

給与勧告の仕組みと 本年の勧告のポイント

平成27年10月
さいたま市人事委員会

目次

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

① 給与勧告の対象職員	1
② 給与勧告の手順	2
③ 民間給与の調査	3
④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較(1))	4
⑤ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較(2))	5
⑥ 民間給与との較差に基づく給与改定	6
⑦ 期末手当・勤勉手当の改定	7
⑧ 本年の給与改定	8
⑨ 最近の給与勧告の実施状況(行政職給料表)	9

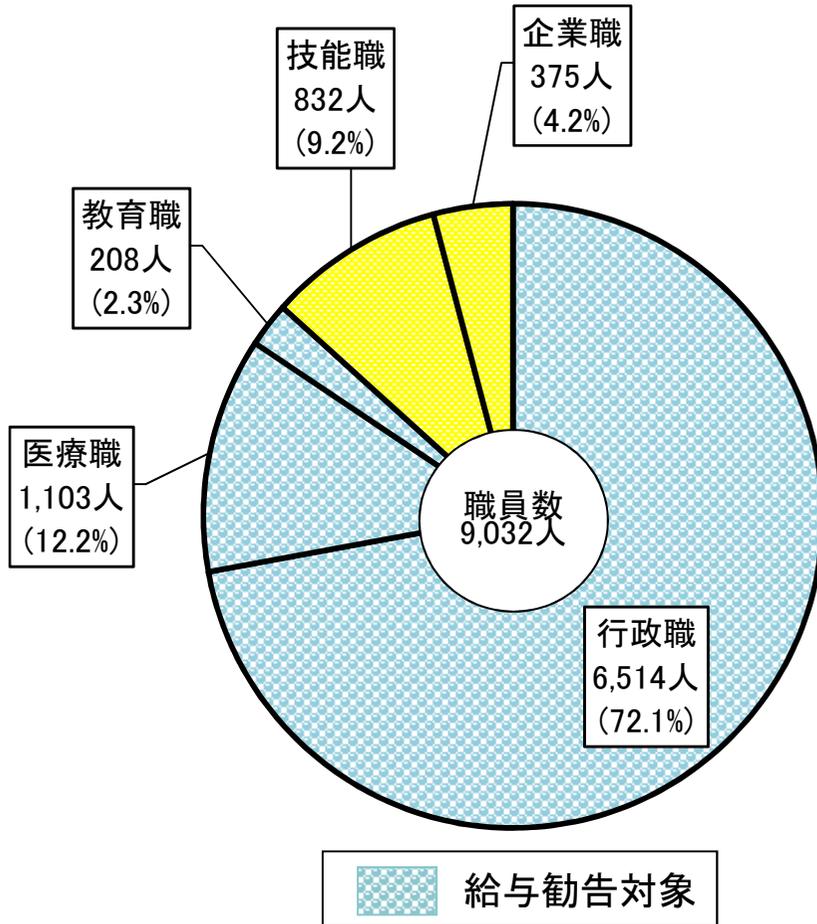
2 給与制度の総合的見直し

① 総合的見直しの内容	10
② 実施時期等	10

1 給与勧告の仕組みと本年の給与改定

① 給与勧告の対象職員

さいたま市人事委員会の給与勧告の対象となるのは、行政職・医療職・教育職の7,825人です。



※給与勧告の対象となる職員の職種・適用される給料表は下表のとおりです。

区分	給料表	適用職員
行政職	行政職給料表	他の給料表の適用を受けないすべての職員
医療職	医療職給料表(1)	医師、歯科医師
	医療職給料表(2)	薬剤師、獣医師、栄養士等
	医療職給料表(3)	保健師、助産師、看護師等
教育職	教育職給料表(1)	市立高等学校に勤務する教育職員
	教育職給料表(2)	市立幼稚園に勤務する教育職員

