

給与勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント



令和元年10月
宮城県人事委員会

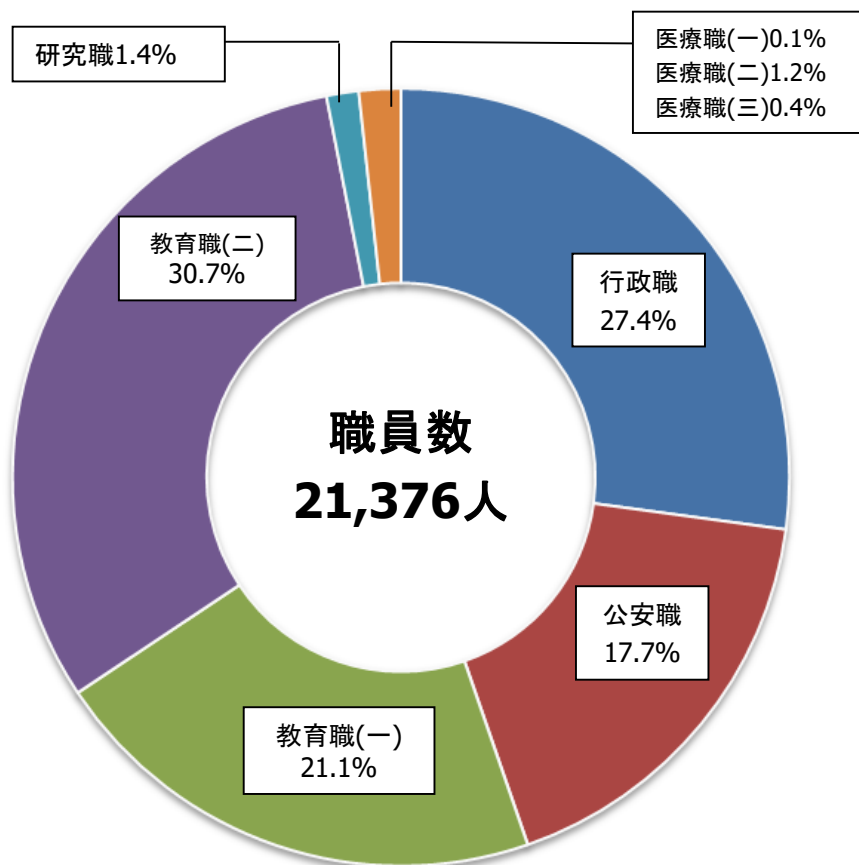
～目次～

1. 給与勧告の対象職員	3
2. 給与勧告の手順	4
3. 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）	5
4. 民間給与との較差に基づく給与改定	6
5. 勧告のポイント	7
6. 最近の給与勧告の実施状況	8
参考資料 勧告制度と給与決定に関する原則	9



1. 給与勧告の対象職員

宮城県には、平成31年4月1日現在、人事委員会の給与勧告の対象となる職員が21,376人います。



給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職	県庁等の行政職員	5,850人	41.2歳
公安職	警察官	3,782	37.0
教育職(一)	高校, 特別支援学校の教員	4,506	45.4
教育職(二)	小・中学校の教員	6,566	43.8
研究職	試験研究機関等の研究職員	293	42.7
医療職(一)	医師	23	43.1
医療職(二)	薬剤師, 栄養士	259	41.8
医療職(三)	保健師, 看護師	97	39.5
計		21,376	42.2

