

～給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント～

平成21年10月

大分県人事委員会

【内 容】

- 1 給与勧告の対象職員
- 2 給与勧告の手順
- 3 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)
- 4 公民較差等に基づく給与改定
- 5 本年の給与改定
- 6 モデル給与例
- 7 最近の給与勧告の実施状況

1 給与勧告の対象職員

本年の給与勧告の対象となっているのは、給与条例の各給料表適用者16,140人(再任用職員を除く。)であり、昨年より153人の減となっています。(行政職については、4,428人で昨年より82人の減となっています。)

また、対象職員の平均年齢は44.2歳であり、昨年より0.2歳増加しています。(行政職については、43.7歳で昨年より0.1歳増加しています。)

項目 給料表	職員数(人)			平均年齢(歳)		
	本年	昨年	増減	本年	昨年	増減
行政職	4,428	4,510	△ 82	43.7	43.6	0.1
研究職	236	235	1	41.8	42.8	△ 1.0
医療職(一)	15	16	△ 1	48.3	46.8	1.5
医療職(二)	252	263	△ 11	43.8	44.5	△ 0.7
海事職	40	41	△ 1	41.9	42.2	△ 0.3
公安職	2,003	1,992	11	40.6	41.4	△ 0.8
教育職(一)	2,772	2,777	△ 5	44.2	43.8	0.4
教育職(二)	6,394	6,459	△ 65	45.7	45.2	0.5
全職種	16,140	16,293	△ 153	44.2	44.0	0.2

※ 上記以外に再任用職員が55名在職している。

(平成21年4月1日現在)

