

令和6年給与勧告等の概要

令和6年10月11日
新潟県人事委員会

職員の給与については、民間の給与水準に合わせることを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定されています。本年も、これらを総合的に勘案して給与勧告を行いました。

また、有為な人材確保や職場環境の整備等の人事管理についても報告を行い、併せて社会と公務の変化に応じた給与制度を整備する措置に関しても勧告を行いました。

本年の給与勧告のポイント

- ◎ 月例給、ボーナスともに3年連続の引上げ
 - ① 民間給与との較差8,605円（2.30%）を埋めるため、給料表を引上げ
 - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分引上げ（年間4.50月→4.60月）
- ◎ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）
 - ① 人材確保の困難性を踏まえた新卒初任給の引上げ等
 - ② 扶養手当や地域手当の見直し、通勤手当の支給限度額引上げ等

※ 改定額が8千円を超えたのは、平成4年の9,270円以来、32年ぶりの水準
期末・勤勉手当（ボーナス）が年間4.60月以上となるのは、平成14年の4.65月以来、22年ぶり

第1 職員の給与について

民間給与との較差等による給与改定や、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の内容については、次のとおりです。

1 公民給与の較差等

<月例給>

公務と民間の4月分の給与額を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
383,277 円	374,672 円	8,605 円（2.30%）

（注）1 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢43.9歳、平均経験年数21.7年）で、諸手当（地域手当、扶養手当等）を含む。

2 民間給与については、無作為に抽出した事業所のうち、県内の207事業所の本年4月分の給与等を実地調査した。

<ボーナス>

昨年8月から本年7月までの1年間の民間支給割合と職員支給月数を比較

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.58 月	4.50 月	0.08 月

2 民間給与との較差等に基づく給与改定等

改定率(額) : 2.29% (8,584円)

〔内訳〕 給料 8,255円、寒冷地手当 162円、はね返り分(注) 167円

(注) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

(1) 給料表(令和6年4月1日実施)

高卒初任給を23,600円、大卒初任給を23,200円引上げ

若年層が在職する号給に重点を置いた上で、全年齢層を引上げ

〔行政職給料表適用者の初任給〕

高卒170,900円→194,500円、大卒202,400円→225,600円

(2) 初任給調整手当(令和6年4月1日実施)

支給月額を引上げ(医療職給料表(一)適用者415,600円→416,600円)

(3) 期末・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ(4.50月→4.60月)

(4) 寒冷地手当

月額を11.3%引上げ(令和6年4月1日実施)

新たな気象データに基づき支給地域を改定(令和7年4月1日実施)

(注) 支給地域の単位は、平成16年4月1日における市町村による。

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(一部を除き令和7年4月1日実施)

(1) 給料表(初任給の引上げは令和6年4月1日先行実施)

本県において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえて初任給・若年層の水準を引上げ、部長級はより職責重視の体系に見直し

(2) 扶養手当

官民の状況変化等を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止(6,500円→0円)、子に係る手当額を引上げ(10,000円→13,000円)

(3) 地域手当

県内に在勤する職員について、支給割合を改定(1.5%→1.0%)

今後の取扱いについては、本委員会において引き続き検討

(4) 通勤手当

職員が支給限度額を超える特別料金を負担している実態があること等を考慮して支給限度額を月15万円に引上げ、新幹線鉄道等に係る支給要件を緩和

(5) その他

成績優秀者への勤勉手当の成績率の上限を引上げ

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

再任用職員への手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

第2 公務員人事管理について

有為な人材確保や職場環境の整備等の人事管理に向けて、必要な取組については次のとおりです。

1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

職員採用試験の受験者が減少し、多様で有為な人材の確保が喫緊の課題であることから、更なる試験方法を検討
広報では、民間志望者を含め学生に訴求できるアプローチや内容を検討し、ニーズを捉えた取組の充実

2 職員がやりがいを持ち個々の力を最大限発揮できる人材育成と人事管理

(1) 人材の育成

職員がやりがいを持ちながら能力を発揮できるよう、若手職員の成長促進や管理職等による組織力向上

(2) 能力・実績に基づく人事管理

公平性、透明性、納得性の高い人事評価の実施、制度の意義の職員への周知及び職員が成長を実感できる制度となるような運用

(3) 誰もが活躍できる職場づくり

性別、障害の有無、年齢にかかわらず、職員一人ひとりの意欲と能力に応じて活躍できる職場づくり

3 能力を十分に発揮し意欲を持って安心して働ける職場環境の整備

(1) 長時間勤務の是正

管理職のマネジメント強化、業務の不断の見直しや職員一人ひとりの意識改革による業務改善等

長時間勤務が常態化している一部所属に対しては、業務手法の抜本的な見直し等

(2) ハラスメント防止に向けた取組

職員アンケートの結果では、ハラスメントを受けたと感じたとする回答が約1割あり、ハラスメント発生防止に向けた対策の継続的な実施

また、社会的関心が高まっている、いわゆるカスタマーハラスメントについて対応の検討

(3) 職員の健康管理

専門家によるメンタルヘルス相談や長期療養者の職場復帰支援等の実施

(4) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育休取得率85%達成に向け、制度を利用しやすい更なる環境整備

また、民間労働法制において、仕事と育児・介護の両立支援制度の強化等が行われており、本県においても対応を検討

(5) 柔軟な働き方への対応

テレワーク等の導入により、仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向け、引き続き、制度の浸透・定着の推進

4 公務員倫理の確保

再発防止策の徹底を図るとともに、職員の綱紀保持及び服務規律の確保等、不祥事の根絶に向けた対策

参考 給与勧告による職員給与

この勧告が実施されることによる、行政職給料表適用職員（5,378人、平均年齢43.9歳）の平均年間給与は下記のとおりです。

【給与勧告による年収への影響額】

勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
6,214,000 円	6,397,000 円	183,000 円（2.9%）

【モデル給与】

		勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	増加率
係 員	25歳	3,630,000 円	3,999,000 円	10.2 %
主 任	35歳	4,982,000 円	5,169,000 円	3.8 %
補佐級	45歳	6,585,000 円	6,705,000 円	1.8 %
課長級	50歳	8,423,000 円	8,562,000 円	1.7 %
部長級	55歳	9,605,000 円	9,766,000 円	1.7 %

【過去の給与勧告の状況】

	月例給	期末・勤勉手当	
	改定率	年間支給月数	対前年比増減
平成27年	0.11%	4.20月	0.10月
平成28年	0.13%	4.30月	0.10月
平成29年	0.12%	4.40月	0.10月
平成30年	0.15%	4.45月	0.05月
令和元年	0.08%	4.45月	—
令和2年	勧告なし	4.40月	△0.05月
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.10月
令和4年	0.16%	4.40月	0.10月
令和5年	0.74%	4.50月	0.10月
令和6年	2.29%	4.60月	0.10月