

令和4年給与勧告等の概要

令和4年10月14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、次のとおり給与勧告を行いました。

本年の給与勧告のポイント

- ◎ 月例給は3年ぶり、ボーナスは4年ぶりの引上げ
 - ① 民間給与との較差693円(0.19%)を埋めるため、初任給を含む若年層の給料月額を引上げ
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)を0.1月分引上げ(年間4.30月→4.40月)

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1,119民間事業所から無作為に抽出した250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220事業所、調査完了率88.4%、個人別給与調査約8,100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)
374,226 円	減額措置前 373,533 円	693 円 (0.19%)
	(減額措置後) 363,575 円	10,651 円 (2.93%)

※ 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。

<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)
4.39 月	4.30 月	0.09 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 給与改定の内容

(1) 給料表(令和4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、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げるとともに、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について、引上げ改定を行います。

(改定率(額):給料 0.16%(589円)、はね返し分(注) 0.00%(13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]

大卒191,700円(現行188,700円)、高卒158,900円(現行154,900円)

(2) 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。(4.30月分→4.40月分)

令和5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4年度	期末手当	1.225月(改定なし)	1.225月(改定なし)
	勤勉手当	0.925月(改定なし)	1.025月(現行0.925月)
令和5年度 以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	0.975月	0.975月

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、社会情勢の急速な変化や定年引上げによる公務の変化に対応した給与制度へアップデートを図っていく必要があるとしており、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、民間の状況等に留意しながら、検討を進めていく必要があります。

4 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の是正

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症対応等により、全庁的な応援体制を組んだものの、多くの時間外勤務が生じたほか、規則で定める上限を上回る時間外勤務が行われている状況も見受けられました。

長時間勤務の是正に向け、管理職が適切な業務管理や業務の効率化・合理化等を行った上で、任命権者において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

柔軟で多様な働き方に対応した勤務環境の整備や、生産性の高い働き方の実現に向け、業務の性質を見極めながら、テレワークの拡大に向けた取組を進める必要があります。

(3) 仕事と生活の両立支援

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業等の取得促進に向けた制度改正等が行われていますが、引き続き、周知啓発や職場の理解促進等、制度を利用しやすい環境整備を進めていくことが必要です。

(4) 職員の健康管理等

職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題であることから、メンタルヘルスに係る相談のしやすい環境の整備や、メンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要です。

5 公務運営の改善

(1) 人材の確保

「総合土木職」などの技術系職種については、民間の採用ニーズが高く人材の確保が難しい状況が続いていることから、情報発信の手法や受験しやすい試験方法の工夫など、人材確保の取組を一層進めていくことが喫緊の課題です。

また、複雑化・多様化・高度化する行政課題に対応するため、民間企業等で培われた柔軟な発想や経営感覚を有する人材の確保や活用が必要です。

(2) 人材の育成

職員の意欲ややりがい、能力を高める取組や職場風土づくりを進め、行政課題に対応できる人材を育成するため、若手職員の意欲を向上させる機会の付与や、管理職員のマネジメント能力向上に向けた取組を一層進めていくことが重要です。

また、女性職員の登用を進めるため、キャリア形成支援のほか、仕事と生活の両立支援や働き方改革などを一層進めていくことが必要です。

(3) 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度については、職員の意欲や能力、管理職のマネジメント能力の向上のための見直しを行ったところであり、組織を効率的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、引き続き適切に運用していくことが重要です。

(4) 公務員倫理の確保

職員の不祥事については、再発防止策の実施や職員の綱紀保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図り、根絶に向けて対策を進めることが必要です。

6 定年引上げへの的確な対応

定年の引上げについては、人事管理全般に影響を与えることから、職員に制度内容を丁寧に説明するとともに、円滑な導入に向け、職員の職務や配置、採用計画等の検討や関係規程の整備などに的確に対応することが必要です。

7 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（5,543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）
減額前	6,122,000 円	6,169,000 円	47,000 円（0.8%）
（減額後）	（5,948,000 円）	（5,994,000 円）	（46,000 円（0.8%））