注1 このほか再任用職員についても、給与勧告の対象職員です。

注2 県費負担教職員(市立小中学校等に勤務する教育職員等)は、埼玉県条例が適用されるため、本委員会の勧告の対象外となっています。

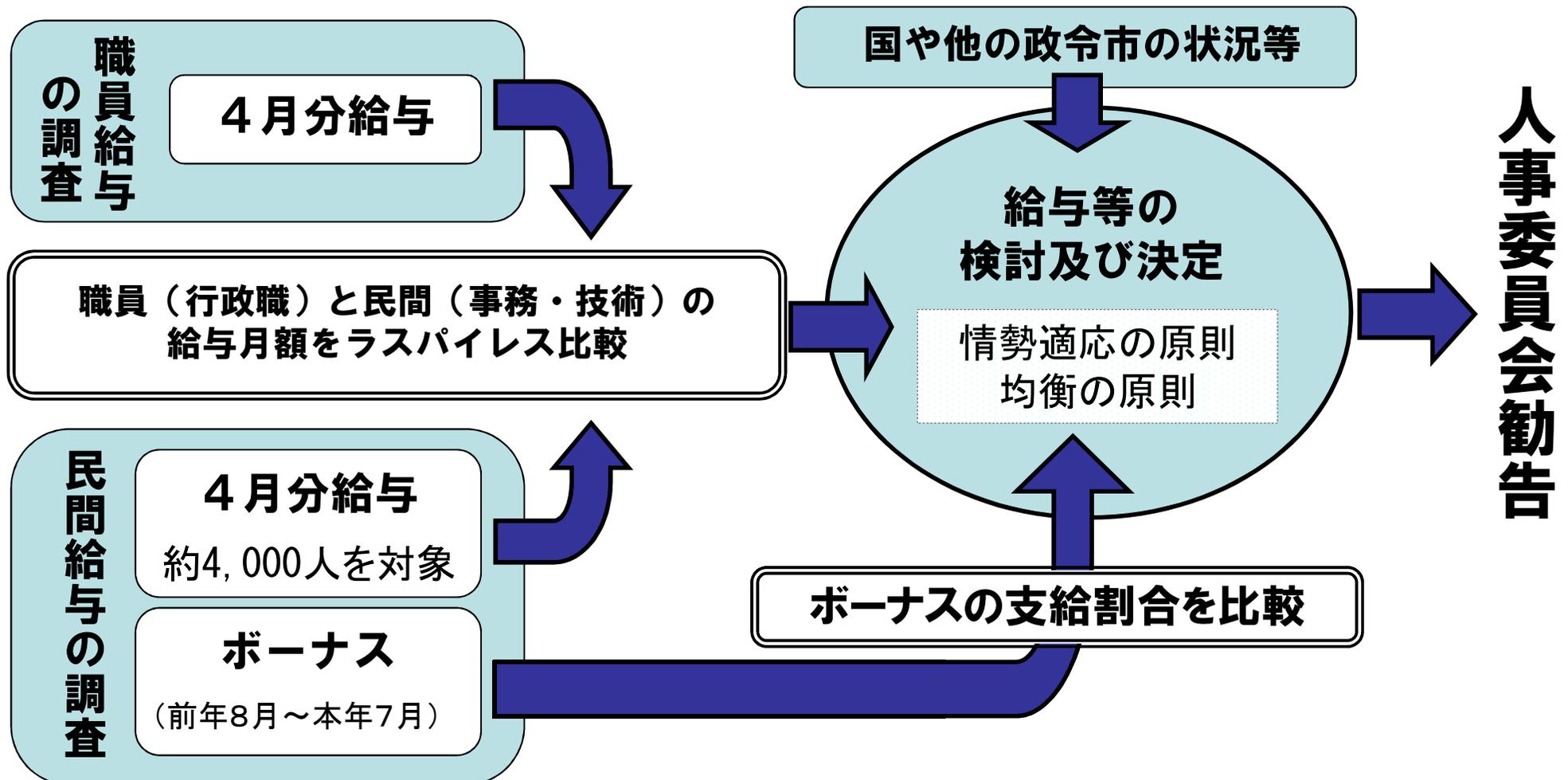
②給与と勧告の手順

(1) 4月分の給与月額を比較

さいたま市職員と民間の4月分の給与月額を調査・比較し、得られた較差を解消することを基本に勧告を行っています。

(2) ボーナスを比較

民間のボーナスの過去1年(前年8月から本年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。



③民間給与の調査

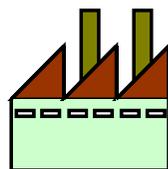
