

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

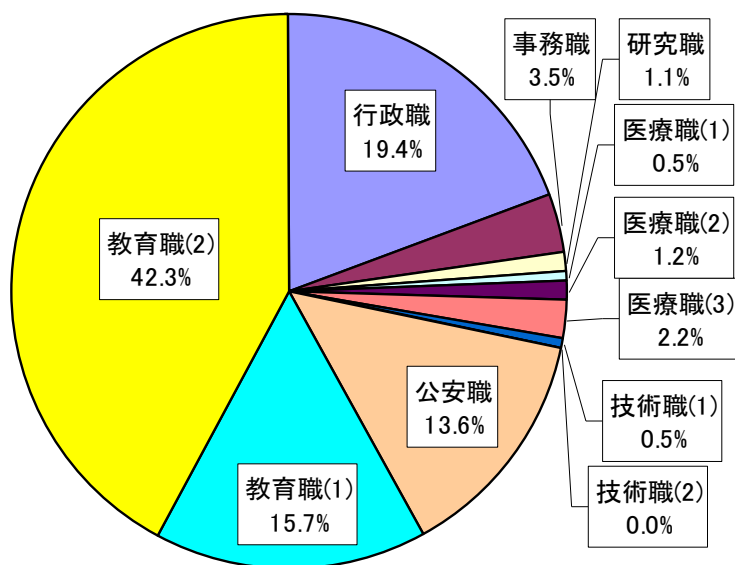
平成 22 年 10 月
栃木県人事委員会

目 次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定	ページ
① 給与勧告の対象職員	1
② 給与勧告の手順	2
③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)	3
④ 民間給与との較差に基づく給与の改定	4
⑤ 本年の給与の改定	5
⑥ 職員(行政職員)モデル給与例	6
⑦ 最近の給与勧告の実施状況(行政職員関係)	7
2 給与構造改革	
① 給与構造改革の概要	8
② 給与構造改革の実施状況	9

1-① 給与勧告の対象職員

平成22年4月1日現在の給与勧告対象職員（再任用職員及び任期付職員を除く。以下同じ。）は24,208人で、平均年齢は43.2歳である。このうち、民間給与との比較を行っている職員は、行政職給料表及び事務職給料表の適用を受ける職員で平成22年4月1日付け新規学卒の採用者を除いたもの（以下「行政職員」という。）であり、5,459人（平均年齢44.2歳）、給与勧告対象職員の22.6%となっている。また、教育職給料表適用職員が給与勧告対象職員の58.0%と全体の半数以上を占めている。

