

A lush green forest with a stream flowing over moss-covered rocks. The scene is vibrant and natural, with various shades of green and textures of moss and water.

給与勧告の仕組みと 今回の勧告のポイント

令和2年10月
宮城県人事委員会

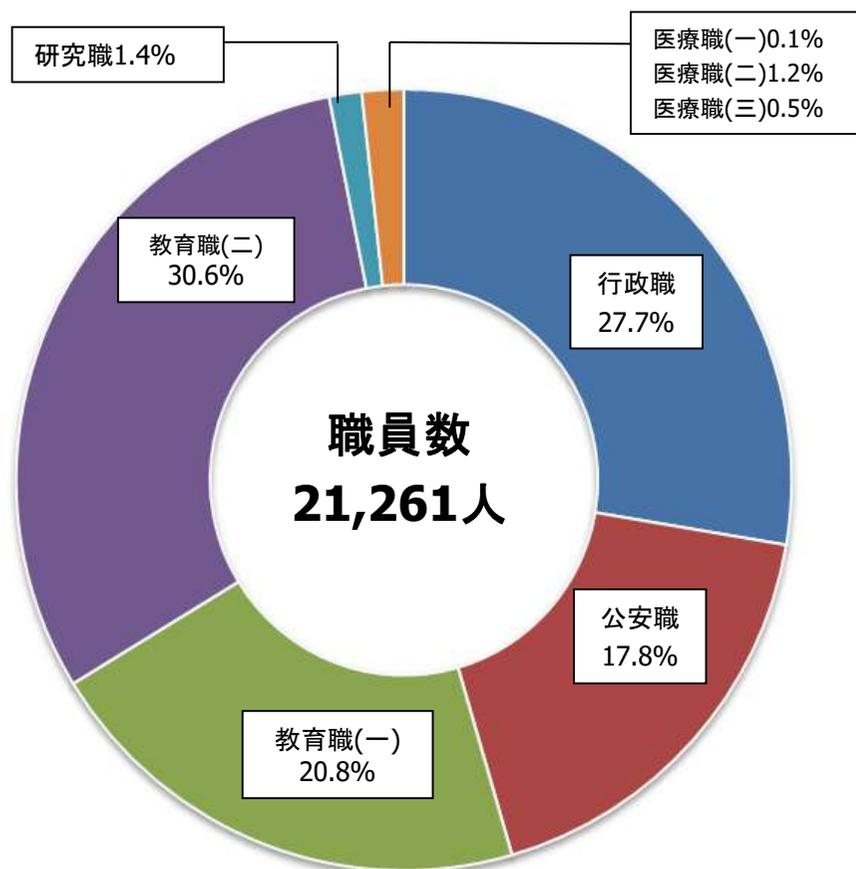
～目次～

1. 給与勧告の対象職員	3
2. 給与勧告の手順	4
3. 民間の支給割合に基づく特別給の改定	5
4. 今回の勧告のポイント	6
参考資料 勧告制度と給与決定に関する原則	7



