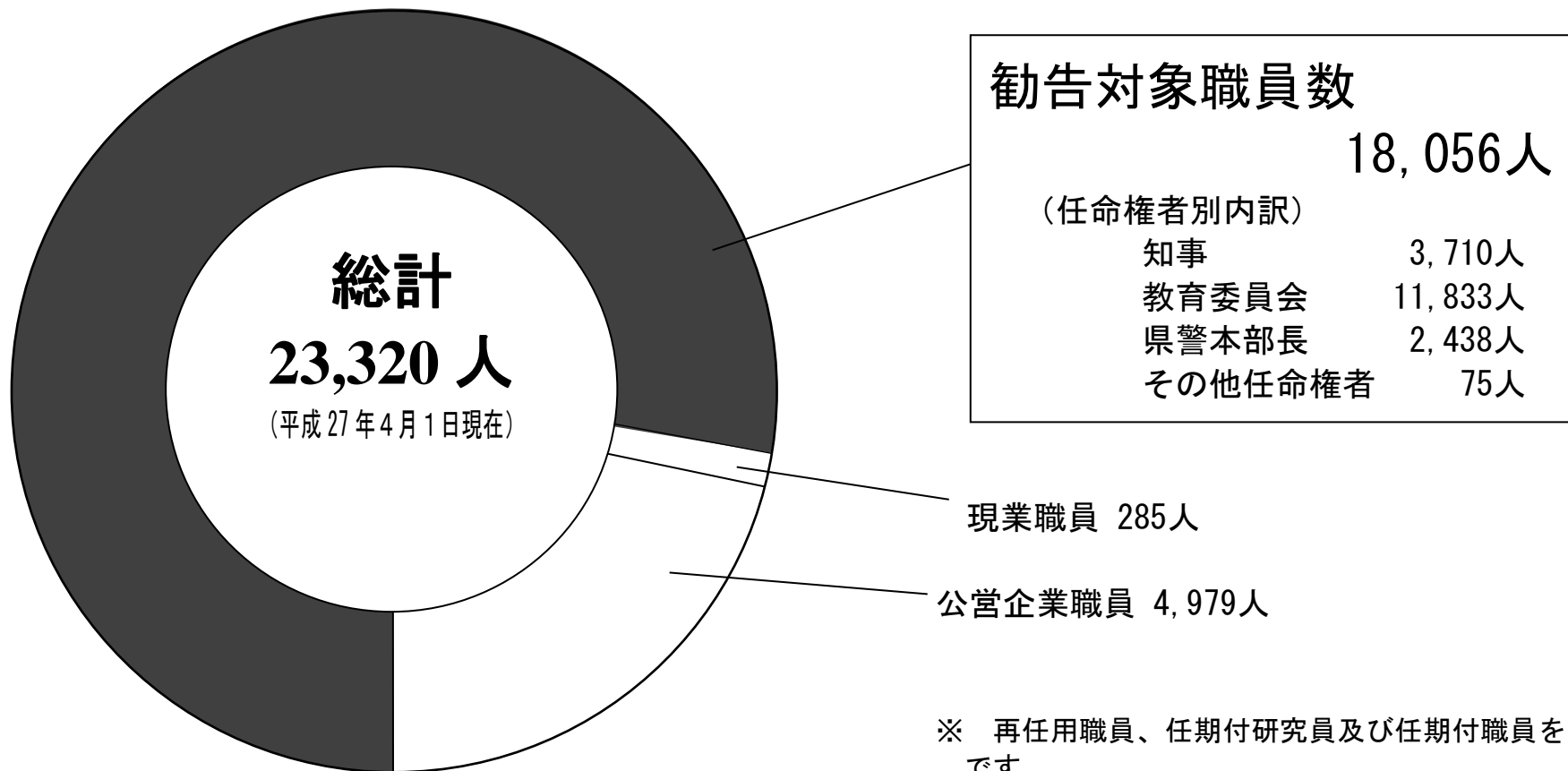
平成27年10月
岩手県人事委員会

目次

1	給与勧告制度の仕組みと本年の給与改定	
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	モデル給与例	5
⑥	最近の給与勧告の状況	6
2	給与制度の総合的見直し	
①	給与制度の総合的見直しの概要	7
②	給料表水準の引下げに伴う経過措置	8

