

# ～給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント～

令和3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 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 4 民間給与との較差等に基づく給与改定
- 5 本年の勧告のポイント
- 6 職員のモデル給与例
- 7 最近の給与勧告の状況

# 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、職員の給与に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の各給料表適用者15,159人(再任用職員等を除く。)であり、昨年より13人増加しています(そのうち行政職給料表適用者は4,290人で、昨年より30人増加しています。)

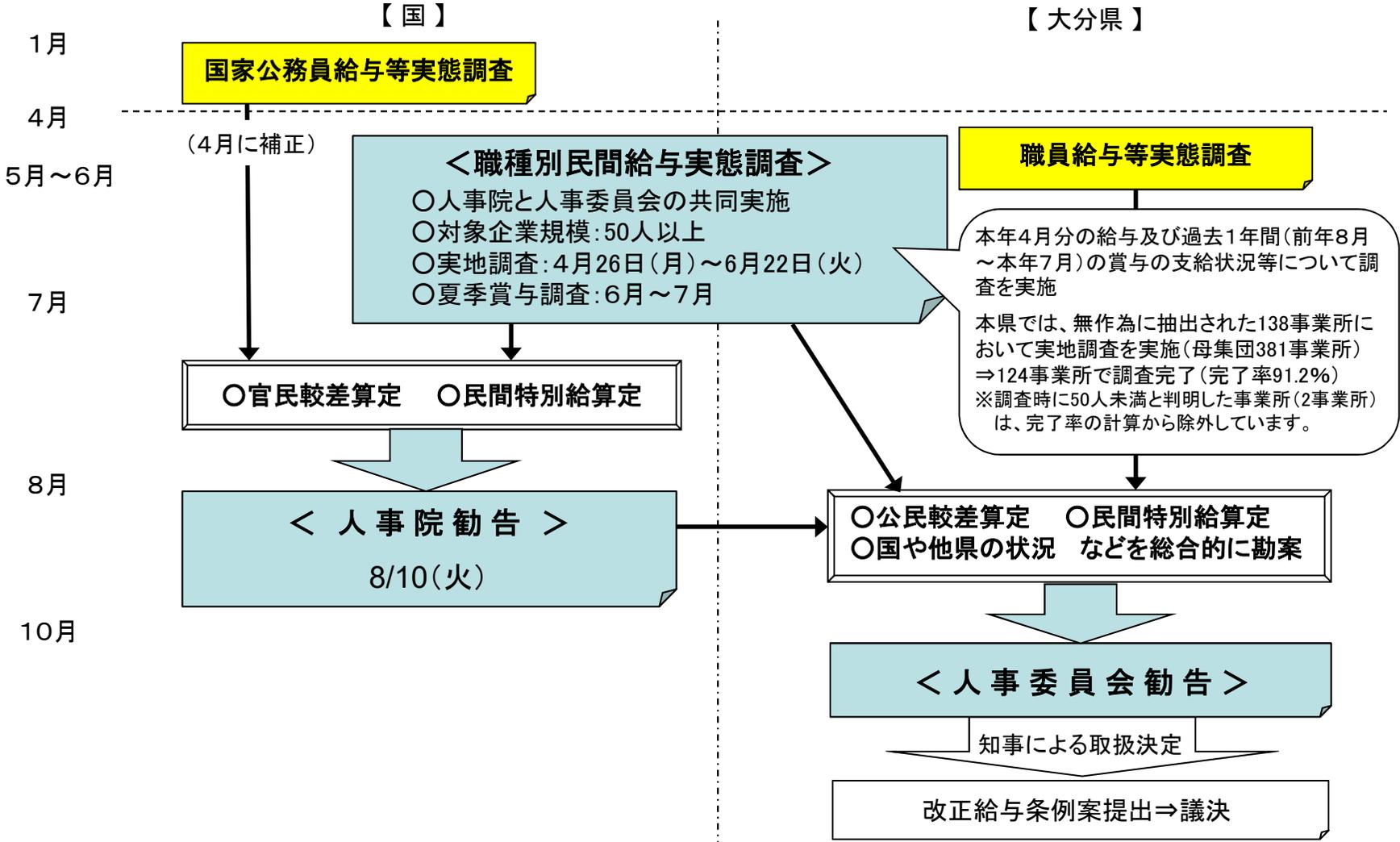
また、対象職員の平均年齢は42.9歳で、昨年より0.5歳低下しています(そのうち行政職給料表適用者の平均年齢は41.9歳で、昨年より0.5歳低下しています。)

