

人事委員会の給与勧告制度について

人事委員会の給与勧告とはどのような制度ですか？

民間企業の労働者とは異なり、公務員には労働法上の団体交渉等による給与等勤務条件の決定が認められていません。（労働基本権の制約）

これは、公務員の地位の特殊性と職務の公共性を考慮しているためです。

この労働基本権の制約の代償措置の一つとして人事委員会勧告制度が設けられています。

人事委員会は中立の第三者機関として、職員の給与その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう講ずべき措置について、議会及び県知事に勧告できるようになっています。

（情勢適応の原則：地方公務員法第14条）

具体的には、毎年4月時点での公務員と民間従業員の給与比較を行い、較差が生じているならば、それを解消するいわゆる民間準拠方式を基本として、国の給与制度との均衡も考慮した給与の改定を行っています。

【労働基本権の制約】

公務員は、労働基本権（労働3権）が制約されているため、

- ・地方公務員の給与は、市場原理による水準の決定が困難です。
- ・地方公務員は労使交渉によって勤務条件を決定することができません。

この労働基本権の制約の代償措置として人事委員会勧告制度が設けられています。

◎労働基本権（労働3権）とは？

	地方公務員	
	非現業職員 （勧告の対象）	現業職員 （勧告の対象外）
1 団結権 勤労者とその勤務条件を維持・改善するために組合を組織する権利	有 （警察職員及び消防職員を除く。）	有
2 団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利	一部有 （交渉は可能だが、法的拘束力をもつ団体協約は締結できない。）	有
3 争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキ等を行う権利	なし	なし

職員の給与はどのような考え方に基づいて決定されていますか？（給与決定の原則）

職員の給与は、地方公務員法に定められている次の4つの基本原則に従って決定されています。

人事委員会が職員の給与改定を勧告するにあたって、これらの基本原則に従っていません。

給 与 決 定 の 原 則		該当条項
1 情勢適応の原則	<p>地方公共団体は、職員の給与、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適切な措置を講じなければならないとされています。</p> <p>また、人事委員会は、その講ずべき措置について、地方公共団体の議会又は長に勧告することができます。</p>	地方公務員法第14条
2 均衡の原則	<p>職員の給与は、次の5点を考慮して定めなければならないとされています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生計費（生活を維持するための費用） 2. 国家公務員の給与 3. 他の地方公共団体の職員の給与 4. 民間企業従業員の給与 5. その他の事情 	地方公務員法第24条第3項
3 職務給の原則	<p>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とされています。</p>	地方公務員法第24条第1項
4 条例主義の原則	<p>職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、県民の代表である議会が制定する条例で決定されます。</p> <p>この条例に基づかない限り職員に給与を支給することはできません。</p>	地方公務員法第24条第6項

職員の給与が決定されるまでの流れはどのようになっていますか？（給与決定の流れ）

職員の給与は、毎年、次のような流れで決定されています。

5～7月 県内の民間企業従業員の給与を調査（職種別民間給与実態調査）

無作為抽出で選ばれた事業所を調査員が訪問し、各事業所の方からお話を伺いながら4月分の給与等について調査をします。



6～7月 県職員の給与を調査（職員給与実態調査）

県職員の4月分の給与データを集計します。



8月 民間企業従業員と県職員の給与水準を比較（公民給与の比較）

民間企業従業員と県職員の4月の給与水準を比較し、較差を算出します。
また、公民の1年間の賞与の支給月数を比較します。



9～10月 給料表、諸手当の勧告内容を検討、決定

公民給与の比較結果や給与決定の原則に基づき、改定内容を慎重に検討し、決定します。



10月頃 人事委員会勧告（職員の給与等に関する報告及び勧告）

人事委員会は知事及び県議会に対して、職員の給与等に関して報告及び勧告をします。



10～11月 報告及び勧告の取扱い決定

県知事は、報告及び勧告をどのように取り扱うかを決定し、給与条例改正案の作成などを行います。



12月以降 給与条例改正案を審議、議決

県議会は給与条例改正案を審議、議決します。



改正給与条例が施行され、職員の給与等が改定されます。