

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

平成26年10月
山梨県人事委員会

目次

1 給与勧告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
民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)	3
民間給与との較差に基づく給与改定	4
本年の給与改定	5
最近の給与勧告の実施状況(一般行政職)	6

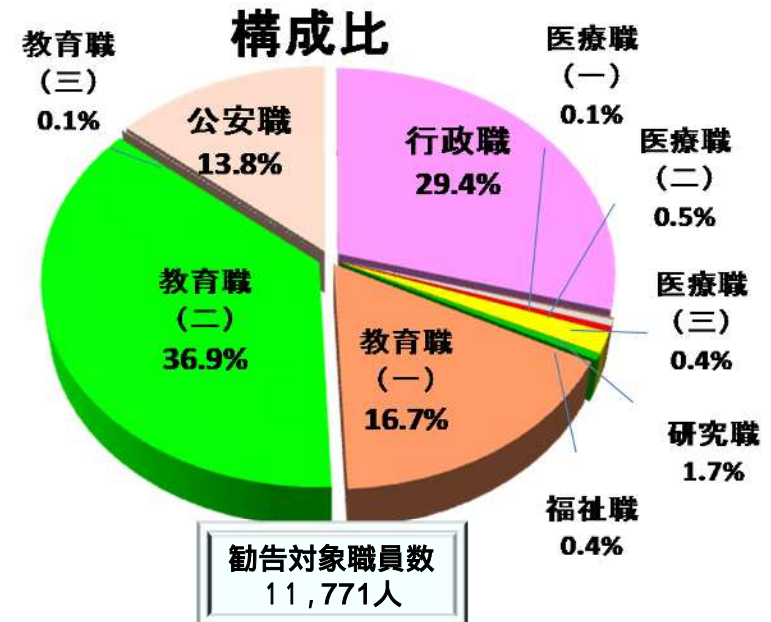
2 給与制度の総合的見直し

国の給与制度の総合的見直しの概要	7
本県における給与制度の総合的見直し	8
給料表水準の引下げに伴う経過措置	9

1- 給与勧告の対象職員

平成26年4月1日現在の給与勧告対象職員は、11,771人^(注1)です。
 このうち、一般行政職員は、3,456人で全体の29.4%を占めています。最も多いのは教育職で、小中高校等を合わせると、6,313人で、全体の53.6%となり過半数を占めています。
 また、職員の平均年齢は43.8歳^(注2)となっています。

給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職	一般行政職員	3,456人	43.3歳
医療職(一)	医師、歯科医師	17人	46.8歳
医療職(二)	薬剤師、栄養士	60人	39.1歳
医療職(三)	保健師、看護師	49人	39.8歳
研究職	研究員、学芸員	198人	41.7歳
福祉職	福祉司	52人	32.8歳
教育職(一)	高等学校・特別支援学校等の教育職員	1,968人	44.4歳
教育職(二)	小学校・中学校等の教育職員	4,339人	46.2歳
教育職(三)	専門学校に勤務する校長、教授等	6人	46.5歳
公安職	警察官	1,626人	38.6歳
計		11,771人	43.8歳



