

# 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

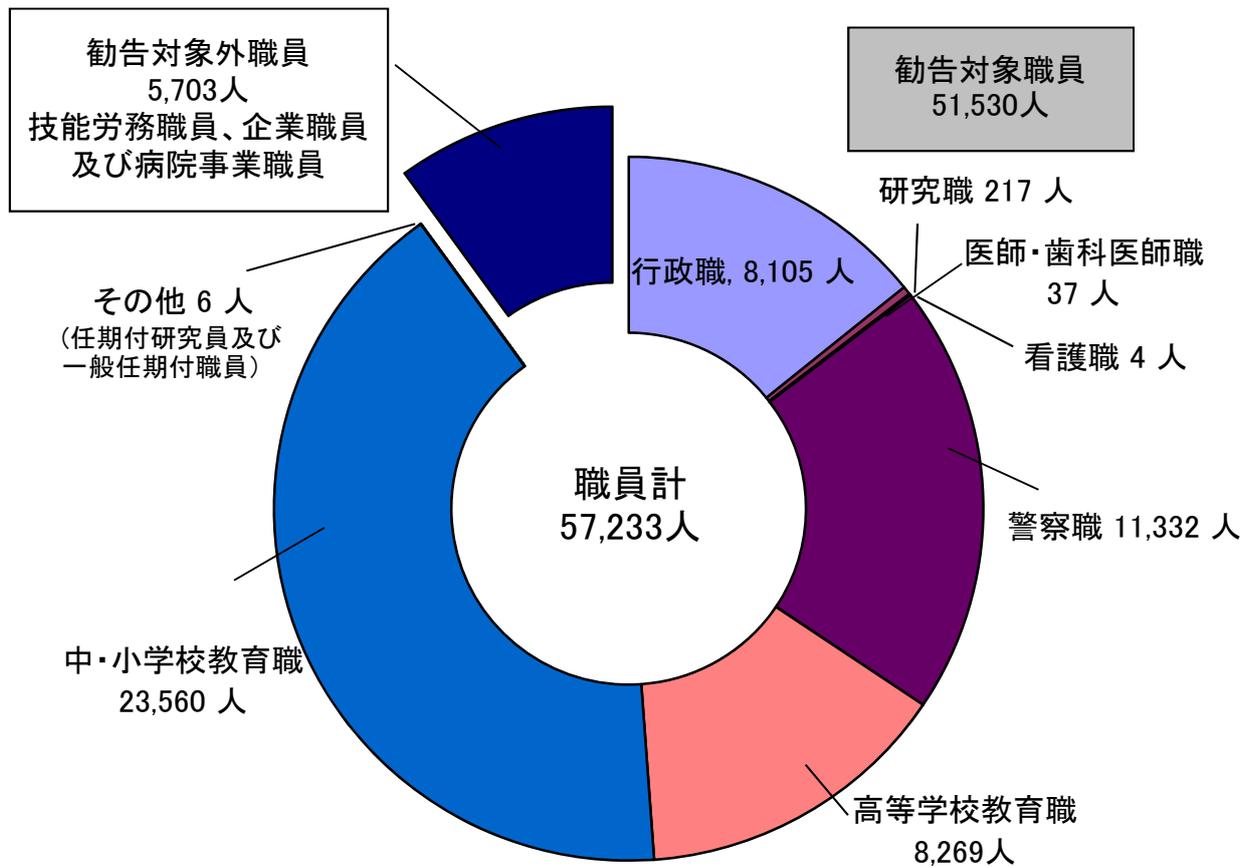
平成 26 年 10 月  
兵庫県人事委員会

## 目 次

- 1 給与勧告の対象職員
- 2 給与勧告の手順
- 3 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 4 民間給与との較差に基づく給与勧告
- 5 本年の給与改定
- 6 最近の給与勧告の状況
- 7 給与制度の総合的見直し