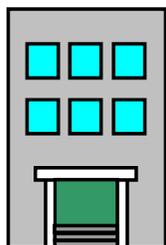
さいたま市人事委員会では、職種別民間給与実態調査を人事院(国の機関)、他の人事委員会(都道府県、政令市等の機関)と共同で実施し、民間の給与を調査しました。

平成27年職種別民間給与実態調査

(H27. 5. 1~6. 18に実施)

調査対象の事業所

(いわゆる正社員が50人以上の事業所)



市内431事業所中

116事業所

事業所ごとのボーナスの調査

(H26. 8~H27. 7支給分)

調査した従業員

(パート・アルバイト・契約社員などを除きます。)



事務・技術

3,710人

医療・教育等

258人

従業員ごとの4月分給与の調査

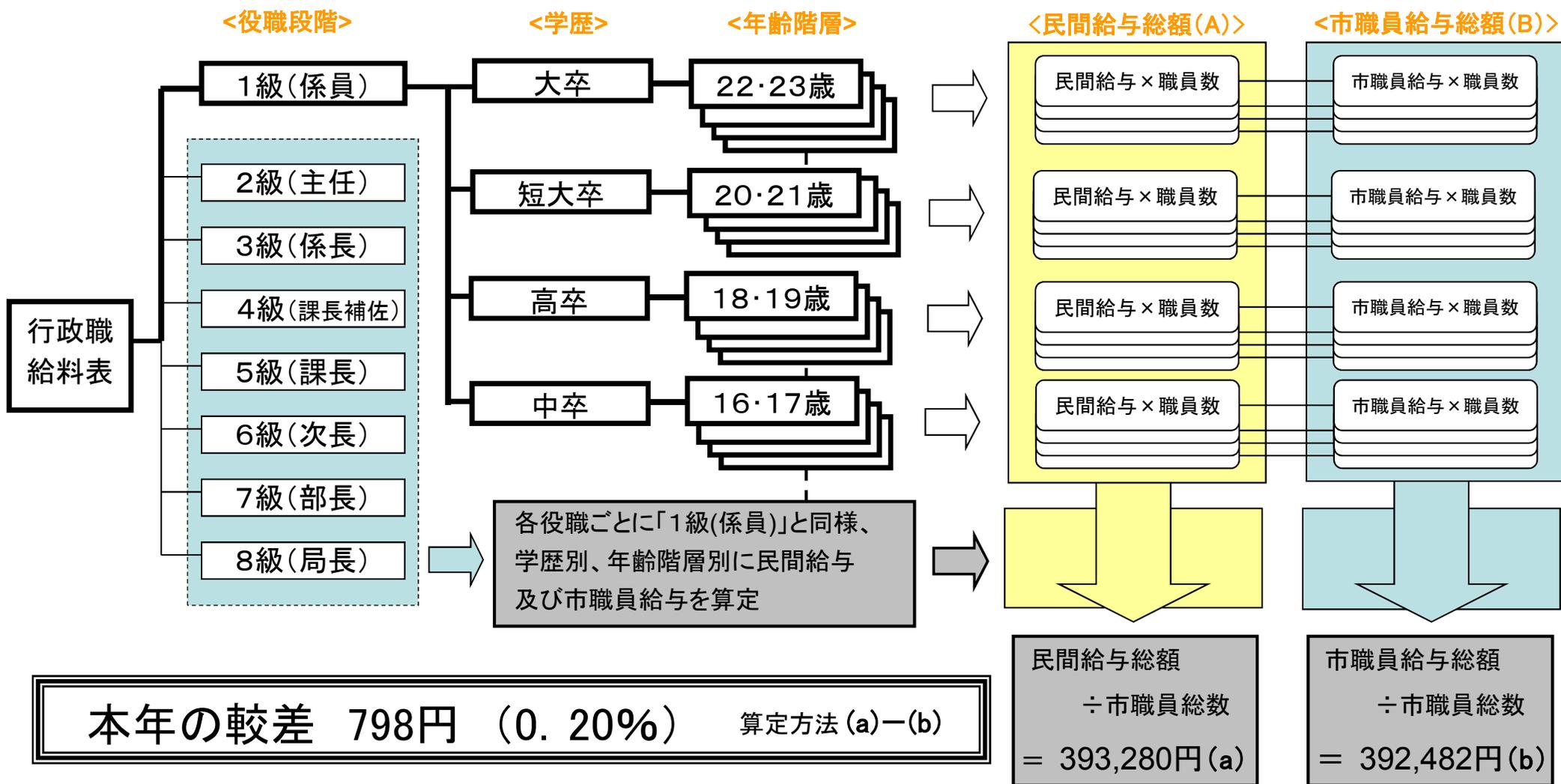
(4月分給与・役職・学歴・年齢)