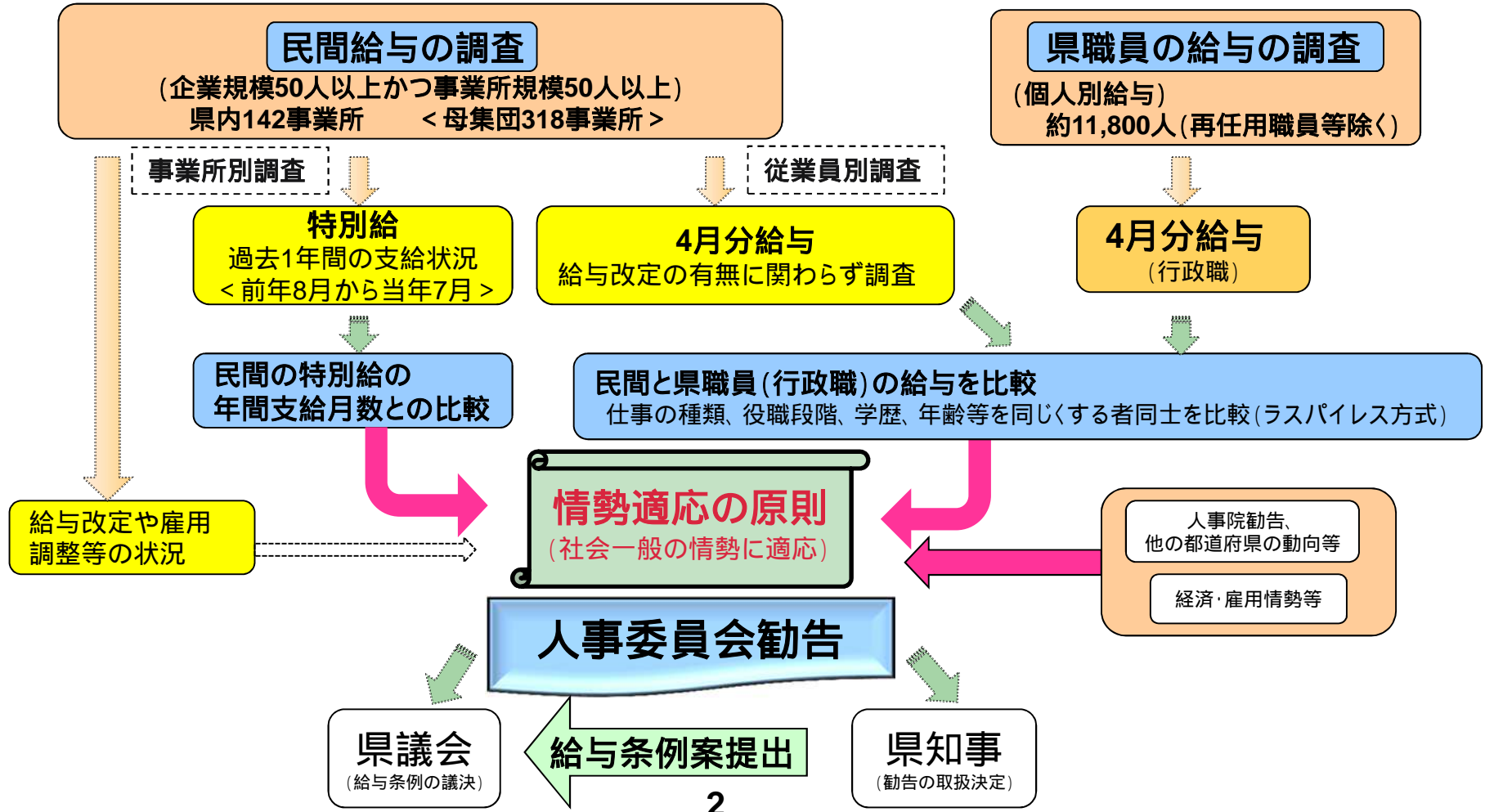
(注1) この人数は、公益法人へ派遣中の職員、再任用職員、休職中の職員、育児休業中の職員、育児短時間勤務職員、臨時的任用職員、公営企業職員、現業(技能労務)職員等は除いたもの。