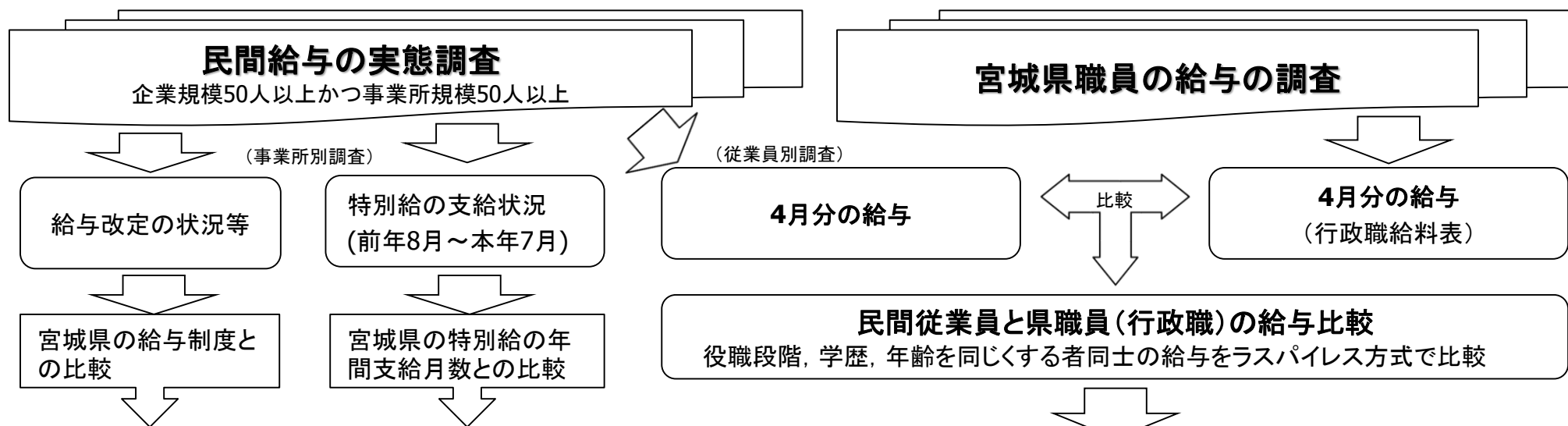
※ 本表の数値には、再任用職員及び特定業務等従事任期付職員等は含まれていません。

※ 年齢は、平成31年4月1日現在の満年齢です。



2. 給与勧告の手順

人事委員会では、例年、県職員と民間従業員の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。また、特別給についても、民間従業員の特別給(ボーナス)の前年8月から本年7月までの支給実績を精確に把握し、民間従業員の年間支給割合(月数)に県職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間平均支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