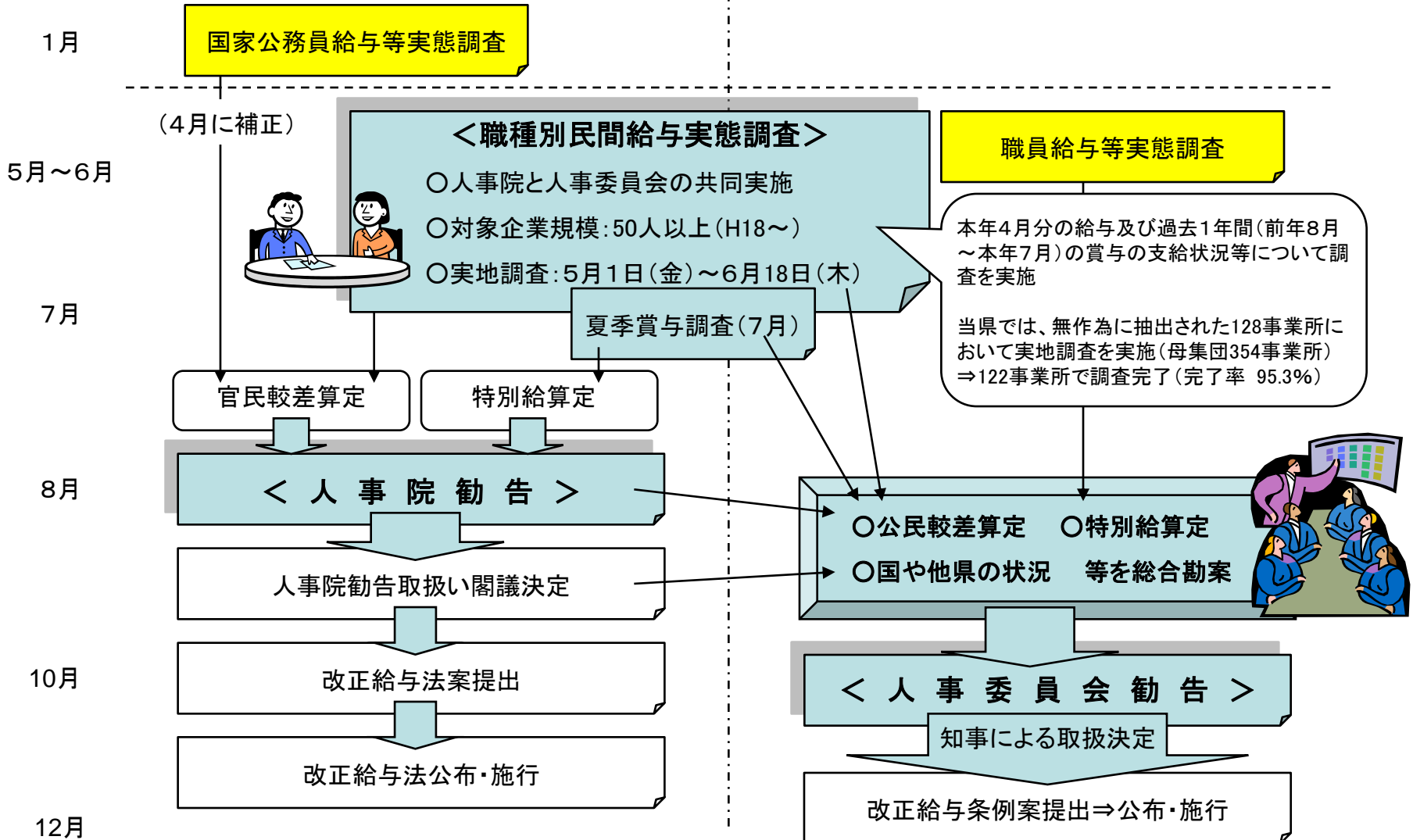
※ 特定任期付職員及び任期付研究員は在職していない。

2 給与勧告の手順

人事委員会の給与勧告制度は、現行の公務員の労働関係に対応したものであり、地方公務員法第24条に定める給与の根本基準を具体化し、適正な給与の実現を図るとともに、公務員の勤務条件を確保することを目的としています。

【国】

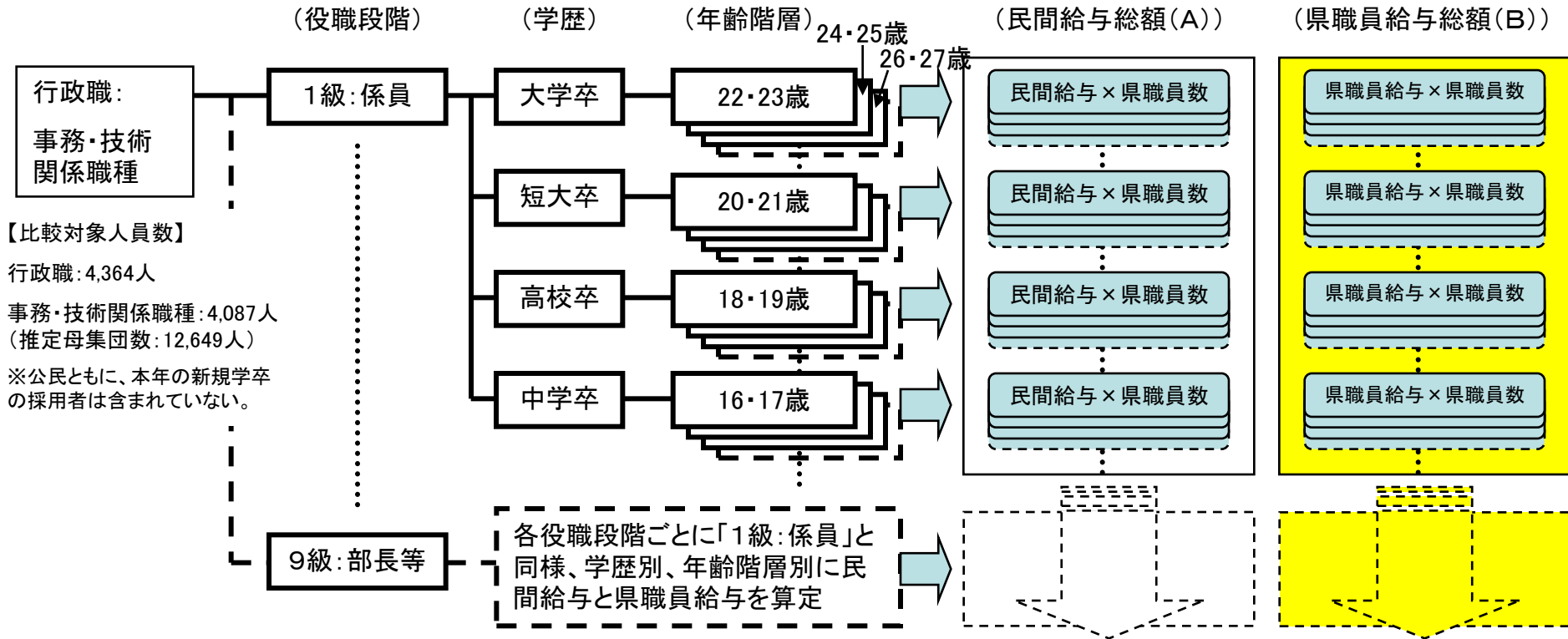
【大分県】



3 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

個々の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(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しています。