(注2) 年齢は、平成26年4月1日現在の満年齢

1 - 給与勧告の手順

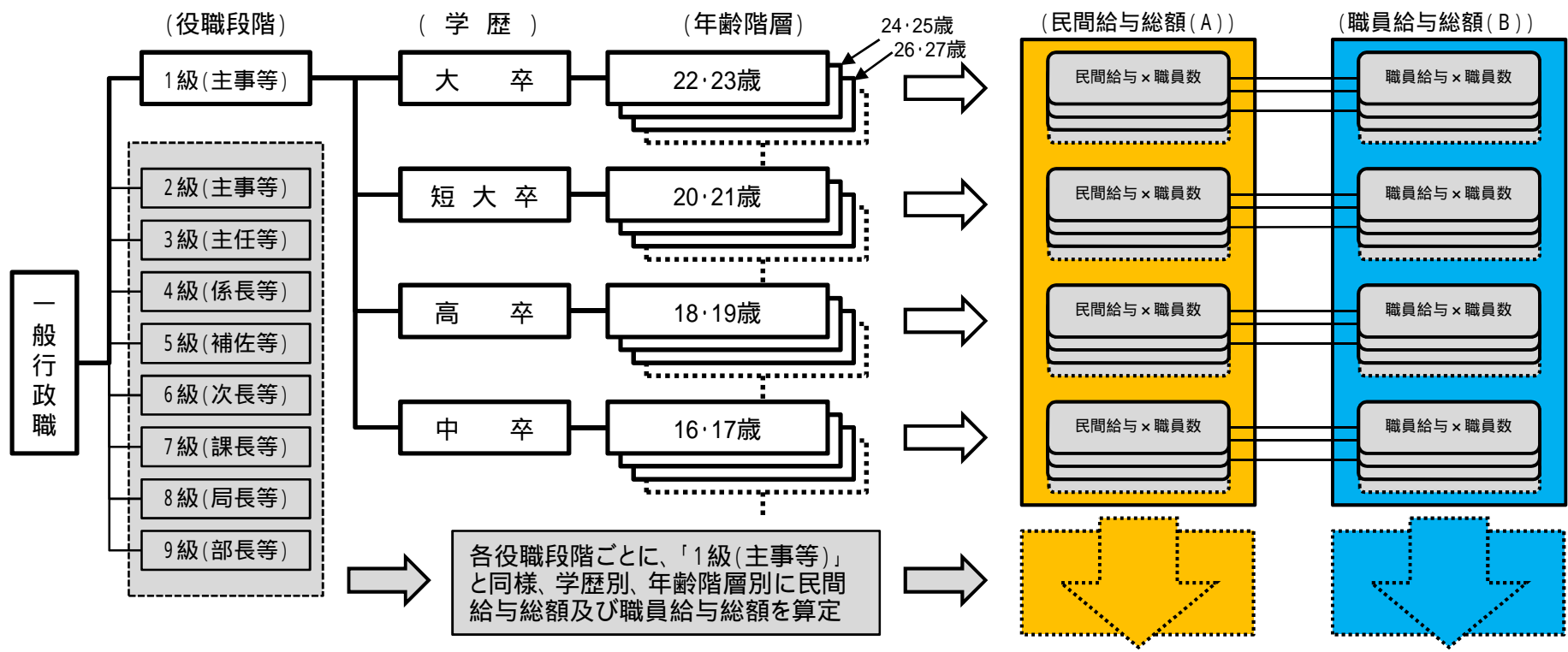
人事委員会では、職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本とし、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえて勧告を行っています。

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(前年8月から当年7月まで)の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



1 - 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の職員(一般行政職)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、年齢階層別の職員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに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。



本年の較差 857円(0.22%) (算定方法) (a) - (b)