情勢適応の原則(民間準拠), 均衡の原則に則り, 給与改定等の内容を決定

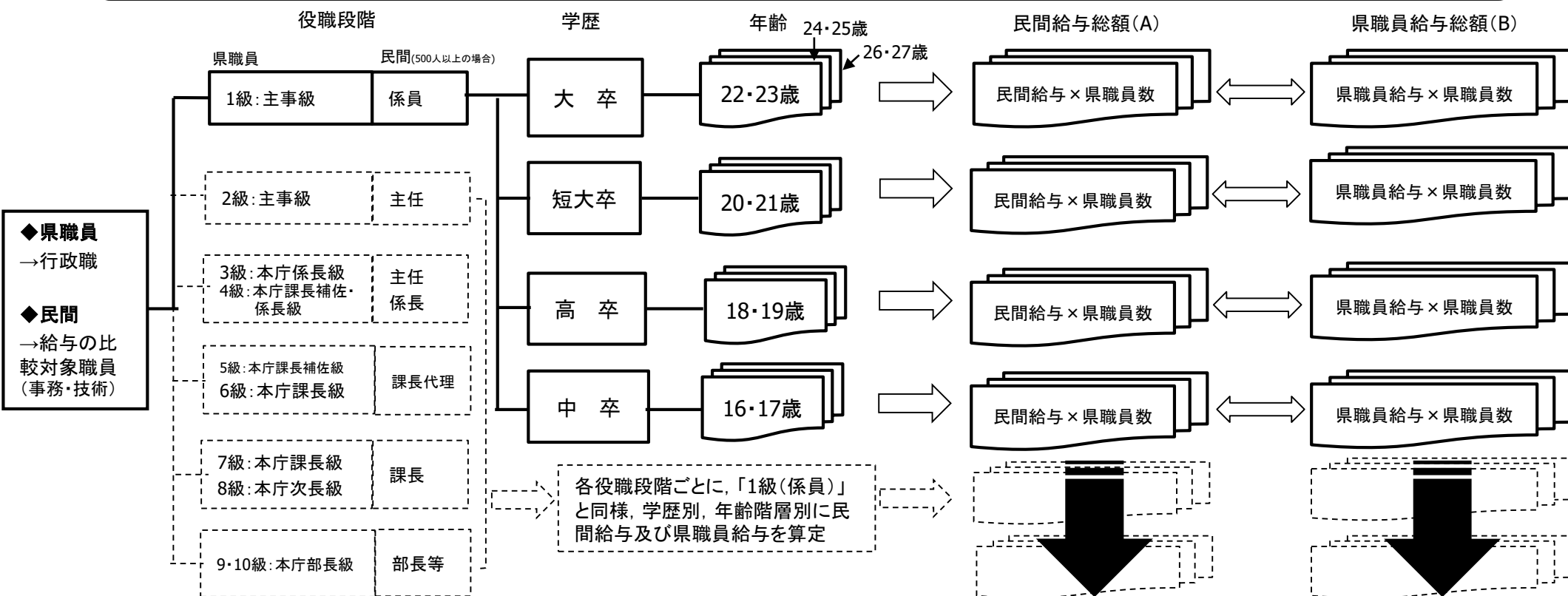
人事委員会給与勧告



3. 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

個々の宮城県職員に民間従業員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)に比べてどの程度の差があるかを算出するのが、ラスパイレス比較です。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の宮城県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与のそれぞれに宮城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。



今年の較差 368円(0.10%) 算定方法 (a)-(b)

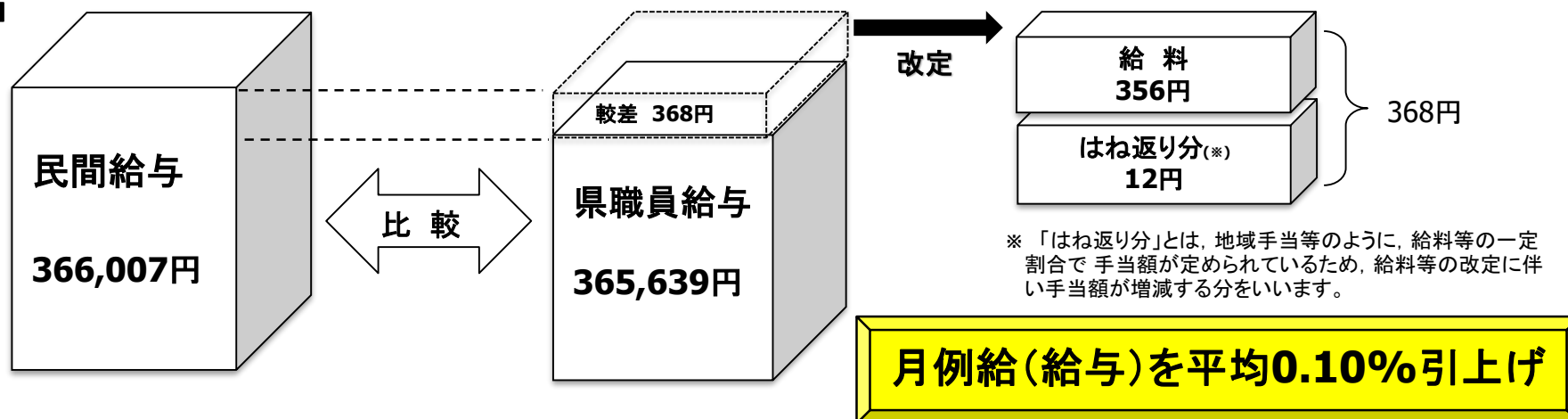
民間給与総額 ÷ 県職員総数 = 366,007円(a) **比較** 県職員給与総額 ÷ 県職員総数 = 365,639円(b)

4. 民間給与との較差に基づく給与改定

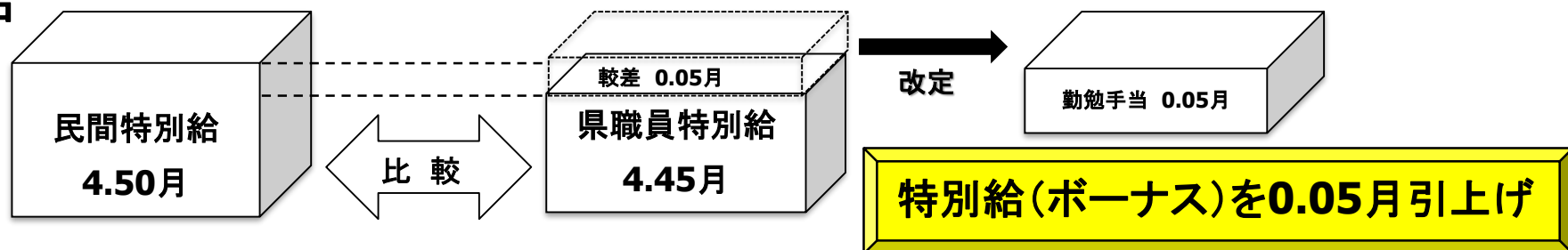
月例給については、県職員と民間従業員の本年4月分給与をラスパイレ方式(P5参照)で比較した結果、県職員給与が民間給与を368円下回っていました。また、特別給(ボーナス)については、県職員の特別給の年間平均支給月数が、民間の年間平均支給月数を0.05月分下回っていました。

