

令和5年給与勧告等の概要

令和5年10月18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が、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、公務員人事管理については、県行政を支える多様で有為な人材の確保、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及びワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備等に関する報告を行いました。

本年の給与勧告のポイント

- ◎ 月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ
 - ① 民間給与との較差2,780円(0.74%)を埋めるため、初任給をはじめ若年層に重点を置いた上で、全年齢層の給料月額を引上げ(改定額2,757円)
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)を0.1月分引上げ(年間4.40月→4.50月)

※ 改定額2,757円は、平成10年の2,844円以来、25年ぶりの水準
期末・勤勉手当(ボーナス)が年間4.50月以上となるのは、平成14年の4.65月以来、21年ぶり

第1 職員の給与について

1 公民給与の較差等

(1) 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,182民間事業所から無作為に抽出した246事業所について、本年4月分の給与等を調査しました。(調査完了210事業所、調査完了率86.8%、個人別給与調査約6,400人)

(2) 職員給与と民間給与の比較

職員給与については、「知事等の給与の特例に関する条例(以下「特例条例」という。)」による減額措置がとられており、職員給与と民間給与の比較は下記のとおりです。

<月例給>

公務と民間の4月分の給与額を比較しました。

本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、減額措置前の職員給与と民間給与を比較しています。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
376,023円	減額措置前 373,243円	2,780円(0.74%)
	(減額措置後) 364,539円	11,484円(3.15%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者(平均年齢44.0歳、平均経験年数21.8年)で、諸手当(地域手当、扶養手当等)を含む。

<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しました。

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.48 月	4.40 月	0.08 月

※ 月例給と同様に、給与勧告の趣旨から、特例条例による減額措置を考慮せずに比較

2 給与改定等の内容

(1) 給料表(令和5年4月1日実施)

公民較差の状況や人事院勧告の内容を踏まえ、高卒初任給を12,000円、大卒初任給を10,700円引き上げることとし、若年層が在職する号給に重点を置いた上で、全年齢層の引上げ改定を行います。

改定率(額):0.74%(2,757円(給料2,702円、はね返し分(注)55円))

(注) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

[行政職給料表適用者の初任給]

高卒170,900円(現行158,900円)、大卒202,400円(現行191,700円)

(2) 初任給調整手当(令和5年4月1日実施)

医師の人材確保や処遇改善を図るため、人事院勧告に準じて支給月額を限度を引き上げます。(医療職給料表(-)適用者414,800円→415,600円)

(3) 期末・勤勉手当

民間における特別給の年間支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、勤勉手当に配分します。(4.40月分→4.50月分)

令和6年度以降、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分します。

【期末・勤勉手当の支給月数(一般職員の例)】

		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.225 月(改定なし)	1.225 月(改定なし)
	勤勉手当	0.975 月(改定なし)	1.075 月(現行0.975月)
令和6年度 以降	期末手当	1.225 月	1.225 月
	勤勉手当	1.025 月	1.025 月

(4) 地域手当

県内の地域に在勤する職員に支給する地域手当は、平成26年の人事委員会報告に基づき、支給割合を一律1.5%としていますが、職員の在勤状況は報告時と比べて大きな変動が生じていることから、本県の実情を踏まえた対応を検討する必要があります。

(5) 給与制度のアップデート

人事院は、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上及び働き方やライフスタイルの多様化への対応のため、今後、給与制度に関する必要な措置の検討作業を進めることとしており、本県においても、人事院の検討状況や今後の取組、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、引き続き検討を進めていく必要があります。

第2 公務員人事管理について

1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

職員採用をめぐる環境が一層厳しさを増す中、特に本年度は一般行政職における受験者数の減少が顕著であり、一部の技術系職種では採用予定者数を確保できないなど、専門的な知見の世代間の継承等が懸念される状況です。このため、試験方法等の更なる検討に加え、広報における学生への早期のアプローチや、就職活動段階に応じた情報発信等の工夫など、より一層、多様で有為な人材の確保に取り組む必要があります。

また、複雑化・高度化する行政課題に対応するために、専門的な知識や経験を有する民間人材を確保するとともに、そうした人材が公務へ円滑に適応し、能力を発揮できるような取組も重要です。