# 1 給与勧告の対象職員

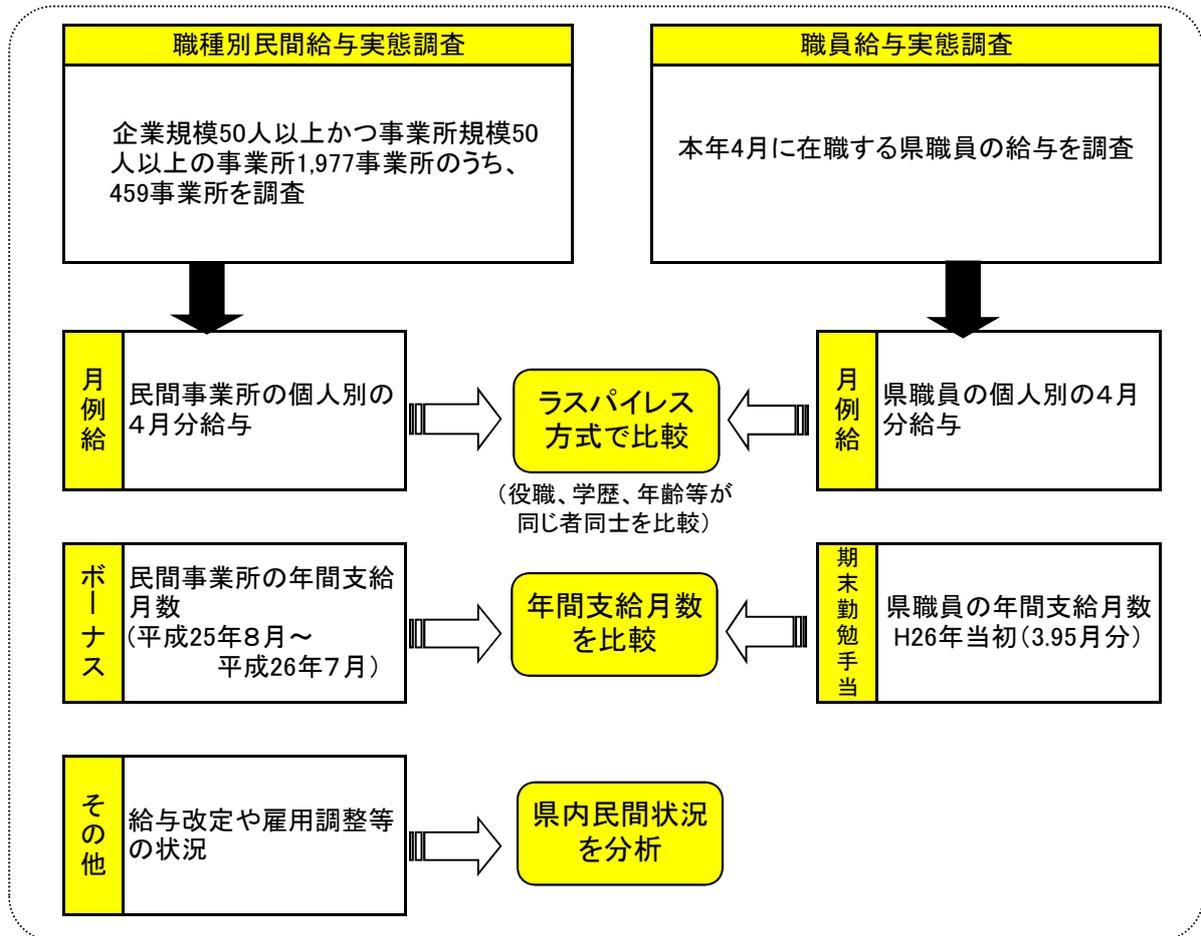
兵庫県には、平成26年4月1日現在、57,233人の職員がいます。そのうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、技能労務職員、企業職員及び病院事業職員を除いた51,530人です。



## 2 給与勧告の手順

人事委員会では、民間従業員と県職員の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、民間の年間支給月数に公務員の特別給(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。



『情勢適応の原則(地方公務員法第14条)』  
『均衡の原則(地方公務員法第24条)』

給料表・手当の改定内容等を人事委員会で決定

**人事委員会勧告**

知事  
(勧告の取扱いを決定)