(各年4月1日現在)

項目 給料表	職員数(人)			平均年齢(歳)		
	令和3年	令和2年	増減	令和3年	令和2年	増減
行政職	4,290	4,260	30	41.9	42.4	△0.5
研究職	230	229	1	40.5	40.5	0.0
医療職(一)	14	16	△2	51.0	46.1	4.9
医療職(二)	175	196	△21	41.2	41.9	△0.7
海事職	36	37	△1	46.0	44.5	1.5
公安職	2,039	2,035	4	38.4	38.4	0.0
教育職(一)	2,648	2,646	2	46.3	46.5	△0.2
教育職(二)	5,725	5,725	0	43.9	44.7	△0.8
特定任期付職員	2	2	0	54.4	54.7	△0.3
全職種	15,159	15,146	13	42.9	43.4	△0.5

## 2 給与勧告の手順

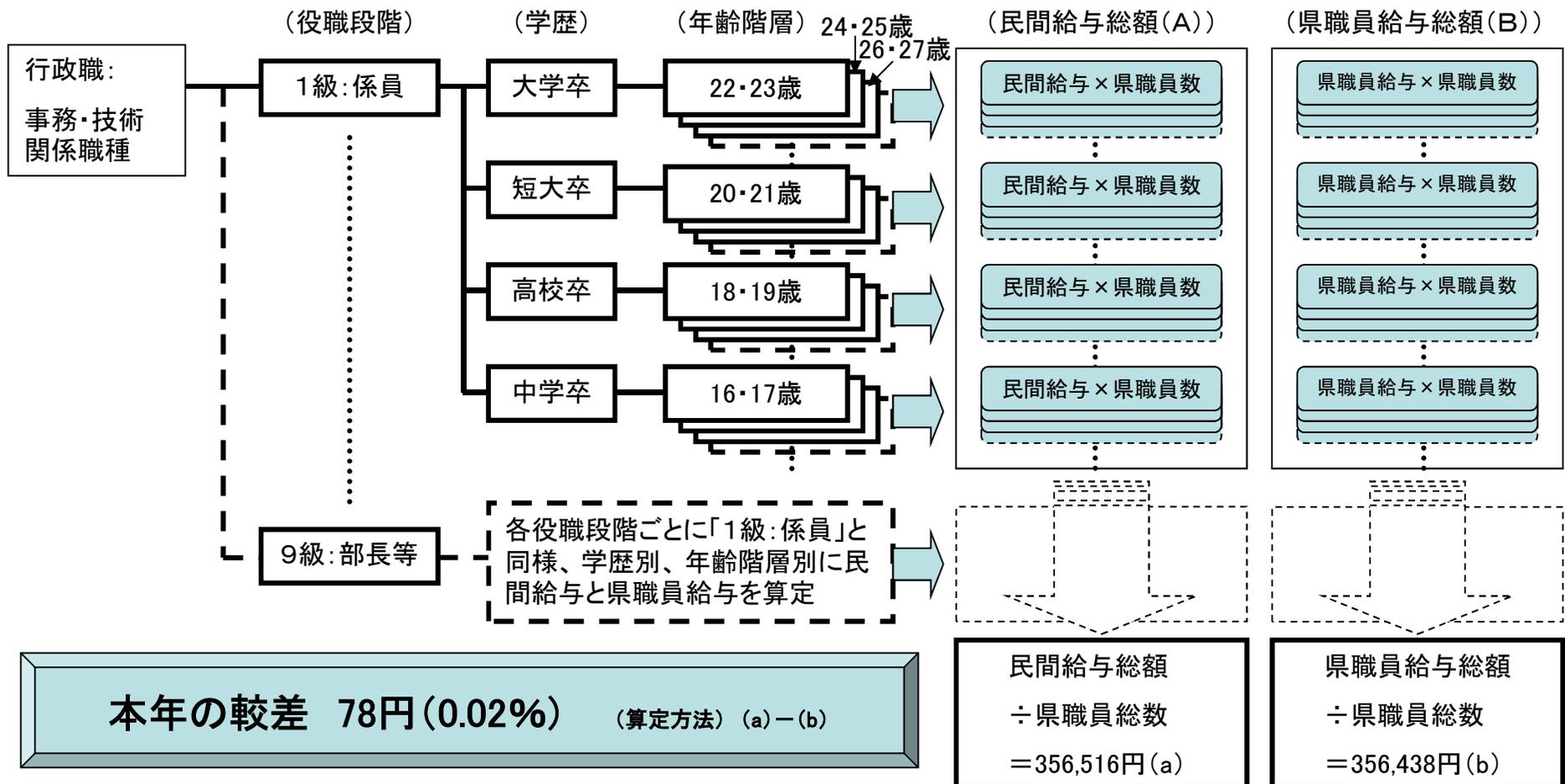
人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、職員給与の決定方式として定着しています。



