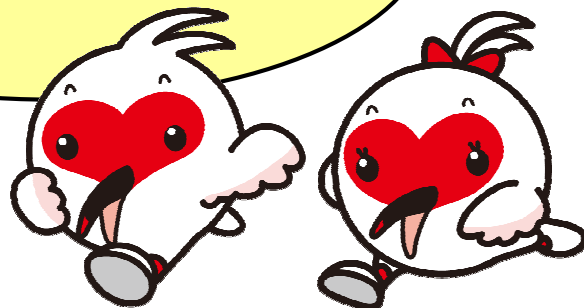


給与勧告の仕組み

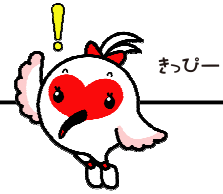
- 1 給与決定の仕組み
- 2 給与勧告の手順
- 3 公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)
- 4 モデル給与例
- 5 最近の給与勧告の実施状況(行政職関係)

新潟県人事委員会



トッキッキ

1 給与決定の仕組み



人事委員会勧告とは

地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有するため、**労働基本権が制約**されています。

人事委員会の給与勧告制度は、そのような制約に対する**代償措置**として設けられているものです。

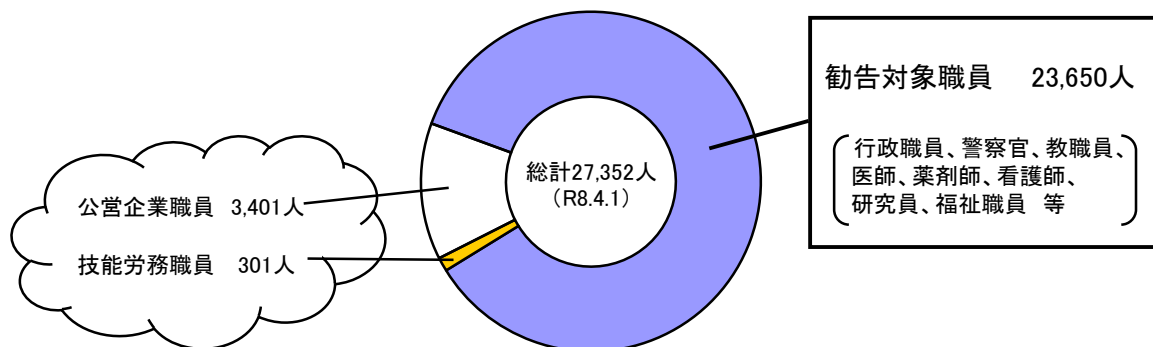
給与勧告は、職員の適正な処遇を確保するため、**職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本**とし、国や他の都道府県の状態等を考慮して行っています。



勧告対象職員

新潟県には、令和8年4月1日現在、27,352人の職員がいます。

そのうち、人事委員会勧告の対象となるのは、**公営企業(企業局、病院局)職員及び技能労務職員を除いた23,650人**となっています。



とっぴー

公営企業職員及び技能労務職員の給与決定

公営企業職員及び技能労務職員は、**職務内容が民間の同種の事業に類似**していることから、その勤務条件の決定方式について、他の地方公務員とは異なる取扱いがされています。