1-① 給与勧告の対象職員

岩手県には、平成 27 年 4 月 1 日現在 23,320 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 18,056 人です。

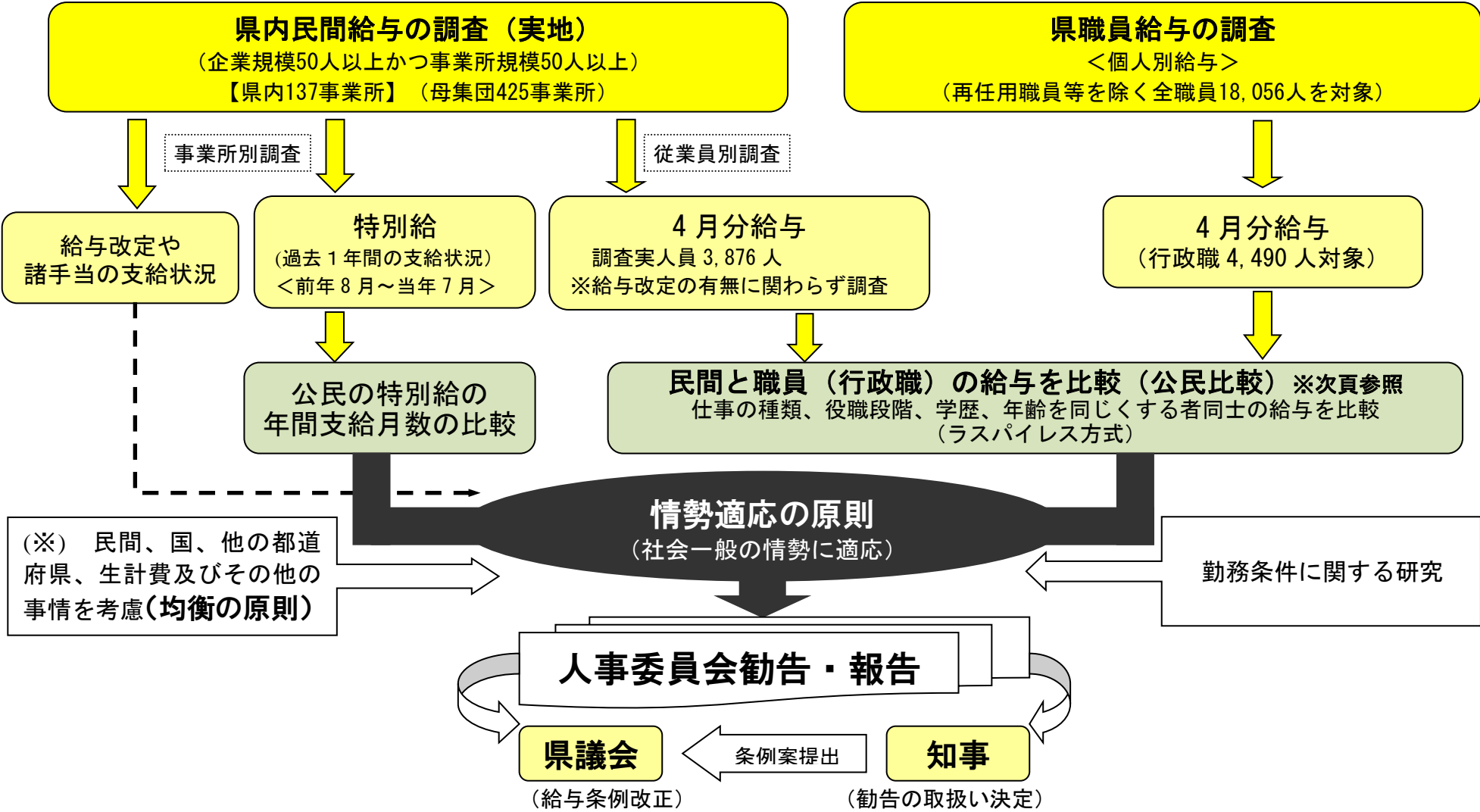


※ 再任用職員、任期付研究員及び任期付職員を除いた数値です。

※ 公営企業職員及び現業職員の給与は、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年間の支給実績を正確に把握し、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。