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してもらうために、キャリア形成を考える機会などを通じて若手職員の成長を促す取組や、組織統率や人材育成等の観点から、管理職員のマネジメント能力向上に向けた取組等を一層進めていく必要があります。また、県政の重要課題であるデジタル化に関しては、必要なスキルの習得に向けた人材育成に取り組む必要があります。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

職員の能力と実績に基づく人事管理の基礎として活用するため、公平性、透明性、納得性の高い人事評価を実施するとともに、制度の意義を職員へ周知しながら適切に運用していく必要があります。

(3) 誰もが活躍できる職場づくり

様々な課題に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、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に取り組む必要があります。

3 ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備

(1) 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの確保等の観点から極めて重要な課題であり、デジタル化の推進等による業務の効率化の取組が行われていますが、依然として多くの職員が長時間勤務を行っています。

時間外勤務縮減のためには、管理職によるマネジメントの強化や業務の効率化・合理化等の不断の見直しを進めるとともに、時間外勤務が常態化している職場においては、業務手法の抜本的な見直しを行う必要があります。また、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識することも求められます。

任命権者においては、必要に応じて適切な措置を講じるとともに、業務量に応じた柔軟な対応を行うことが求められます。

(2) 柔軟な働き方への対応

任命権者において、ICT環境の整備等、テレワークを実施しやすい環境の整備が進められていますが、柔軟な働き方への対応や生産性の高い働き方の実現に向け、引き続きテレワークの浸透・定着に向けた取組を推進する必要があります。

また、本県では勤務間インターバル制度の活用等の取組が進められていますが、今後も制度の利用促進のため周知啓発等の取組を推進する必要があります。

(3) 仕事と生活の両立支援

任命権者において、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりが進められていますが、更なる育児休業取得率・取得期間の向上に向け、周知啓発や職場の理解促進など、制度を利用しやすい環境の整備を進めていく必要があります。

また、不妊治療と仕事の両立のため、長期治療に専念したい職員が一定の期間安心して不妊治療に専念できる環境の整備について検討する必要があります。

(4) 職員の健康管理

職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題であり、任命権者において長期療養者の職場復帰支援など様々な措置を実施していますが、今後も必要に応じてメンタルヘルス相談におけるオンラインの活用を図るなど、一層の取組に努めていく必要があります。

(5) ハラスメント防止に向けた取組

職場におけるハラスメントは職員の能力発揮の妨げになる重大な問題であり、任命権者においてハラスメントの防止や相談に係る研修の実施等の対策に取り組んでいます。職場における実態を踏まえながら、ハラスメント発生防止に向けた対策を継続的に実施していく必要があります。

4 公務員倫理の確保

本年6月に公金の私的流用などの重大な不正・不適切な事務処理が明らかになるなど、県民の信頼を揺るがす事態が生じていることから、任命権者において、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に万全を期すなど、不祥事の根絶に向けて対策を進める必要があります。

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（5,438人、平均年齢44.0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）
減額前	6,153,000 円	6,237,000 円	84,000 円（1.4%）
（減額後）	（5,993,000 円）	（6,075,000 円）	（82,000 円（1.4%））

【モデル給与】

		勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	差	
係 員	25歳	減額前	3,462,000 円	3,630,000 円	168,000 円
		（減額後）	（3,397,000 円）	（3,560,000 円）	（163,000 円）
主 任	35歳	減額前	4,904,000 円	4,982,000 円	78,000 円
		（減額後）	（4,793,000 円）	（4,869,000 円）	（76,000 円）
補佐級	45歳	減額前	6,534,000 円	6,597,000 円	63,000 円
		（減額後）	（6,387,000 円）	（6,447,000 円）	（60,000 円）
課長級	50歳	減額前	8,350,000 円	8,423,000 円	73,000 円
		（減額後）	（7,937,000 円）	（8,006,000 円）	（69,000 円）
部長級	55歳	減額前	9,516,000 円	9,605,000 円	89,000 円
		（減額後）	（8,575,000 円）	（8,655,000 円）	（80,000 円）