その他初任給、諸手当、給与制度等の調査

④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較(1))

給与月額のみならず、給与月額の公民比較(ラスパイレス比較)においては、個々の市職員に民間の給与額を支給した場合の支給総額(A)と、現に支払っている支給総額(B)とを比較して、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、①役職段階、②学歴、③年齢階層別の市職員の平均給与と、同条件の民間の平均給与のそれぞれに市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。



⑤ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較(2))

ラスパイレス方式による比較は、民間の給与月額を役職段階、年齢、学歴別に整理し、それを本市職員の数構成に置き換えて比較するもので、異なる条件を一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、民間従業員の給与の実態をより反映したものとなっています。

単純平均値で比較した場合の例

A社とB社の年齢別給与は、いずれもB社の方が2万円高いにもかかわらず、人数構成の違いから、平均給与ではA社の方が高くなっています。

ラスパイレス方式による比較の例

A社的人数構成によって比較すると、B社は平均32万円となり、A社はB社に比べて2万円低くなります。

A社			B社		
年齢	人数	平均給与	年齢	人数	平均給与
20歳	30人	20万円	20歳	40人	22万円
30歳	30人	30万円	30歳	30人	32万円
40歳	30人	40万円	40歳	20人	42万円
合計	90人	平均 30万円	合計	90人	平均 29.8万円