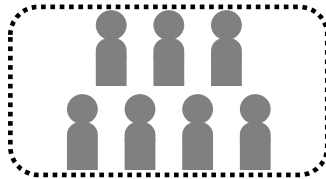


1-③ 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

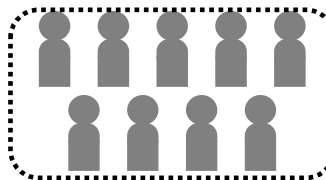
月例給の公民給与の比較(ラスパイレス比較)においては、個々の県職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額(A)と、県職員給与の支給総額(B)とを比較してどの程度の差があるかを算出しています。

<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>

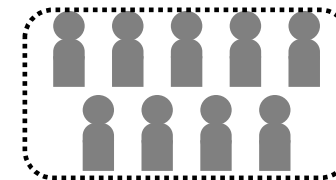
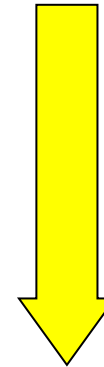


給与額は民間のまま
県職員の人員構成に変換



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 = $(a) - (b) = 788\text{円}(0.21\%)$

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0.21% (788円) であり、職員給与が民間給与を下回っていることから、若年層に重点を置きながら給料表の水準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、引上げ改定を行うこととしました。

3 期末手当・勤勉手当

- 職員の年間支給月数を、民間の年間支給月数と見合うよう0.20月分引き上げ、期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.15月分を配分することとしました。
年間支給月数 (現行) 3.95月 → (改定後) 4.15月

4 実施時期

- 給料表、初任給調整手当：平成27年4月1日 期末手当・勤勉手当：平成27年12月1日

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) 42.6歳、経験年数22.0年]
平均年間給与額 勧告前 5,888,000円 → 勧告後 5,975,000円 (差額 87,000円)
(平均給与月額 勧告前 366,668円 → 勧告後 367,390円 (差額 722円))
- 所要額 (増額分) 概算額 22.1億円

1-⑤ 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	3,086,000	3,152,000	66,000
主 任	35歳	配偶者、子1人	5,049,000	5,131,000	82,000
主 査	40歳	配偶者、子2人	6,120,000	6,215,000	95,000
担当課長	50歳	配偶者、子2人	7,453,000	7,543,000	90,000
総括課長	55歳	配偶者、子1人	8,313,000	8,417,000	104,000
副 部 長	—	配偶者	9,408,000	9,535,000	127,000
部 長	—	配偶者	10,628,000	10,776,000	148,000

※ 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ます。(給料の特別調整額の減額措置前)

1-⑥ 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27年度	0.20	722	4.15	0.20

※ 平成18年度は較差に基づく改定は行わず、給与構造改革による段階的引下げに着手しました。

2-① 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及び職務や勤務実績に応じた給与配分などの課題へ対応するため、地方公務員法の均衡の原則や民間との給与水準の均衡を考慮した上で、給与制度の総合的見直しを行います。