1. 給与勧告の対象職員

宮城県には、令和2年4月1日現在、人事委員会の給与勧告の対象となる職員が21,261人います。



※ 構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、内訳を足し上げて100%になりません。

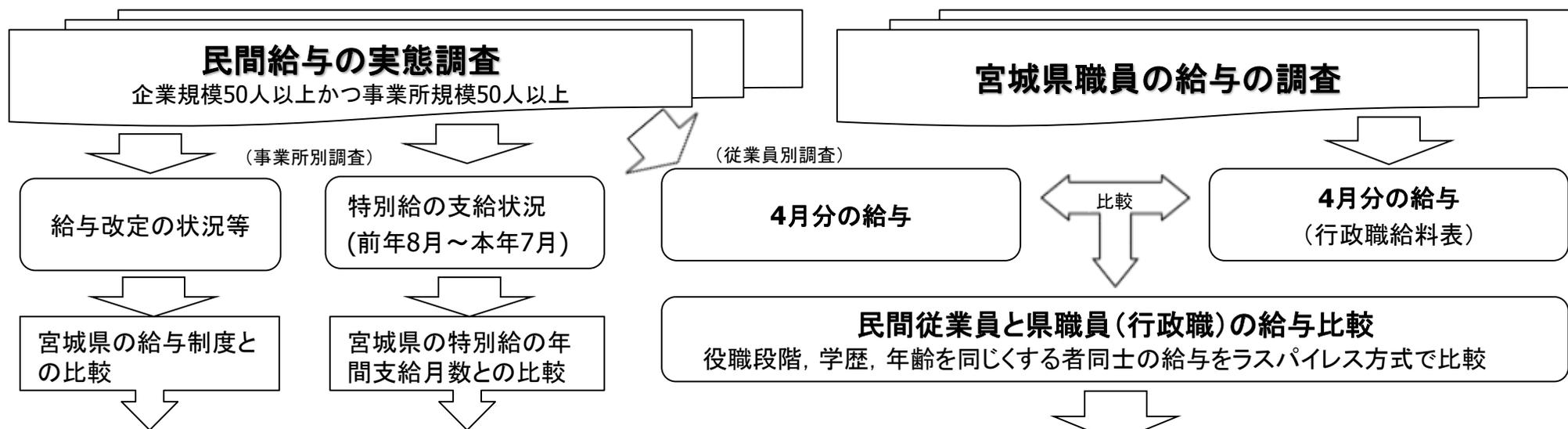
給料表	職員の例	職員数	平均年齢
行政職	県庁等の行政職員	5,882人	41.2歳
公安職	警察官	3,792	37.1
教育職(一)	高校、特別支援学校の教員	4,415	45.3
教育職(二)	小・中学校の教員	6,514	43.2
研究職	試験研究機関等の研究職員	288	43.0
医療職(一)	医師	21	41.6
医療職(二)	薬剤師、栄養士	252	41.8
医療職(三)	保健師、看護師	97	39.3
計		21,261	42.0

※ 本表の数値には、再任用職員及び特定業務等従事任期付職員等は含まれていません。

※ 年齢は、令和2年4月1日現在の満年齢です。

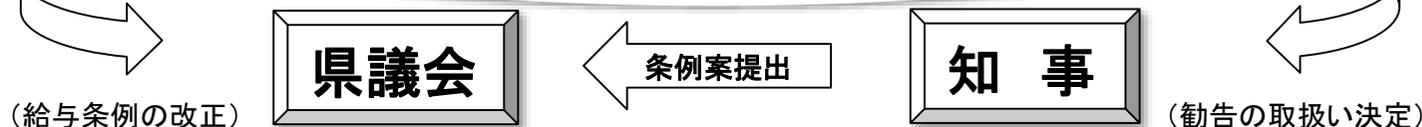
2. 給与勧告の手順

人事委員会では、例年、県職員と民間従業員の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、民間従業員の特別給(ボーナス)の前年8月から本年7月までの支給実績を精確に把握し、民間従業員の年間支給割合(月数)に県職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間平均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(民間準拠), 均衡の原則に則り, 給与改定等の内容を決定