具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総数を算出し、両者の水準を比較しています。



本年の較差 $\Delta 808$ 円 ($\Delta 0.21\%$) (算定方法) (a) - (b)

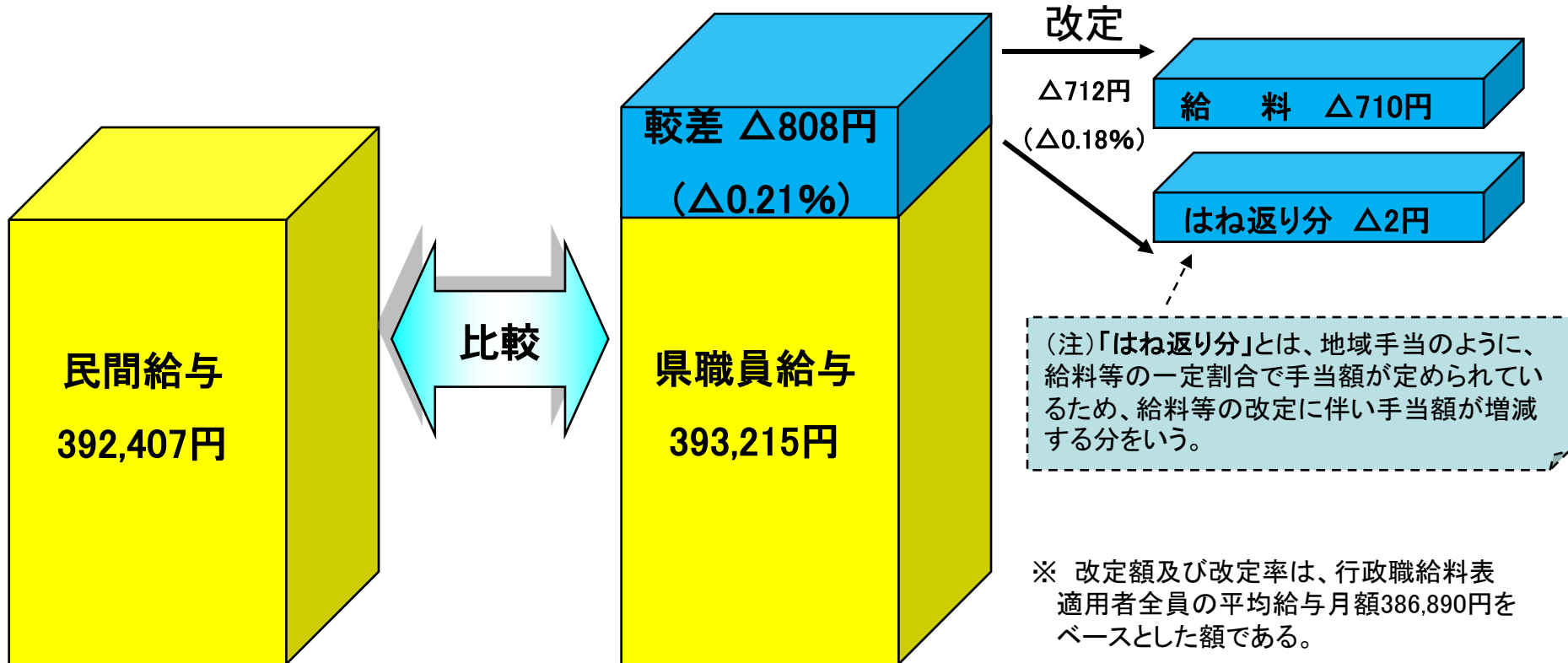
民間給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 392,407円 (a)

県職員給与総額
 ÷ 県職員総数
 = 393,215円 (b)

4 公民較差等に基づく給与改定

地方公務員法の趣旨に則り、以下の事情を総合的に勘案した結果、以下のとおり給料の改定を行うこととしました。

- 当県において、職員の月例給水準が民間を上回っていること
- 人事院が、本年の官民の給与較差に基づき、国家公務員の月例給改定を勧告していること
- 他の都道府県においても、人事院勧告に準じた対応が考えられること