### 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においては、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額を算出し、両者の水準を比較しています。



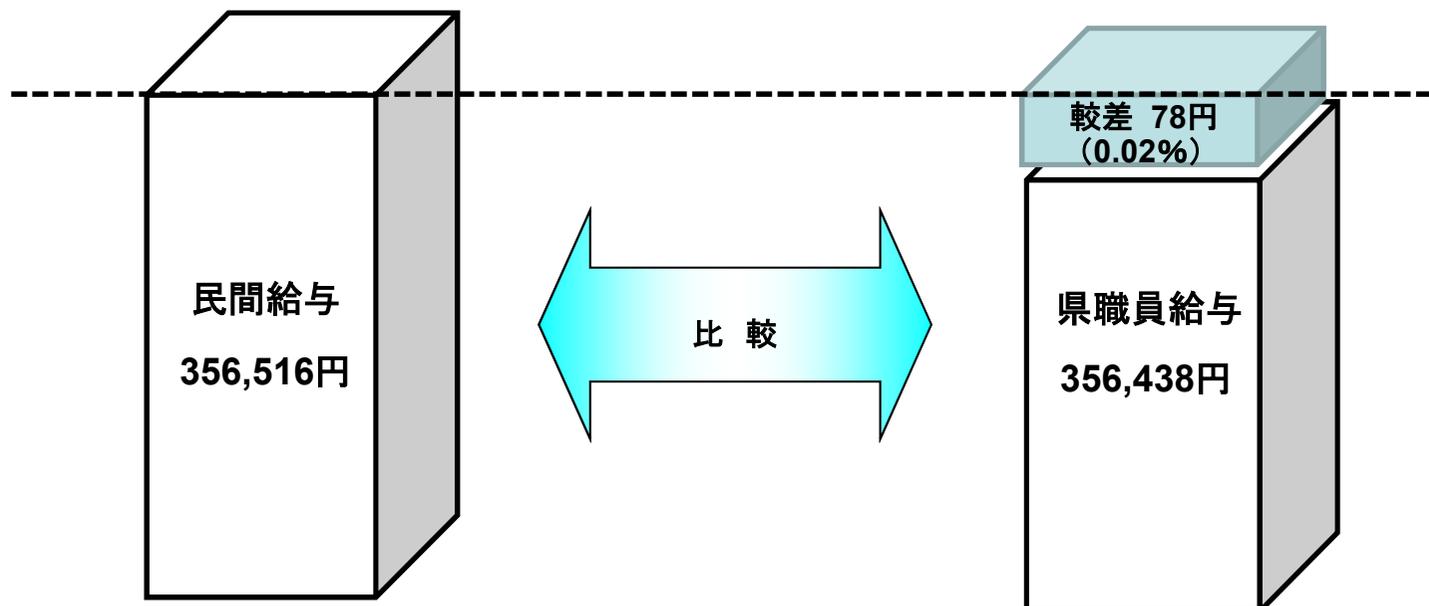
※民間、職員ともに、本年の新規学卒の採用者は含まれていません。

## 4 民間給与との較差等に基づく給与改定

地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、以下の事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わないこととしました。