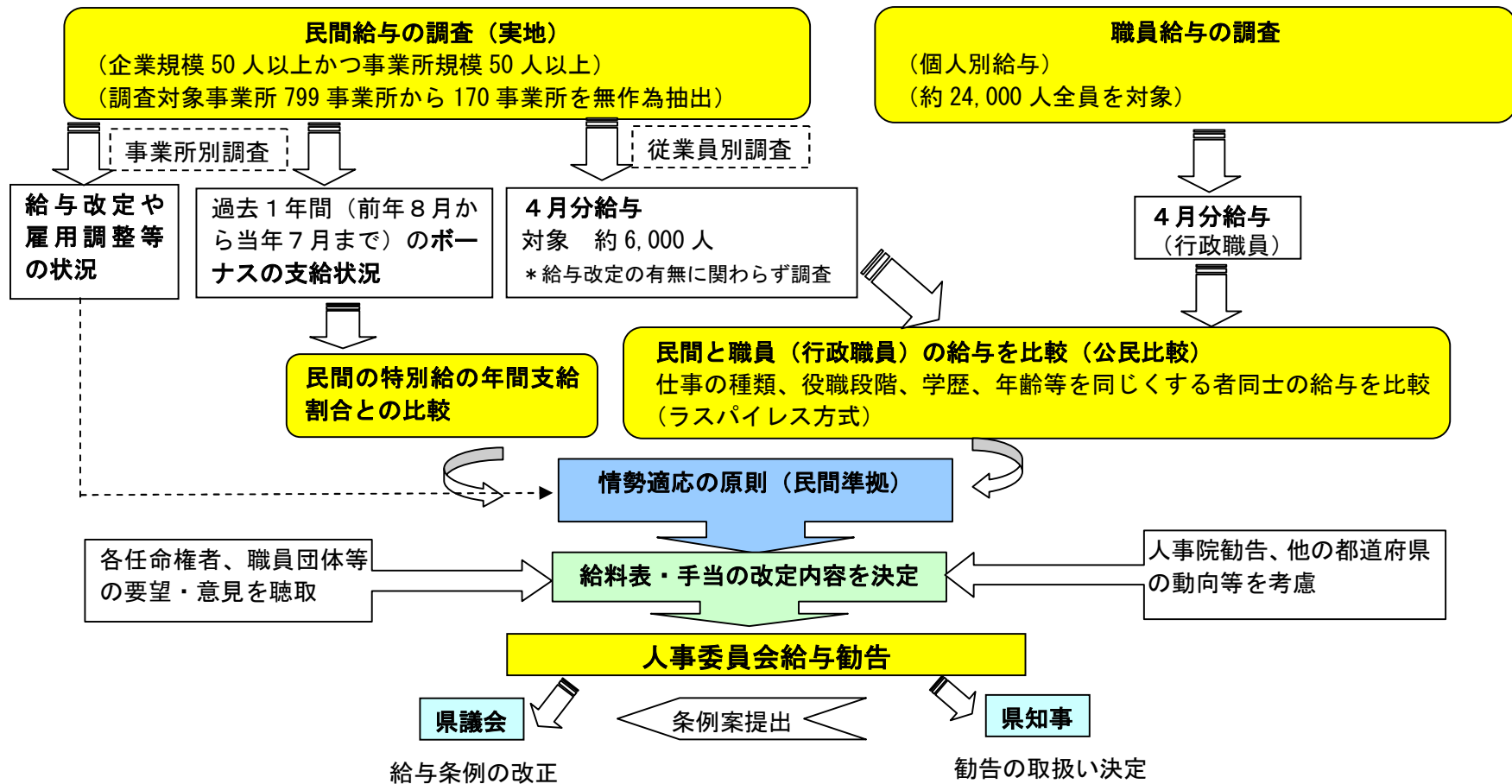


給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職給料表	一般行政職員	4,688人	43.7歳
事務職給料表	小・中・高校等の事務職員	839	45.1
研究職給料表	研究員	278	40.4
医療職給料表(1)	医師、歯科医師	110	42.0
医療職給料表(2)	薬剤師、栄養士	285	40.1
医療職給料表(3)	保健師、看護師	526	37.1
技術職給料表(1)	学校栄養士	131	41.8
技術職給料表(2)	学校看護師	2	50.9
公安職給料表	警察官	3,306	39.0
教育職給料表(1)	高校、特別支援学校の教員	3,807	44.0
教育職給料表(2)	小・中学校の教員	10,236	44.5
計		24,208	43.2

