

平成29年給与勧告等の概要

平成29年10月12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、ボーナスともに4年連続の引上げ

- ① 月例給は職員給与が民間給与を486円（0.13%）下回るため、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4.30月→4.40月）

◎ 給与制度の総合的見直し等

- ① 給与制度の総合的見直しに伴い、地域手当の支給割合を改定（県内1.1%→1.5%）
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額（13,000円→6,500円）とし、子に係る手当額を引上げ（6,500円→10,000円）

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1,185民間事業所から、無作為に抽出された、265事業所の約8,600人について、本年4月分の給与等を実地調査（調査完了率 93.1%）

(2) 職員給与と民間給与の比較

<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)
375,308 円	374,822 円	486 円 (0.13 %)

※ 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢43.8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年間の民間支給実績と職員支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給割合 (B)	差 (A) - (B)
4.39月	4.30月	0.09月

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 月例給

ア 給料表（平成29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、初任給を1,000円引き上げるとともに若年層についても初任給と同程度の引上げ。その他は400円の引上げを基本に改定

（改定率（額）：給料 0.12%（455円）、はね返り分（注） 0.00%（8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185,800円（現行184,800円）、高卒151,500円（現行150,500円）

イ 初任給調整手当（平成29年4月1日実施）

医師の人材確保や処遇の改善を図るため、人事院勧告に準じて支給月額の限度を引上げ（医療職（一）適用者413,800円→414,300円）

(2) 期末・勤勉手当（平成29年12月1日実施）

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（4.30月分→4.40月分）

【期末・勤勉手当の支給月数（一般職員の例）】

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月（改定なし）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.85月（改定なし）	0.95月（現行0.85月）
30年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

3 給与制度の総合的見直し等

(1) 給与制度の総合的見直しに伴う地域手当の支給割合の改定（平成30年4月1日実施）

本県では、給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを、国の内容に準じて、平成27年4月から段階的に実施しており、平成30年4月1日からの地域手当の支給割合については、県内の地域を1.5%に改定

(2) 扶養手当（平成30年4月1日から段階的に実施）

国の取扱いに準じ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額（13,000円→6,500円）とし、子に係る手当額を引上げ（6,500円→10,000円）

4 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 職員の勤務時間等

国では「働き方改革実行計画」に基づき、労働制度の抜本改革が行われよう

としており、公務においても長時間労働の是正は重要な課題。任命権者においては、引き続き時間外勤務の縮減に一層努めていくことが必要

また、教職員の長時間勤務についても大きな課題となっていることから、任命権者において引き続き多忙化解消に向けた取組を進めていくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

男女を問わず職員が能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むためには、育児や介護の事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境の整備が重要であり、引き続き取組を進めていくことが必要

(3) 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となっており、今後も一層の取組に努めていくことが必要

また、ハラスメントの防止についても、対策を継続的に実施していくことが必要

5 公務運営の改善

(1) 能力・実績に基づく人事管理

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、引き続き、地方公務員法の趣旨を踏まえて、公平性、透明性、納得性の高い人事評価が行われるよう取り組むことが必要

(2) 有為な人材の確保・育成

有為な人材を確保するため、引き続き、人材確保の方策等について研究・検討を行うとともに、今後も、人材確保、人材育成及び能力開発のための取組を進めていくことが必要

(3) 公務員倫理の確保

今後とも、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の保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図るなど、根絶に向けて対策を進めていくことが必要

6 高齢期における職員の雇用問題

本年度末の定年退職者から年金支給開始年齢が63歳に引き上げられることにより、更に再任用希望者の増加が見込まれることから、再任用職員の能力及び経験を活用できる職務及び配置について、引き続き検討していくことが必要

また、定年の引上げについて、国における制度改正等の検討の動向を注視していくことが必要

7 臨時・非常勤職員制度

本年5月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の任用方法や勤務条件等について、平成32年4月

の施行に向けた検討を進めることが必要

8 給与勧告による職員給与（平成29年4月の公民較差に基づく改定）

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（5,967人、平均年齢43.8歳）の平均年間給与は下記のとおり

【給与勧告による年収への影響額（1人当たり平均）】

勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
6,149,000 円	6,195,000 円	46,000 円 (0.75%)

また、モデル給与（行政職給料表適用職員）は下記のとおり

【モデル給与（行政職給料表適用職員）】（単位：円）

		勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	203,600	3,319,000	204,600	3,356,000	37,000
主任	35歳	296,100	4,890,000	296,900	4,935,000	45,000
補佐級	45歳	386,700	6,470,000	387,100	6,519,000	49,000
課長級	50歳	477,600	7,756,000	478,000	7,810,000	54,000
部長級	55歳	538,700	8,971,000	539,100	9,036,000	65,000

※ モデル給与の月額及び年間給与は、給料、地域手当、管理職手当を基礎に算出

〈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20年	勧告なし	4.45月	—
平成21年	△0.45%	4.10月	△0.35月
平成22年	△1.08%	3.95月	△0.15月
平成23年	勧告なし	3.95月	—
平成24年	勧告なし	3.95月	—
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

参 考

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。