- 民間給与との比較の結果、較差が極めて小さく、民間給与の月例給とおおむね均衡していること  
(民間給与との較差(公民較差) : 78円(0.02%))
- 人事院が、国家公務員の月例給に係る改定を行わない旨を報告していること
- 他の都道府県においては、民間給与との較差及び人事院の報告等を考慮して対応することが考えられること

### 【民間給与との較差】



※ 民間給与については、単純平均ではなく、ラスパイレス比較(P3参照)により算出したもの。

※ 民間、県職員ともに、本年の新規学卒の採用者は含まれていません。

## 5 本年の勧告のポイント

～月例給は改定なし、期末・勤勉手当の引下げ（△0.15月）～

### 1 月例給

- 民間給与との較差 78円（0.02%）
- 民間給与との較差が極めて小さく、民間給与の月例給とおおむね均衡していること等を総合的に勘案し、月例給の改定なし

### 2 期末手当・勤勉手当

- 民間の特別給の支給割合（4.31月）等を考慮の上、人事院勧告に準じて支給月数を0.15月分引下げ  
年間支給月数 4.45月分 → 4.30月分（0.05月単位で改定）
- 支給月数の引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ
- 条例の公布日から実施

## 6 職員のモデル給与例（扶養親族がない場合）

職務段階	年齢	現 行		改 定 後		年間給与の 増減額
		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	200,900円	4.45月	200,900円	4.30月	△30,000円
	30歳	243,500円	4.45月	243,500円	4.30月	△38,000円
係 長 級	40歳	325,500円	4.45月	325,500円	4.30月	△51,000円
課長補佐級	50歳	385,500円	4.45月	385,500円	4.30月	△64,000円
課 長 級	55歳	509,700円	4.45月	509,700円	4.30月	△75,000円
部 長 級	58歳	624,500円	4.45月	624,500円	4.30月	△96,000円

(注)1 「月額」は、給料及び管理職手当を基礎に算出

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

2 扶養親族がいる場合には、配偶者6,500円(次長級については3,500円・部長級については支給なし)、子1人につき10,000円の扶養手当を支給

## 7 最近の給与勧告の状況

年	月例給		主な改定内容（月例給）	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	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(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%
平成22年	△617円	△0.16%	給料表の引下げ、自宅に係る住居手当の引下げ	3.95月	△0.20月	△88千円	△1.4%
平成23年	△1,057円	△0.28%	給料表の引下げ(H24.3.1実施)	3.95月	—	△17千円	△0.3%
平成24年	—	—	55歳を超える職員の昇給制度の見直し	3.95月	—	—	—
平成25年	—	—	—	3.95月	—	—	—
平成26年	936円	0.26%	給料表の引上げ(H26実施) 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定(H27実施)	4.10月	0.15月	70千円	1.2%
平成27年	472円	0.13%	給料表の引上げ、地域手当の引上げ	4.20月	0.10月	44千円	0.7%
平成28年	521円	0.15%	給料表の引上げ 配偶者等に係る扶養手当の引下げ及び子に係る扶養手当の引上げ(H29実施)	4.30月	0.10月	44千円	0.8%
平成29年	850円	0.24%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.40月	0.10月	49千円	0.8%
平成30年	917円	0.26%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.45月	0.05月	32千円	0.5%
令和元年	635円	0.18%	給料表の引上げ、扶養手当の経過措置額について所要の改定	4.50月	0.05月	28千円	0.5%
令和2年	—	—	—	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.3%
令和3年	—	—	—	4.30月	△0.15月	△54千円	△0.9%

(注) 1 平成17年の「改定額」、「改定率」及び「平均年間給与」並びに平成25年の「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  
2 平成23年、平成27年及び令和元年の「改定率」は、定期人事異動後(各年5月)職員給与に基づき算出。これらの年の「平均年間給与」は、平年ベースで算出