1-② 給与勧告の手順

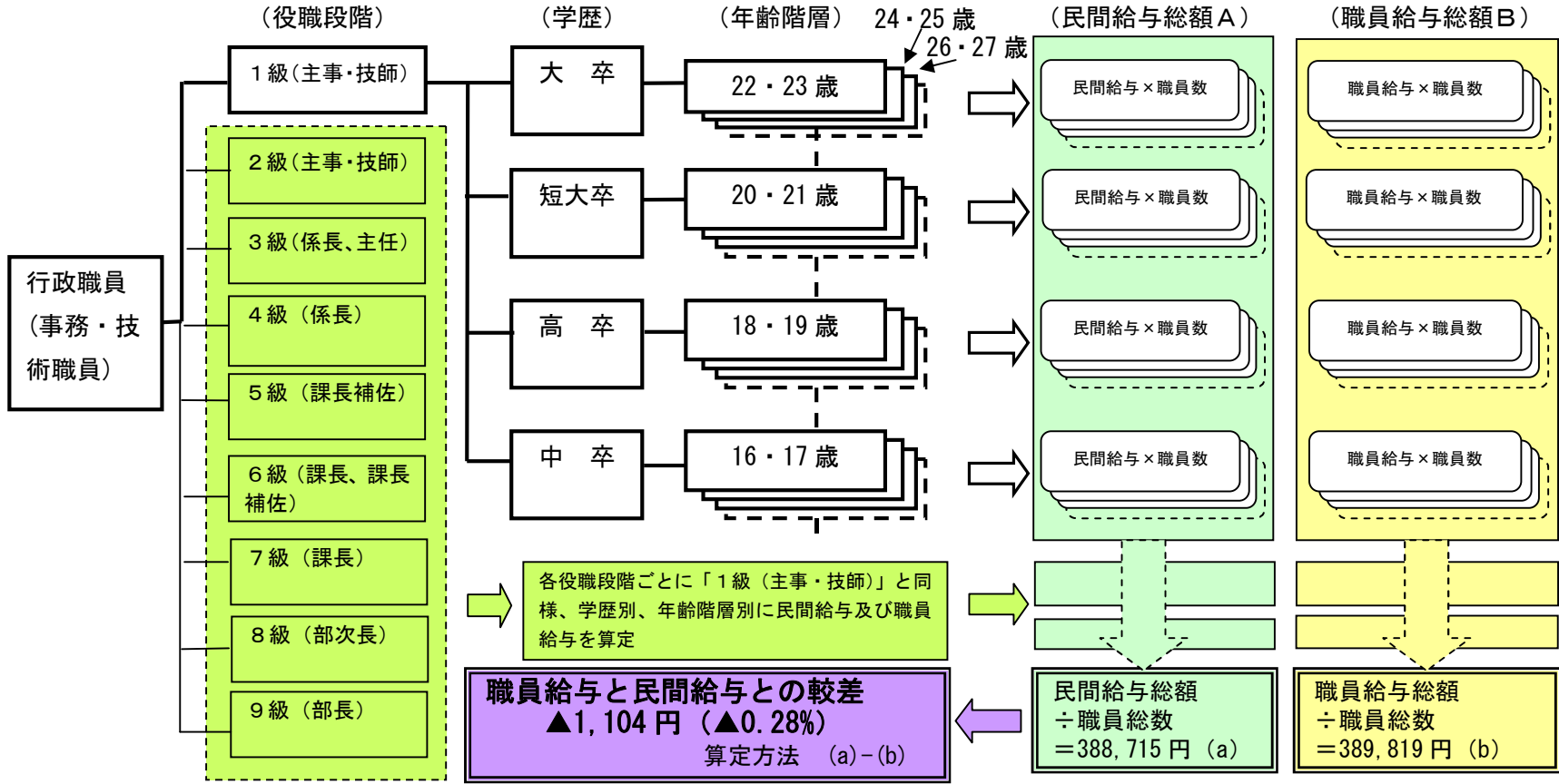
栃木県人事委員会では、職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本とし、人事院勧告の内容等を踏まえて、勧告を行っています。

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・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。