【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	3,392,000 円	3,462,000 円	70,000 円
		（減額後）	（3,328,000 円）	（3,397,000 円）	（69,000 円）
主 任	35歳	減額前	4,873,000 円	4,904,000 円	31,000 円
		（減額後）	（4,746,000 円）	（4,776,000 円）	（30,000 円）
補佐級	45歳	減額前	6,501,000 円	6,544,000 円	43,000 円
		（減額後）	（6,332,000 円）	（6,374,000 円）	（42,000 円）
課長級	50歳	減額前	8,301,000 円	8,350,000 円	49,000 円
		（減額後）	（7,890,000 円）	（7,937,000 円）	（47,000 円）
部長級	55歳	減額前	9,454,000 円	9,516,000 円	62,000 円
		（減額後）	（8,518,000 円）	（8,575,000 円）	（57,000 円）

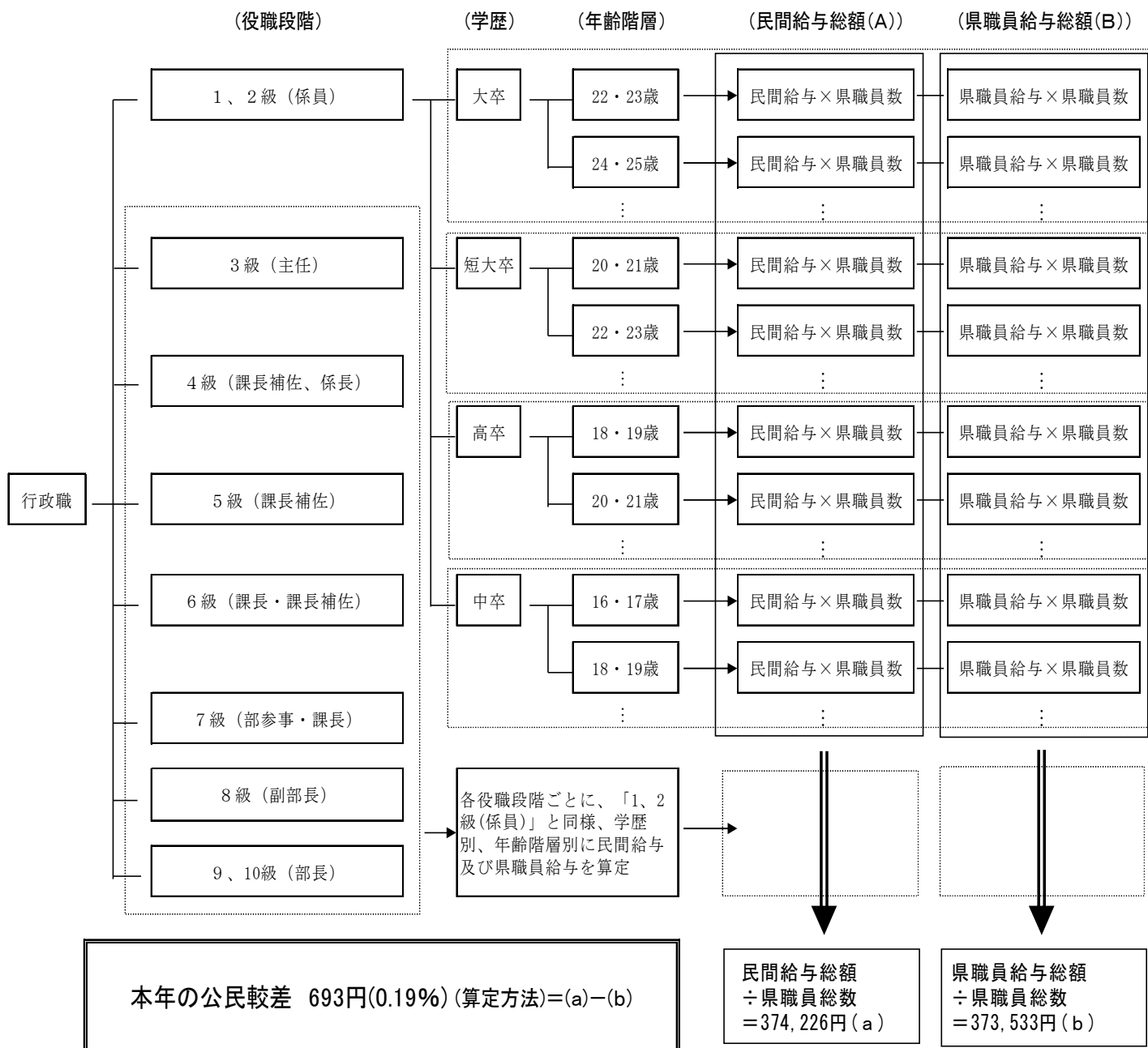
〈参考：過去の給与勧告の状況〉

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減
平成25年	勧告なし	3.95月	—
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

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