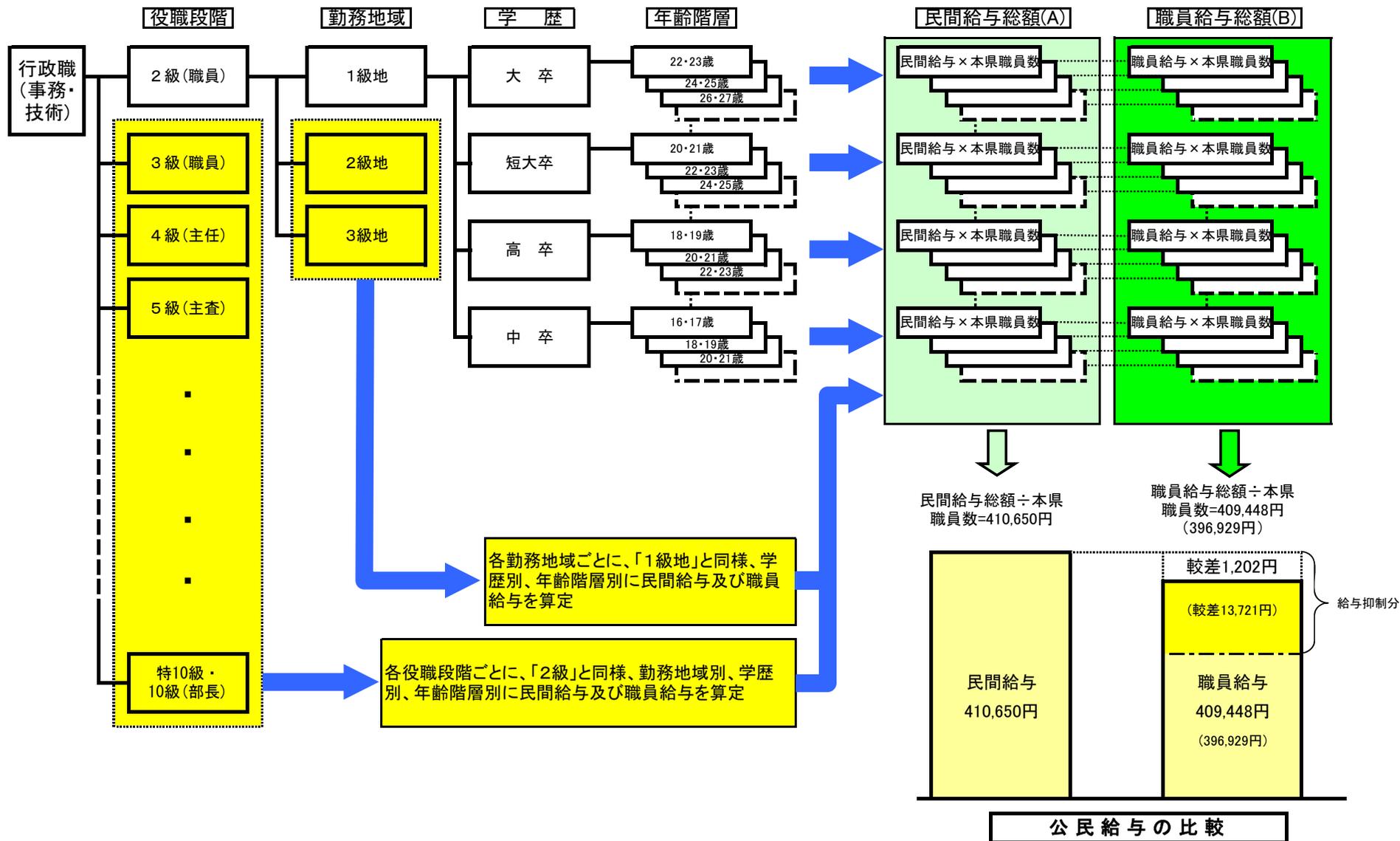
条例案の提出

議長  
(条例改正)

### 3 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、個々の兵庫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、現に職員に支払っている支給総額（B）と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、勤務地域、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、本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。