5 本年の給与改定

給料表については、初任給を中心にした若年層及び医療職(一)等を除き、引下げ改定を行います。また、期末手当・勤勉手当については、年間の支給月数を4.50月から4.15月に引下げます。

1 給料表

- 民間給与との間に較差が生じている状況を踏まえ、人事院勧告に準じて引下げ改定(平均改定率 Δ 0.2%)

初任給を中心とした若年層は引下げを行わず、管理職層は平均を上回る引下げ

① 行政職給料表

- ・ 改定率 1級~3級の一部は改定なし 3~6級 Δ 0.2% 7級以上 Δ 0.3%

給与構造改革の給料水準引下げ等に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる

給料月額を受ける職員を対象に0.24%引下げ

② その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に引下げ改定(医療職(一)等を除く)

2 期末・勤勉手当

- 民間の支給割合(4.13月分)と見合うよう、0.35月分引下げ(4.50月→4.15月)

本年5月の勧告に基づき、6月期の期末・勤勉手当の特例措置で凍結した支給月数分(0.2月分)は、引下げ分の一部に充当

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	計
期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)	2.75月
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)	1.4月
計	1.95月(支給済み)	2.2月(現行2.35月)	4.15月

3 実施日と年間給与の調整

- 改定は、公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときはその日)から実施

本年12月に支給する期末手当の額については、4月1日から実施日の前日までの期間における公民給与を均衡させるための減額調整を実施(給料月額の引下げ改定のあった者に限る)

6 モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	勸告前		勸告後		年間給与の減少額
			月額	期末・勤勉手当 年間支給月数	月額	期末・勤勉手当 年間支給月数	
係員	25歳	独身	185,800円	4.50月	185,800円	4.15月	△ 65,000円
	30歳	配偶者	250,700円	4.50月	250,500円	4.15月	△ 94,000円
係長	40歳	配偶者、子2人	363,300円	4.50月	362,700円	4.15月	△ 146,000円
課長補佐	50歳	配偶者、子2人	416,700円	4.50月	416,000円	4.15月	△ 169,000円
課長	55歳	配偶者、子1人	538,500円	4.50月	537,300円	4.15月	△ 203,000円
部長	58歳	配偶者	656,200円	4.50月	654,900円	4.15月	△ 259,000円
行政職平均			386,890円	4.50月	386,178円	4.15月	△ 152,000円

(注) モデル給与例の「月額」及び「年間給与の減少額」は、給料月額、扶養手当及び管理職手当を基礎に算出

なお、課長については管理職手当の区分を五種(77,400円)、部長については管理職手当の区分を一種(130,300円)として算定

7 最近の給与勧告の実施状況

県職員の給与は、民間給与が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給または期末・勤勉手当の減額による年間給与の減少または据置きが続いています。

年	月例給		主な勧告の内容	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定額	改定率		年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成11年	1,047円	0.26%	給料表の引上げ	4.95月	△0.30月	△105千円	△1.5%
平成12年	515円	0.13%	子等に係る扶養手当の引上げ	4.75月	△0.20月	△75千円	△1.1%
平成13年	297円	0.07%	特例一時金を支給	4.70月	△0.05月	△17千円	△0.2%
平成14年	△8,254円	△2.03%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.65月	△0.05月	△161千円	△2.3%
平成15年	△4,242円	△1.06%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ	4.40月	△0.25月	△175千円	△2.6%
平成16年	—	—	—	4.40月	—	—	—
平成17年	△1,458円	△0.37%	給料表の引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ(H17実施) 国家公務員の給与構造の改革に準じた給与改定 (H18実施)	4.45月	0.05月	△4千円	△0.1%
平成18年	—	—	管理職手当の定額化、子等に係る扶養手当の引上げ(H19実施)	4.45月	—	—	—
平成19年	650円	0.17%	給料表の引上げ、子等に係る扶養手当の引上げ、地域手当の一部繰上げ改定	4.50月	0.05月	30千円	0.5%
平成20年	—	—	教育職給料表の級の新設、医師の初任給調整手当の引上げ(H21実施)	4.50月	—	—	—
平成21年	△712円	△0.18%	給料表の引下げ	4.15月	△0.35月	△152千円	△2.4%

(注) 平成17年の「改定額」、「改定率」及び「平均年間給与」は、特例条例による減額前の職員給与に基づき算出