A社的人数構成に合わせた場合のB社の平均給与

年齢	人数	平均給与
20歳	30人	22万円
30歳	30人	32万円
40歳	30人	42万円
合計	90人	平均 32万円

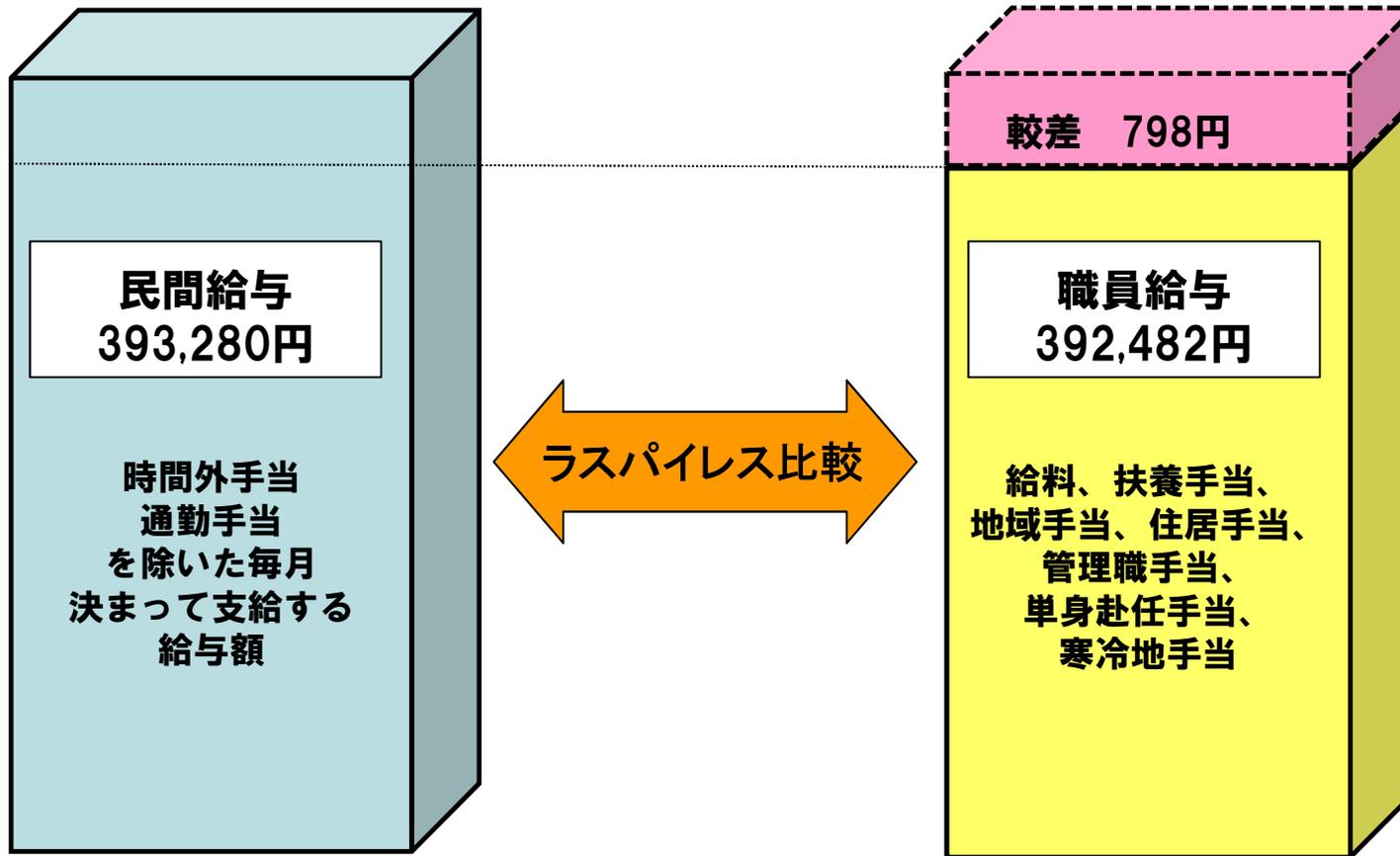
人数構成を置換え

単純平均値で比較した場合

ラスパイレス方式で比較した場合

⑥ 民間給与との較差に基づく給与改定

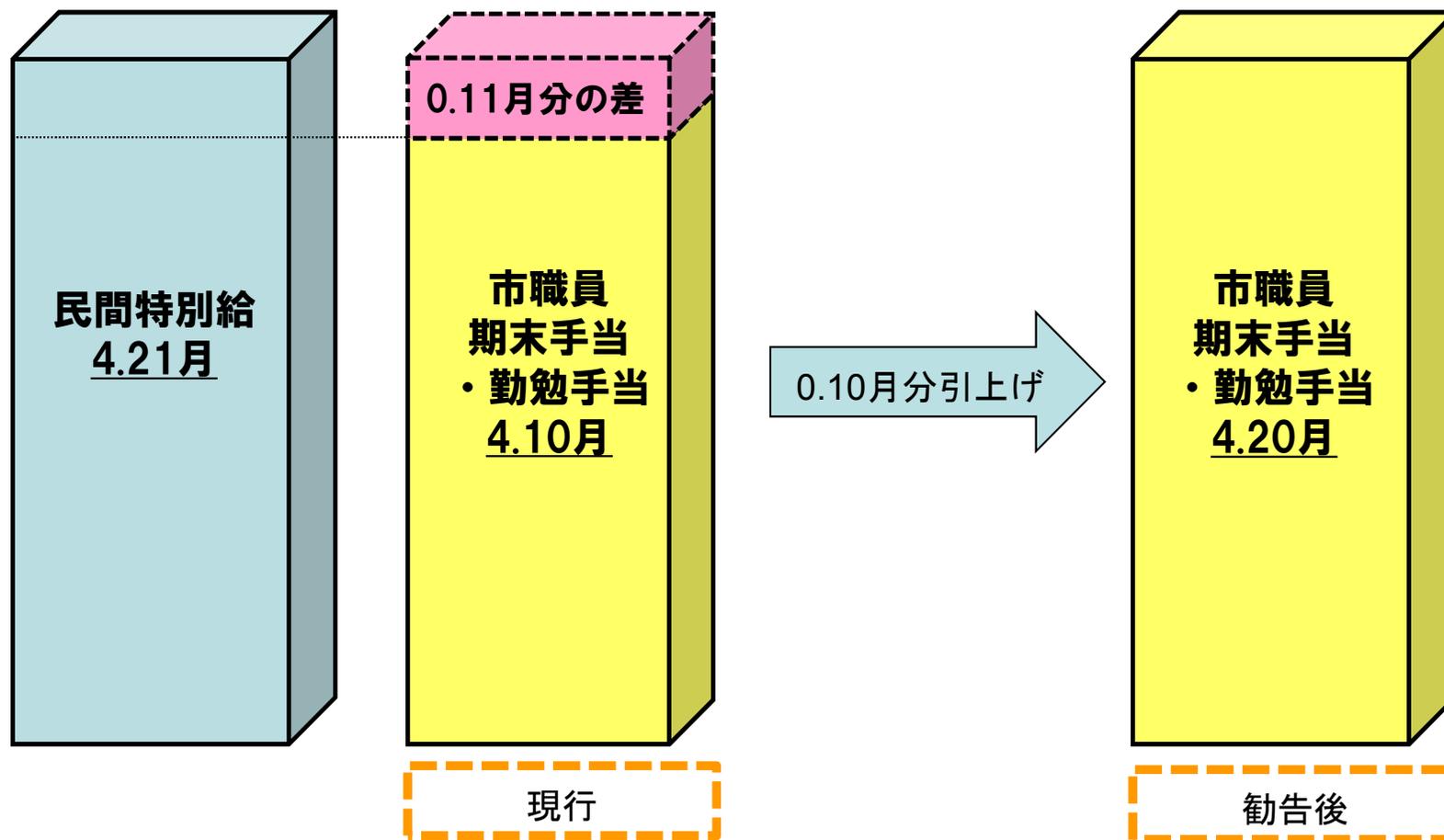
本年の民間給与との較差 798円(0.20%)を解消するため、給料表の引上げ改定を行うこととしました。



- ・職員は消防職、保育士等を除く行政職給料表適用者(平均年齢40.3歳)
- ・職員及び民間ともに本年度の新卒採用者は含まれていません。

⑦ 期末手当・勤勉手当の改定

民間の特別給の支給割合が、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数を0.11月分上回っているため、支給月数を引き上げることとしました。



※ 期末手当・勤勉手当の支給月数は、0.05月単位として、小数点第2位を「二捨三入」する。
(例) 4.18月～4.22月 ⇒ 4.20月 4.23月～4.27月 ⇒ 4.25月

⑧ 本年の給与改定

1 給与月額の上上げ

職員の給与が民間の給与を798円(0.20%)下回っていることからこの較差を解消するため、給料表を引上げ改定

行政職給料表

- ・ 初任給を900円引上げ、2級の若年層も同程度の改定
- ・ 3級以上の級は給料表の平均改定額を基本に引上げ、各級の高位号給は平均改定額を下回る改定

※ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して改定。ただし、医療職給料表(1)は、人事院勧告の内容に準じて改定