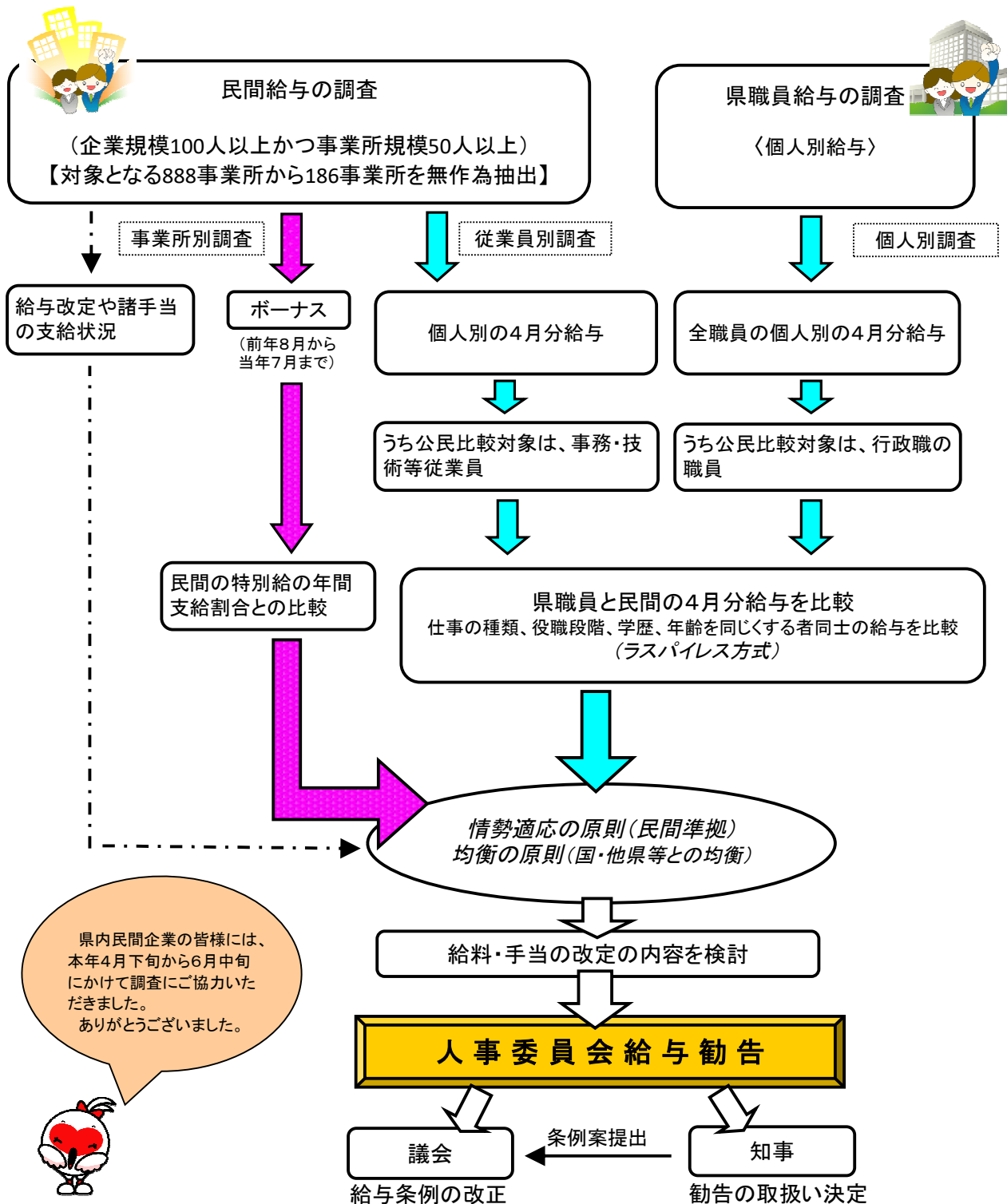
具体的には、労働基本権のうち争議権は他の地方公務員と同様に認められていませんが、**団体協約締結権を含む団体交渉権**が認められています。