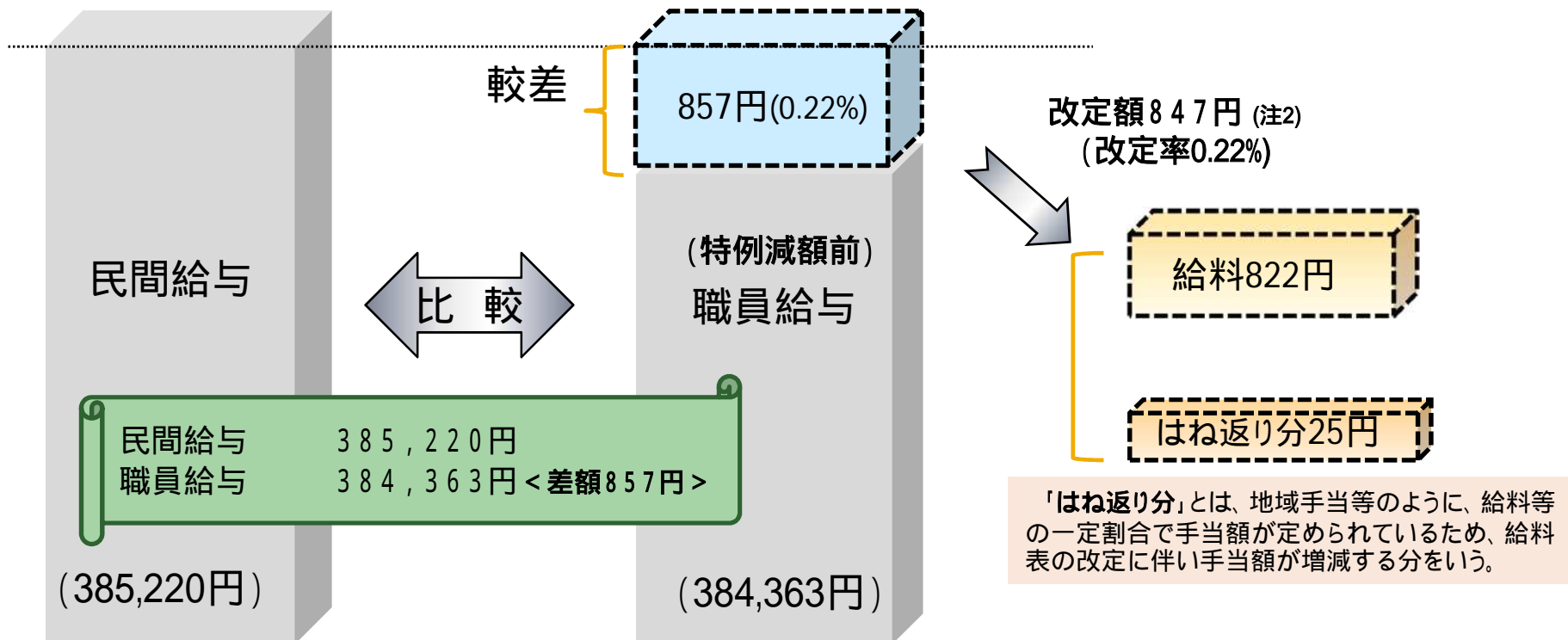
民間給与総額
 ÷ 職員総数
 = 385,220円 (a)

職員給与総額
 ÷ 職員総数
 = 384,363円 (b)

(注1)平成26年山梨県職員給与等実態調査の結果を基に算出(特例条例による給与の減額措置がないものとした場合の額)
 (注2)平成26年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

1- 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との比較を行い、特例減額措置^(注1)前での較差は、857円(0.22%)であったため、次のとおり給与改定を行うこととしました。



(注1) 特例減額措置は、平成23年10月1日～27年3月31日まで、山梨県職員等の給与の特例に関する条例に基づき、本県職員(管理職)の給料月額が、部局長級は4%、その他の管理職について3%それぞれ減額されている措置をいう。

(注2) 本県では、従来から総合勘案方式(民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案)により、国に準じた給料での改定を行っているが、国準拠の給料表に改定した場合、県職員の級号給の人員分布や手当の受給状況が国とは異なるため、必ずしも較差と改定額は一致しないこととなる。

1－ 本年の給与改定

1 給料表

行政職給料表

世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら水準を引上げ

初任給：行政職（上級試験）180,800円（現行178,800円）、（初級試験）146,500円（現行144,500円）

その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引上げ

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（一）の改定状況を勘案し所定の改定

3 特別給（期末手当・勤勉手当）

民間の特別給の支給割合と均衡を図るため、期末・勤勉手当の支給月数を0.2月引上げ
（3.90月 4.10月）

4 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域の見直し

改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員に対し、所要の経過措置

5 実施時期

給料表、初任給調整手当は平成26年4月1日

特別給（期末手当及び勤勉手当）は同年12月1日

寒冷地手当は平成27年4月1日

1 - 最近の給与勧告の実施状況(一般行政職)