1 給料表

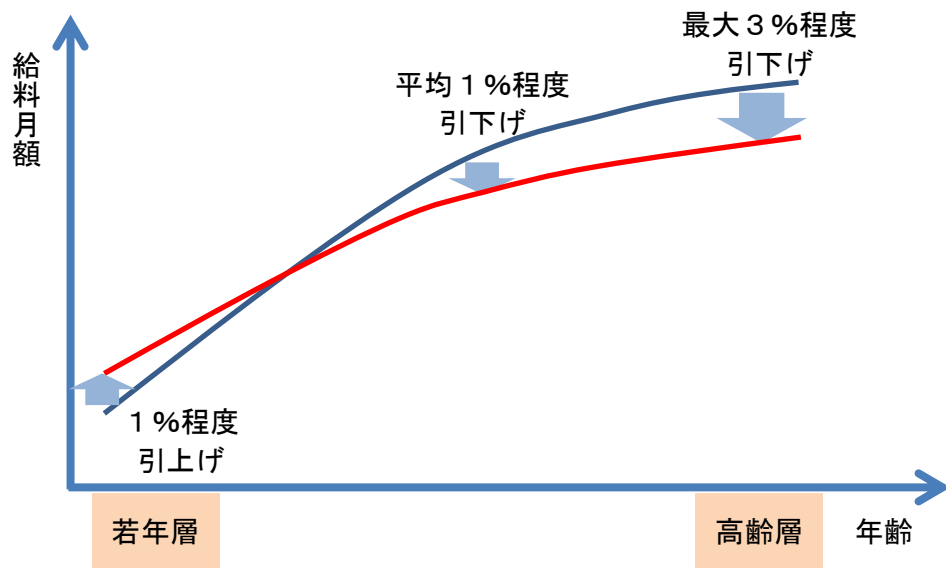
(1) 行政職給料表

世代間の給与差を是正する観点から、人事院勧告による俸給表を踏まえて、高齢層を最大3%程度引き下げ、若年層を1%程度引き上げることにより、本年の改定後の給料表の水準を平均1%程度引き下げる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（医療職給料表(1)を除く）。

(改定イメージ)



2 地域手当

- 人事院勧告に準じて、支給地域の区分を1区分増設し、支給割合を引き上げる改定を行うこととしました。

3 単身赴任手当

- 民間における手当の支給額や帰宅費用の支給状況等を参考に、基礎額及び加算額を引き上げる改定を行うこととしました。

4 管理職員特別勤務手当

- 管理監督職員の勤務実態を考慮し、平日深夜に勤務した場合、管理職員特別勤務手当を支給することとしました。

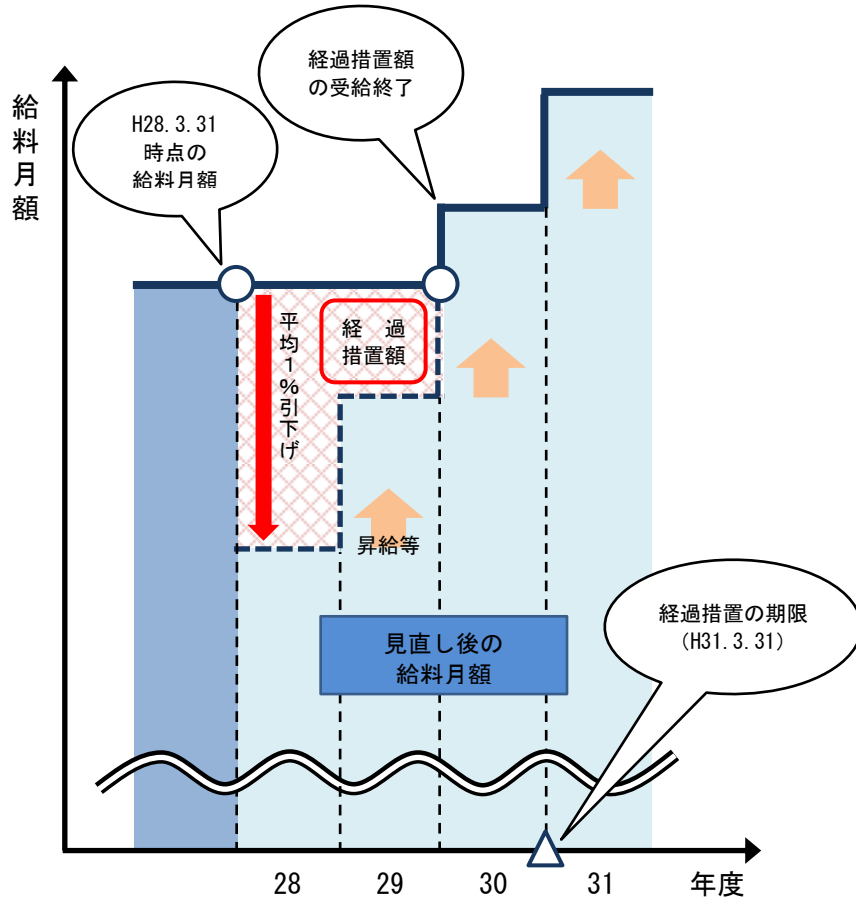
5 実施時期等

- 実施時期等について、次のとおり勧告を行いました。
 - ・ 本改定は、平成28年4月1日からとする。
 - ・ 給料表の切替えに伴い、3年間の経過措置（現給保障）を実施する。

2-② 給料表水準の引下げに伴う経過措置

給与制度の総合的見直しにより給料表水準の引下げとなった職員で、引下げ後の給料月額が、切替日の前日（平成 28 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 28 年 4 月 1 日から平成 31 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