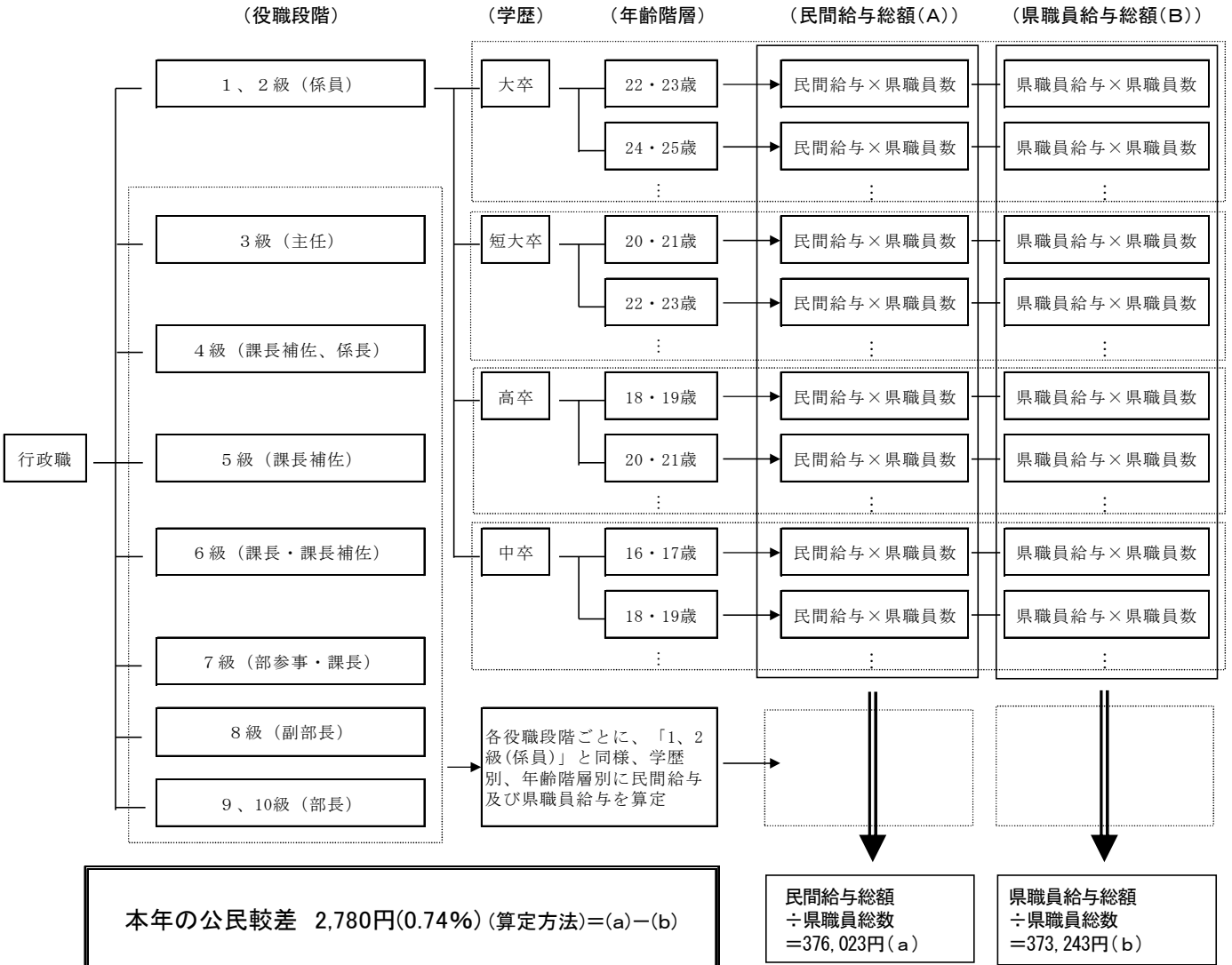
【過去の給与勧告の状況】

	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26年	0.10%	4.10月	0.15月
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

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

公民給与の比較（ラスパイレス比較）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。



※ 県職員の給与は、特例条例による減額措置前の給与を基礎として算出