職員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いていましたが、本年は、平成19年以來7年ぶりに年間給与が増額となりました。

	月例給	特別給(ボーナス)		一般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	率
平成12年	0.12 %	4.75 月	0.20 月	7.4 万円	1.10 %
平成13年	0.05 %	4.70 月	0.05 月	1.8 万円	0.27 %
平成14年	1.99 %	4.65 月	0.05 月	15.4 万円	2.30 %
平成15年	1.06 %	4.40 月	0.25 月	17.2 万円	2.60 %
平成16年	勧告なし(注)	4.40 月	-	-	-
平成17年	0.35 %	4.45 月	0.05 月	0.3 万円	0.05 %
平成18年	0.05 %	4.45 月	-	0.06 万円	0.01 %
平成19年	0.94 %	4.50 月	0.05 月	6.8 万円	1.05 %
平成20年	勧告なし(注)	4.50 月	-	-	-
平成21年	0.14 %	4.15 月	0.35 月	15.3 万円	2.35 %
平成22年	0.37 %	3.95 月	0.20 月	10.3 万円	1.60 %
平成23年	0.20 %	3.95 月	-	1.3 万円	0.21 %
平成24年	勧告なし(注)	3.95 月	-	-	-
平成25年	勧告なし(注)	3.90 月	0.05 月	2.0 万円	0.32 %
平成26年	0.22 %	4.10 月	0.20 月	9.2 万円	1.49 %

(注) 公民較差に基づく給与改定の勧告なし

2 - 国の給与制度の総合的見直しの概要

基本的考え方

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告
民間賃金の低い地域における官民給与の実情を適切に反映するための見直し
官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

措置すべき事項

地域間の給与配分の見直し

民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均2%引下げ
俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%～最高20%)

世代間の給与配分の見直し

50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ
55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

職務や勤務実績に応じた見直し

広域異動手当
60km以上300km未満は5%(現行3%)、300km以上は10%(現行6%)に引上げ
単身赴任手当
基礎額(現行23,000円)を30,000円に引上げ
加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%相当額)
係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
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

新俸給表は平成27年4月1日から適用
新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給。
初年度(平成27年度)の制度改正原資を確保するため平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制。
地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成。

2-1 本県における給与制度の総合的見直し

本県における基本的考え方

本県職員の給料表及び給与制度は基本的に国に準拠

世代間の給与配分に係る課題は、本県でも同様な課題があると認められるため、50歳台後半層の給与を是正する必要がある。

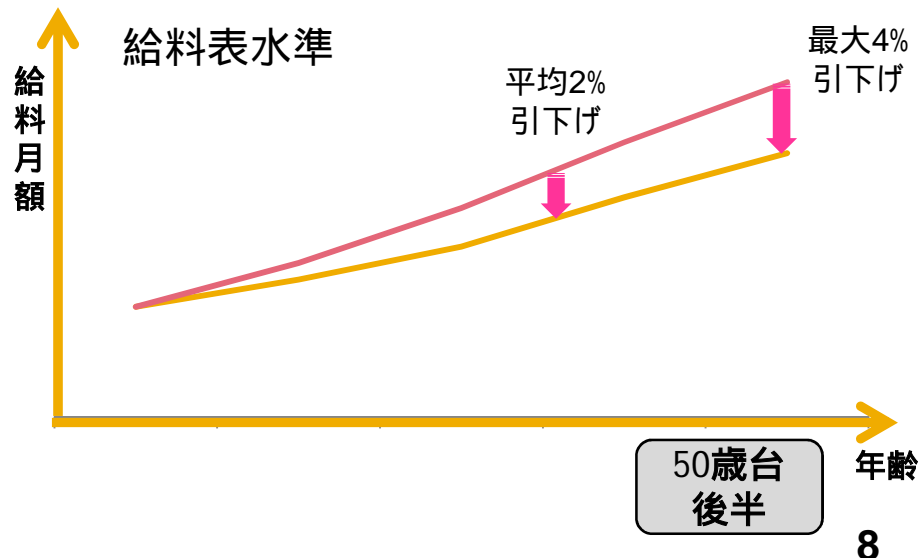
これらを踏まえて、総合的に勘案した結果、本県において「給与制度の総合的見直し」を実施することと判断した。