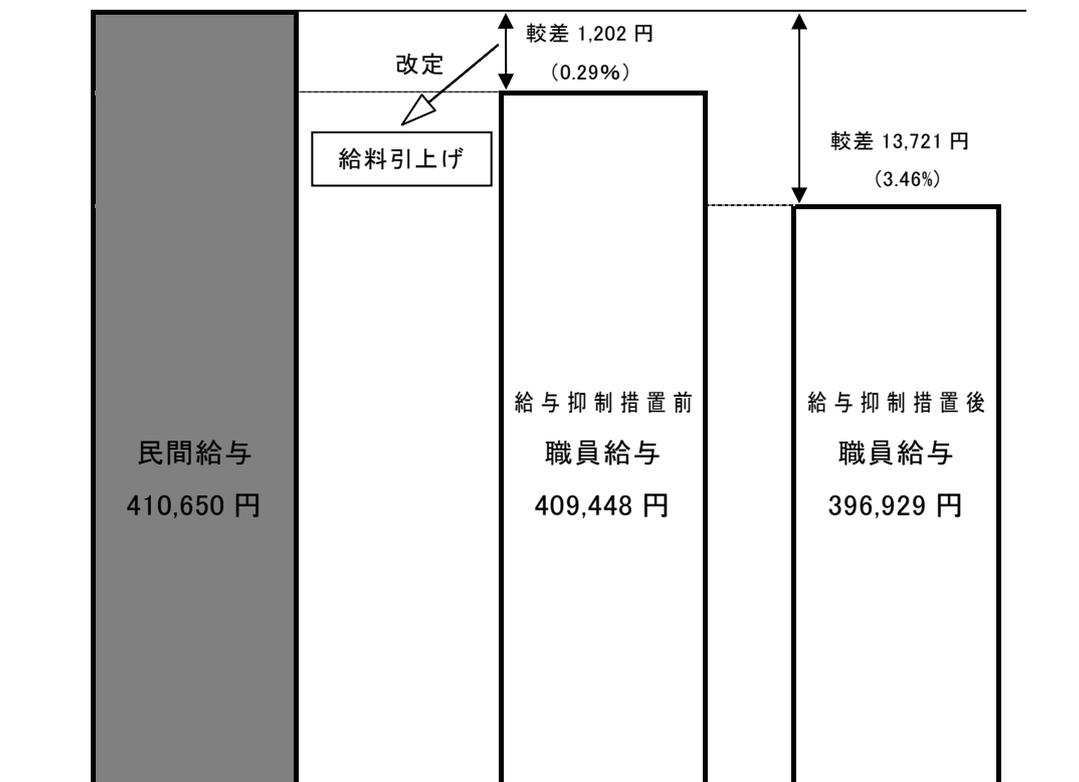
注（ ）内は給与抑制措置後の場合

## 4 民間給与との較差に基づく給与勧告

### 《公民較差》

- 「第3次行財政構造改革推進方策」に基づく給与抑制措置（給与カット）の影響を除いた場合、職員給与が民間従業員給与を1,202円（0.29%）下回っています。
- 給与抑制措置を含めると、職員給与は民間従業員給与を13,721円（3.46%）下回っています。

民間従業員の給与 (A)	410,650円
県職員の給与 (B)	409,448円 [給与抑制措置後：396,929円]
較 差 (A)-(B)	1,202円 (0.29%) [給与抑制措置後：13,721円 (3.46%)]



## 5 本年の給与勧告

### 1 給料表

公民較差を解消するため、人事院が勧告した国家公務員の俸給表に準じて引上げ改定

#### 【行政職給料表】

改定率 平均 0.3%

若年層に重点を置いて改定、初任給 2,000 円引上げ

#### 【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 期末・勤勉手当

民間の支給月数（4.12月）と見合うよう、0.15月分引上げ（3.95月→4.10月）

H26 一般職員	6月期	12月期	合計
改定前(A)	1.90月	2.05月	3.95月
改定後(B)	1.975月	2.125月	4.10月
(B)－(A)	0.075月	0.075月	0.15月

### 3 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、手当月額の限度額の引上げ

### 4 寒冷地手当

国家公務員の例により、支給地域を改定

### 5 通勤手当

- (1) 交通用具使用者に係る通勤手当について、国家公務員の改定を基準とし、職員の通勤実態を考慮して手当額を改定
- (2) 高速自動車国道等の利用に係る特別料金等について、職員の通勤実態及び他の都道府県の状況を考慮して、支給要件を緩和する必要

### 6 改定の実施時期

1から3まで及び5(1)については、平成26年4月1日、4及び5(2)については、平成27年4月1日

〔参考〕職員1人当たりの改定状況

(行政職：平均年齢 44.0歳、平均経験年数22.3年)

	月例給与	期末・勤勉手当	年間給与	年間給与の増減
改定前	396,929円	3.95月	6,358,000円	78,000円
改定後	397,980円	4.10月	6,436,000円	(1.23%)

## 6 最近の給与勧告の状況

本県職員の給与は民間賃金が厳しい状況で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、月例給は平成20年以來6年ぶり、特別給は平成19年以來7年ぶりの引上げとなりました。

	月例給（公民較差）		特別給（ボーナス）	
	率	額	年間支給月数	対前年比増減
平成13年	+ 0.04%	179円	4.70月	△ 0.05月
平成14年	△ 2.01%	△8,684円	4.65月	△ 0.05月
平成15年	△ 1.19%	△5,108円	4.40月	△ 0.25月
平成16年	△ 0.03%	△ 108円	4.40月	据置
平成17年	△ 0.38%	△1,619円	4.45月	+ 0.05月
平成18年	△ 0.02%	△ 88円	4.45月	据置
平成19年	△ 0.03%	△ 135円	4.50月	+ 0.05月
平成20年	△ 0.02%	△ 78円	4.50月	据置
平成21年	△ 0.28%	△1,183円	4.15月	△ 0.35月
平成22年	△ 0.17%	△ 727円	3.95月	△ 0.20月
平成23年	△ 0.29%	△1,199円	3.95月	据置
平成24年	△ 0.12%	△ 486円	3.95月	据置
平成25年	+ 0.01%	49円	3.95月	据置
平成26年	+ 0.29%	1,202円	4.10月	+ 0.15月

※ 公民較差は、勧告の基本とする較差

## 7 給与制度の総合的見直し

### 1 給料表

国の俸給表の改定内容を考慮して改定

- ・ 給料表水準の平均2%引下げ（医師・歯科医師職給料表は据置き）  
若年層（2級及び3級の一部）の号給は引下げなし  
4級以上の級の高位号給は最大4%程度引下げ
- ・ 号給数については、本県の在職者の実態を踏まえて設定
- ・ 国における所要の経過措置等と同様の措置を講じる必要

### 2 地域手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間給与の状況及び本県の実情を考慮して、適切な措置を講じる必要

### 3 単身赴任手当

国及び他の都道府県の改定状況、民間における支給状況を考慮して改定

### 4 管理職員特別勤務手当

国家公務員の例により改定

### 5 改定の実施時期

平成27年4月1日