2 諸手当

(1) 初任給調整手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

(2) 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合に見合うよう支給月数を引上げ改定 (4.10月分 → 4.20月分)
- ・ 引上げ分の配分等は人事院勧告に準じて改定

3 実施時期

平成27年4月1日から実施。ただし、期末手当・勤勉手当については、平成27年12月期の支給に関する改定は条例の公布日、平成28年6月期以降の支給に関する改定は平成28年4月1日から実施

⑨最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表）

さいたま市職員の給与勧告は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、給与月額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、7年ぶりのプラス改定となった昨年に続き、2年連続のプラス改定となりました。

	給与月額	期末手当・勤勉手当 年間支給月数(較差月数)	平均年間給与額の 増減
平成15年	△4,898円 (△1.13%)	4.40月 (△0.25月)	△18.3万円
平成16年	据置き19円 (0.00%)	据置き (0.02月)	—
平成17年	△1,921円 (△0.45%)	4.45月 (0.05月)	△1.0万円
平成18年	△459円 (△0.11%)	据置き (△0.01月)	△0.8万円
平成19年	259円 (0.06%)	4.50月 (0.05月)	2.6万円
平成20年	据置き46円 (0.01%)	据置き (0.02月)	—
平成21年	△791円 (△0.19%)	4.15月 (△0.35月)	△15.6万円
平成22年	△1,179円 (△0.28%)	3.95月 (△0.20月)	△10.2万円
平成23年	△1,213円 (△0.30%)	据置き (0.02月)	△1.9万円
平成24年	据置き190円 (0.05%)	据置き (0.02月)	—
平成25年	据置き△87円 (△0.02%)	据置き (0.01月)	—
平成26年	1,785円 (0.45%)	4.10月 (0.15月)	8.5万円
平成27年	798円 (0.20%)	4.20月 (0.10月)	5.2万円

(注) 期末手当・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げ又は引下げ勧告の月数を表す。

2 給与制度の総合的見直し

給与構造改革以降も本市の給与制度に国家公務員の給与制度と共通した課題が認められることから、給与制度の総合的見直しを実施し、本市の給与制度に係る課題解消と併せて、一体的な制度設計を行います。

① 総合的見直しの内容

(1) 給料表の見直し等

行政職給料表

- ・ 地域手当の支給割合の引上げ率及び国家公務員の俸給水準との均衡を考慮し、給料表の水準を平均2.6%引下げ改定
- ・ 初任給に係る1級については、世代間の給与配分の見直し及び人材確保の観点から、引下げを行わない
- ・ 2級以上の級については、職務・職責、高齢層職員の在職状況等を考慮して、最大で4.4%引下げ
- ・ 給与カーブのフラット化の推進及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しの観点から3級及び4級の最高号給付近の号給カットを実施

※ 処遇確保の観点から医療職給料表(2)及び医療職給料表(3)については引下げ率を抑制し、医療職給料表(1)については引下げなし

※ この見直しに伴い、55歳を超える職員の給料月額等の特例(1.5%減額支給措置)について、平成30年3月31日をもって廃止

(2) 諸手当の見直し

ア 地域手当

支給割合を100分の15(医療職給料表(1)適用職員にあつては、100分の16)に改定

イ 単身赴任手当

国家公務員の改定内容に準じ、基礎額、加算額及び交通距離区分を改定

(3) その他

- ・ 昇格時の号給対応関係については、高位号給から昇格した際の給与水準の抑制等を踏まえた見直し
- ・ 管理職員特別勤務手当については、国家公務員における同手当の改定趣旨を踏まえ、改定を検討する必要
- ・ 退職手当については、給料表水準の引下げに伴う影響を考慮し、国家公務員の改正内容を踏まえた措置を検討する必要

② 実施時期等

- ・ 給料表は平成28年4月1日に切替
- ・ 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、平成28年4月1日からの支給割合は13%(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあつては16%)
- ・ 給料表引下げによる経過措置(現給保障)を平成30年3月31日まで実施