このため、**人事委員会の給与勧告の対象とはならず、民間企業と同様に労使交渉に基づいて給与決定**を行います。

2 給与勧告の手順

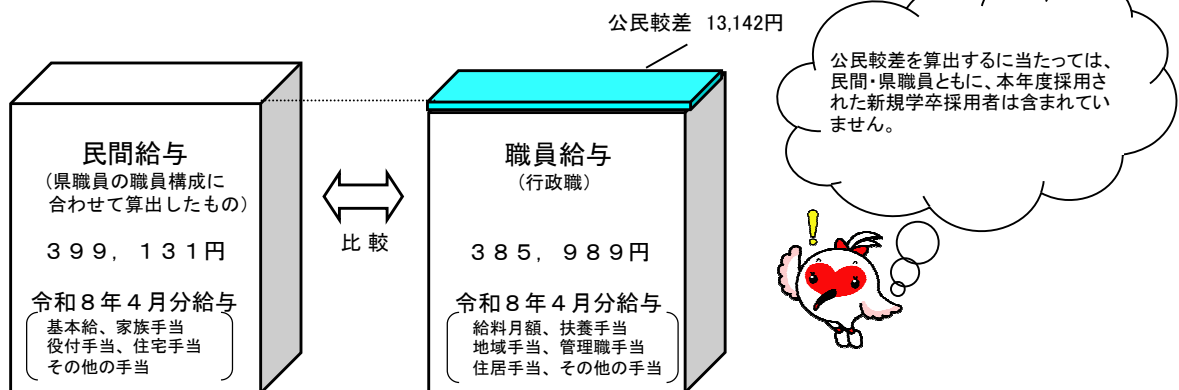
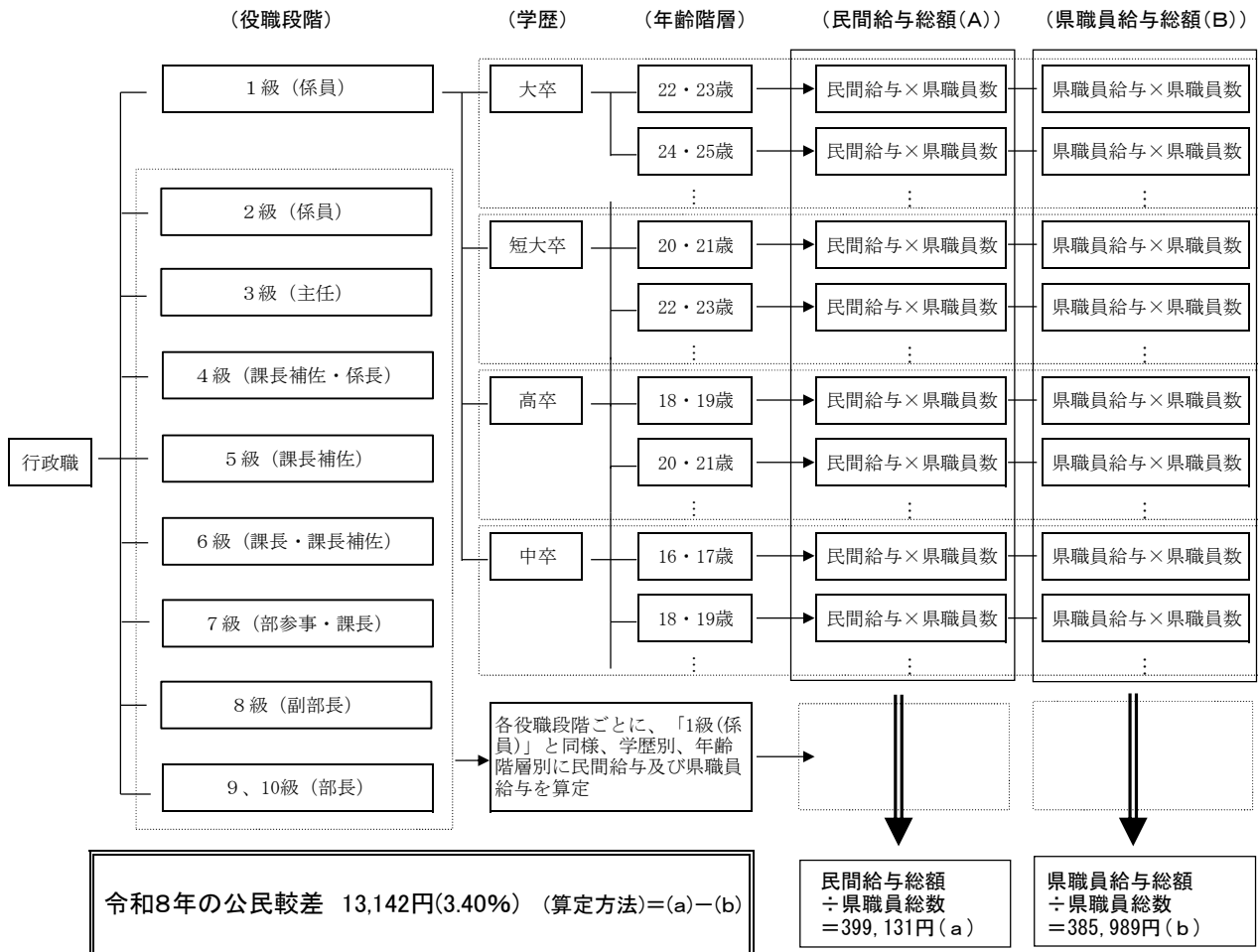
県職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、**得られた較差を埋めることを基本**に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を把握し、**民間の年間支給割合に県職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間の支給月数を合わせることを基本**に勧告を行っています。



3 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。





4 モデル給与例

【行政職給料表適用職員のモデル給与例】

(単位:円)

		月 額	年間給与
係 員	25歳	259,200	4,329,000
主 任	35歳	325,400	5,511,000
補 佐 級	45歳	412,300	7,079,000
課 長 級	50歳	539,900	8,963,000
部 長 級	55歳	602,500	10,452,000

○ 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しています。

5 最近の給与勧告の実施状況(行政職関係)

	月例給	特別給(ボーナス)	
	改定率(%)	年間支給月数(月)	対前年比増減(月)
平成29年	0.12	4.40	0.10
平成30年	0.15	4.45	0.05
令和元年	0.08	4.45	-
令和2年	勧告なし	4.40	△0.05
令和3年	勧告なし	4.30	△0.10
令和4年	0.16	4.40	0.10
令和5年	0.74	4.50	0.10
令和6年	2.29	4.60	0.10
令和7年	2.55	4.65	0.05
令和8年	3.40	4.70	0.05