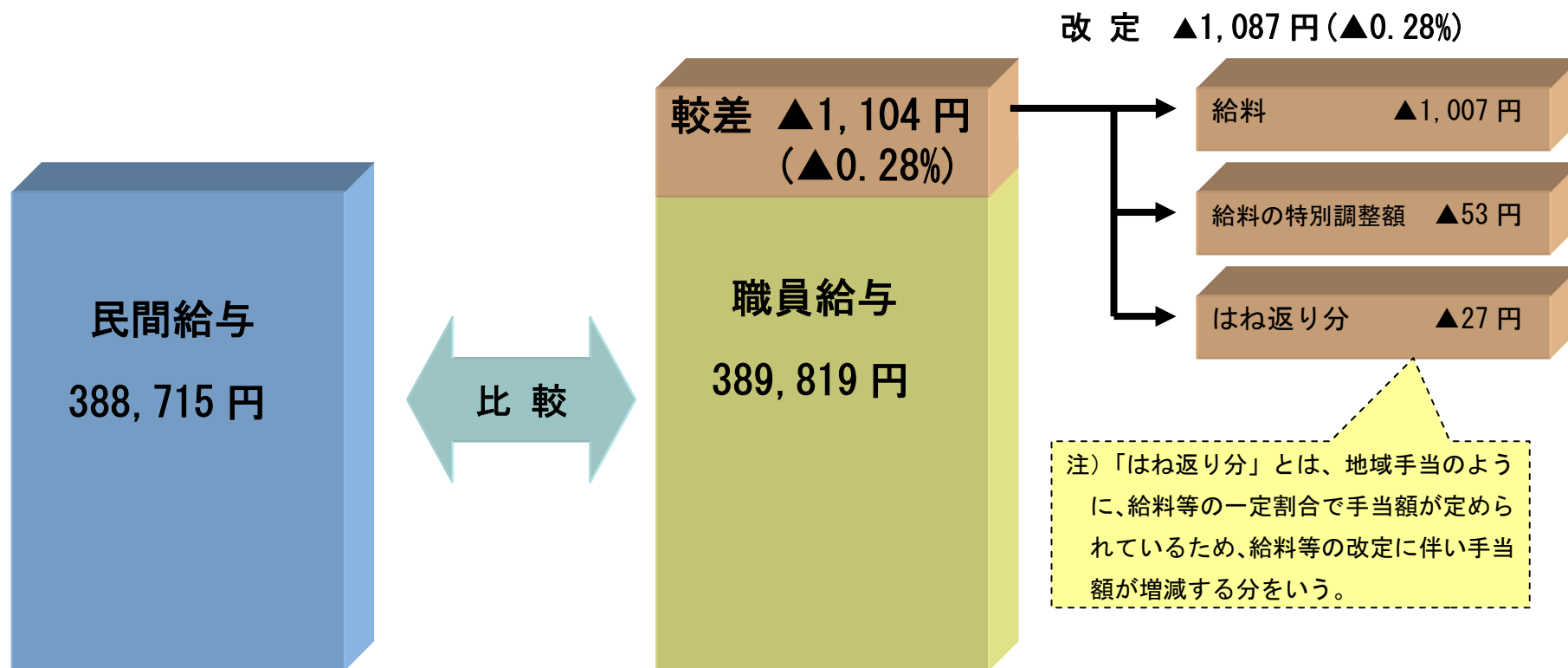
1-③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の職員給与と民間給与との比較(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。



1-④ 民間給与との較差に基づく給与の改定

本年の民間給与との較差、人事院勧告の内容等を踏まえて、以下のとおり、月例給の引下げを行うこととしました。



1-⑤ 本年の給与の改定

1 月例給

(1) 給料表

① 行政職給料表

中高年齢層が受ける給料月額を引下げ（平均改定率▲0.1%）

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（医療職給料表(1)等を除く。）

(2) 55歳を超える職員（行政職給料表5級以下の職員等を除く。）の給料及び給料の特別調整額（管理職手当）の支給額の引下げ（▲1%）

2 特別給

○職員の年間支給月数を、民間の年間支給割合と見合うよう、0.2月分引下げ（4.15月→3.95月）

3 実施日と年間給与の調整

- この勧告を実施するための条例の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
- 本年は引下げ改定のため遡及改定は行わない。しかし、4月時点で職員と民間の均衡が図られる必要があるため、年間給与でみて職員と民間の均衡が図られるよう、4月から実施日の属する月の前月までの月例給及び6月期の特別給に係る較差相当分の額を減額調整

※ このほか、自宅に係る住居手当を廃止するとともに、月60時間の超過勤務時間の算定の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとする（平成23年度から実施）。

1-⑥ 職員(行政職員)モデル給与例

(単位：円)