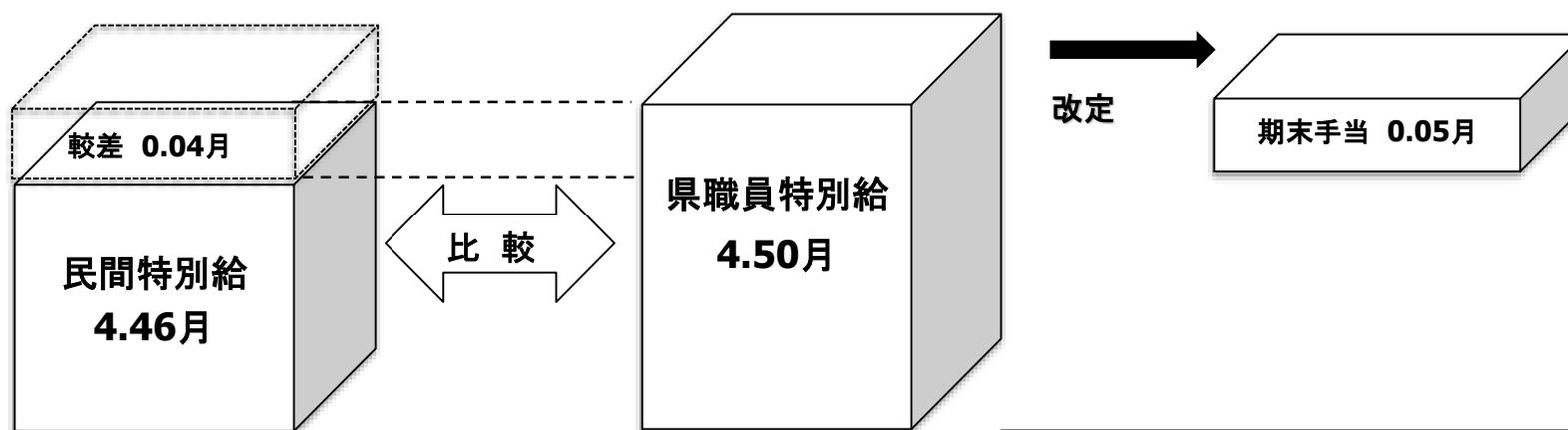
人事委員会給与勧告



3. 民間の支給割合に基づく特別給の改定

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、調査を先行実施した特別給（ボーナス）については、県職員と民間従業員の特別給の年間平均支給月数を比較した結果、県職員の特別給の年間平均支給月数が、民間の年間平均支給月数を0.04月分上回っていました。上記の民間支給割合との均衡のため、以下のとおり、給与の改定の勧告を行いました。

特別給の改定



特別給（ボーナス）を0.05月引下げ

※ 特別給の支給割合は、0.05月単位で改定を行っています。

4. 今回の勧告のポイント

民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の引下げ改定の勧告を行いました。
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定しています。

特別給の改定 (令和2年12月1日から実施)

県職員の年間平均支給月数を、民間の年間支給割合(月数)と見合うよう、0.05月分引下げ(引下げ分を期末手当の支給月数に反映)の勧告を行いました(4.50月→4.45月)。

※ 今回の勧告後の平均年間給与は、次のとおりです。

改定前(A)	改定後(B)	改定額(B-A)
6,027,000円	6,008,000円	△19,000円

行政職給料表適用職員の平均の給与月額を基に算出した額(千円未満四捨五入)
[平均年齢41.2歳, 平均経験年数20.5年]

参考:近年の実施状況

	特別給(ボーナス)		(参考)月例給	
	年間平均支給月数	対前年比増減	勧告率	勧告額
平成22年※	3.95月	△0.20月	△0.17%	△663円
平成23年※	3.95月	(据置)	△0.29%	△1,108円
平成24年※	3.95月	(据置)	(据置)	(据置)
平成25年※	3.95月	(据置)	(据置)	(据置)
平成26年※	4.00月	0.05月	0.28%	1,027円
平成27年	4.20月	0.20月	0.31%	1,134円
平成28年	4.30月	0.10月	0.19%	698円
平成29年	4.40月	0.10月	0.17%	619円
平成30年	4.45月	0.05月	0.18%	642円
令和元年	4.50月	0.05月	0.10%	368円
令和2年	4.45月	△0.05月	(別途勧告予定)	

(勧告率及び勧告額については、特例条例による減額措置がないものとした場合の数値です。

また、「※」は特例条例による減額措置がなされた年です。)

参考資料 勧告制度と給与決定に関する原則

◆ 人事委員会の給与勧告制度

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものです。

◆ 給与決定に関する原則

1. 情勢適応の原則(地方公務員法第14条第1項)

地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2. 職務給の原則(地方公務員法第24条第1項)

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3. 均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4. 条例主義(第24条第5項)

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