本県の勧告事項等

国に準じて給料表の水準を平均2%引下げ

給料表の水準の引下げに伴い、県外の公署勤務の職員、医療職給料表(一)の適用の医師及び歯科医師については、地域手当の支給割合を段階的に引上げ

50歳台後半層の職員給与が、民間給与を上回っている状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、給料表の水準を平均2%引下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号給の給料月額について、最大で4%引下げ



単身赴任手当

基礎額	現行23,000円を30,000に引上げ
加算額の限度	現行、年間9回の帰宅回数相当を、12回相当の額に引上げ

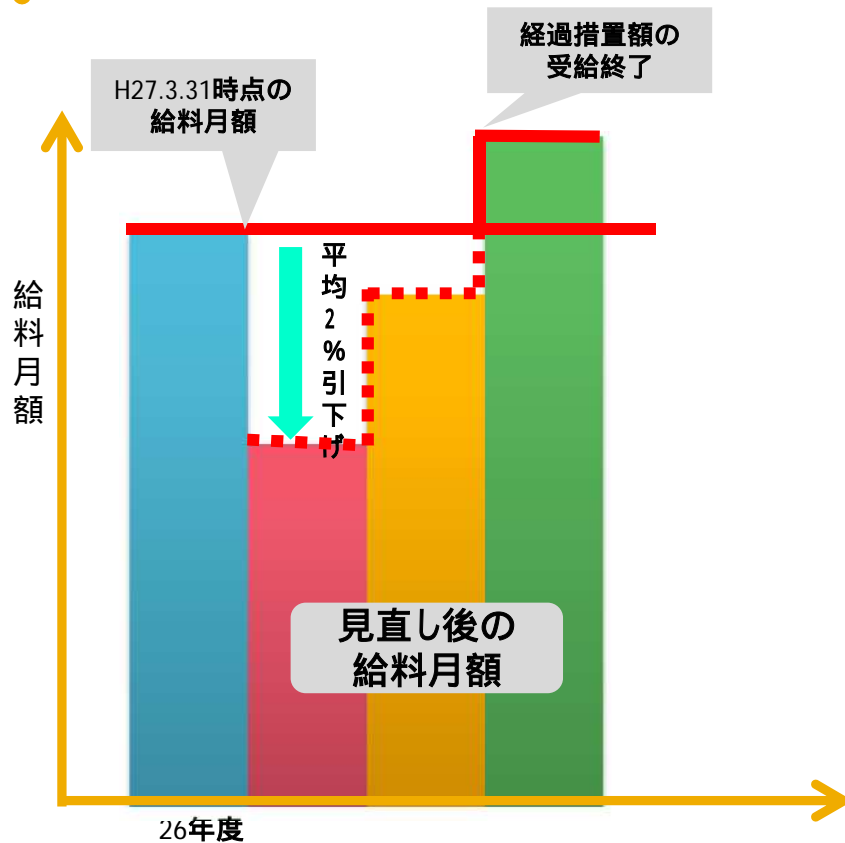
管理職員特別勤務手当

管理職等が、災害への対処等のため、臨時・緊急の必要等により、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

2-1 給料表水準の引下げに伴う経過措置

給料表水準の引下げとなる職員に配慮し、円滑に見直しを行うため、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、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



複数年にわたり経過措置の対象者である場合