上記の民間給与との較差を埋めるため、以下のとおり、給与の改定の勧告を行いました。

1. 月例給



2. 特別給



※ 特別給の支給割合は、0.05月単位で改定を行っています。



5. 勧告のポイント

本年の民間給与との較差解消のため、月例給及び特別給の引上げ改定の勧告を行いました。

1. 給料表

- (1) 行政職給料表 : 人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、大卒程度の初任給について1,200円、高校卒程度の初任給について1,700円、それぞれ引上げを行い、これを踏まえ、若年層が在職する号俸について100円から1,800円の引上げ改定の勧告を行いました。
- (2) その他の給料表 : 行政職給料表との均衡を考慮して引上げの勧告を行いました。

2. 特別給

県職員の年間平均支給月数を、民間の年間支給割合(月数)と見合うよう、0.05月分引上げ(引上げ分を勤勉手当に配分)の勧告を行いました(4.45月→4.50月)。

3. 改定の実施時期

平成31年4月1日(ただし、2の勤勉手当は令和元年12月1日)

参考: 平均年間給与の比較

この勧告に基づき、給与の改定を行った場合の平均年間給与は、次のとおりです。

H31.4.1現在(A)	改定後(B)	改定額(B-A)
6,012,000円	6,037,000円	25,000円

※ 平均年間給与は、行政職給料表適用職員の平均(平均41.2歳、平均経験年数20.5年)の給与月額を基に算出した額(千円未満四捨五入)です。



6. 最近の給与と勧告の実施状況

県職員の給与は、平成21年からは月例給、特別給の減少又は据置きが続いていましたが、平成26年以降は、月例給、特別給ともに引上げとなっています。

年	月例給		特別給(ボーナス)	
	勧告率	勧告額	年間平均支給月数	対前年比増減
平成19年	0.06%	236円	(4.50月)	(0.05月)
平成20年※	0.28%	1,106円	4.45月	(据置)
平成21年※	△0.18%	△701円	4.15月	△0.30月
平成22年※	△0.17%	△663円	3.95月	△0.20月
平成23年※	△0.29%	△1,108円	3.95月	(据置)
平成24年※	(据置)	(据置)	3.95月	(据置)
平成25年※	(据置)	(据置)	3.95月	(据置)
平成26年※	0.28%	1,027円	4.00月	0.05月
平成27年	0.31%	1,134円	4.20月	0.20月
平成28年	0.19%	698円	4.30月	0.10月
平成29年	0.17%	619円	4.40月	0.10月
平成30年	0.18%	642円	4.45月	0.05月
令和元年	0.10%	368円	4.50月	0.05月

- ・平成19年の勧告は、特別給(ボーナス)の実施が見送られ、月例給については平成20年4月1日からの実施となりました。また、平成20年の勧告は、平成21年4月1日からの実施となりました。
- ・勧告率及び勧告額については、特例条例による減額措置がないものとした場合の数値です。また、「※」は特例条例による減額措置がなされた年です。

参考資料 勧告制度と給与決定に関する原則等

◆ 人事委員会の給与勧告制度

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものです。

◆ 給与決定に関する原則

1. 情勢適応の原則(地方公務員法第14条第1項)

地方公共団体は、この法律に基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. 職務給の原則(地方公務員法第24条第1項)

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。

3. 均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)

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。

4. 条例主義(第24条第5項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

◆ 給料表に関する報告及び勧告(地方公務員法第26条)

人事委員会は、毎年少くとも1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。