役職	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	独身	206,845 (196,755)	3,340,546 (3,219,466)	206,845 (196,755)	3,299,177 (3,178,097)	▲41,369 (▲41,369)
主任	35歳	配偶者、子1人	319,185 (304,590)	5,188,934 (5,013,794)	319,185 (304,590)	5,123,104 (4,947,964)	▲65,830 (▲65,830)
係長	45歳	配偶者、子2人	411,332 (392,567)	6,765,344 (6,540,164)	411,025 (392,275)	6,671,697 (6,446,697)	▲93,647 (▲93,467)
課長補佐	50歳	配偶者、子2人	461,455 (440,745)	7,665,122 (7,416,602)	460,942 (440,257)	7,553,452 (7,305,232)	▲111,670 (▲111,370)
課長	55歳	配偶者	556,370 (533,865)	8,909,552 (8,639,492)	550,229 (527,984)	8,703,569 (8,436,629)	▲205,983 (▲202,863)
部長	58歳	配偶者	657,845 (632,140)	11,019,046 (10,710,586)	650,588 (625,180)	10,746,895 (10,441,999)	▲272,151 (▲268,587)
行政職員平均 (44.2歳)			389,819 (371,972)	6,388,257 (6,174,096)	388,732 (370,935)	6,287,865 (6,074,310)	▲100,392 (▲99,786)

- (注) 1 下段は、職員の給与の特例に関する条例による減額措置(全職員の給料の5%を減額)適用後の額
 2 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料月額、扶養手当、給料の特別調整額及び地域手当(2.5%)を基礎に算出
 (課長：給料の特別調整額(79,700円)、部長：給料の特別調整額(114,700円))

1-⑦ 最近の給与勧告の実施状況(行政職員関係)

職員の給与は、平成14年、平成15年及び平成17年は月例給の引下げ、また、平成11年から平成15年までが5年連続で特別給の年間支給月数の引下げとなっており、平成17年まで年間給与の減少が続いていました。平成18年及び一昨年は月例給の引上げ、平成19年は月例給と特別給の双方について引上げ改定を行いました。昨年は月例給と特別給の双方について引下げ改定を行いました。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職員の平均年間給与	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.25%	4.95月	▲0.30月	▲10.7万円	▲1.6%
平成12年	0.11%	4.75月	▲0.20月	▲7.5万円	▲1.1%
平成13年	0.05%	4.70月	▲0.05月	▲1.9万円	▲0.3%
平成14年	▲1.95%	4.65月	▲0.05月	▲15.9万円	▲2.3%
平成15年	▲1.06%	4.40月	▲0.25月	▲17.6万円	▲2.6%
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	▲0.04%
平成18年	0.49%	4.45月	—	3.2万円	0.5%
平成19年	1.01%	4.50月	0.05月	8.7万円	1.3%
平成20年	0.38%	4.50月	—	2.6万円	0.4%
平成21年	▲0.26%	4.15月	▲0.35月	▲16.1万円	▲2.4%
平成22年	▲0.28%	3.95月	▲0.20月	▲10.0万円	▲1.6%

(注) 平成16年の公民の給与較差は0.01%。水準改定以外の勧告(寒冷地手当の引下げ改定等)あり。

2-① 給与構造改革の概要

I 給料表水準の引下げ（平成 17 年勧告）

- 民間賃金との均衡を考慮し、給料表水準を平均 4.8%、中高年齢層においては 7% 程度の引下げとなる給料表構造の見直しを実施

II 職務・職責に応じた給与構造への転換（平成 17 年勧告）

- 中高年齢層の給料水準の引下げ幅を 7% 程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- 給料表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設
- 枠外昇給制度の廃止

III 勤務実績の給与への反映の推進（平成 17 年勧告）

- 従前の給料表の号給を 4 分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づく昇給に一本化

IV その他の改革

- 地域における民間賃金、物価等を考慮した地域手当の新設（平成 17 年勧告）
（支給割合の見直し（4.5% 以内で人事委員会が定める割合 → 2.5%）：平成 20 年勧告）
- 給料の特別調整額（管理職手当）の定額化（平成 18 年勧告）

2-② 給与構造改革の実施状況

平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度(完成)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 給料表水準の引下げ (最大7%、平均4.8%引下げ) </div>	経過措置を設けて段階的に引下げ			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 平成22年勧告 若年・中堅層に対し 1号給回復 (平成23年4月実施) </div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 昇給を1号給抑制 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 昇給を1号給抑制 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 昇給を1号給抑制 </div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 勤務実績の給与への反映の推進 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 地域手当の新設 </div>	公民較差に応じた支給割合の引上げ		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 地域手当の 支給割合の見直し (4.5%以内→2.5%) </div>	2年間で完成
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 給料の特別調整額の定額化 </div>			