

平成25年給与勧告等の概要

平成25年10月10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うこととしました。

○ 本年の勧告のポイント

- ① 月例給、期末・勤勉手当ともに民間給与との較差に基づく改定なし
 - ・ 月例給は、民間給与との較差（0.02%）が極めて小さいため、改定なし
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）も、民間と概ね均衡しており、改定なし
- ② 給与構造改革の経過措置の廃止に伴い、平成26年4月に昇給の回復及び給料表の改定を実施

1 公民給与の較差

本年4月における職員給与と民間給与それぞれの実態を調査した結果、本年の公民給与の較差は表1のとおりでした。

【表1 公民給与の較差】

		公民給与の較差 59円(0.02%)
民間給与 (事務・技術関係職種)	368,222円	
職員給与 (行政職)	368,163円	

注 行政職給料表の適用を受ける職員の平均年齢は43.1歳、平均経験年数は21.5年です。

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 給料表

職員給与と民間給与とが概ね均衡していることから、民間給与との較差に基づく改定を行わないこととしました。

(2) 期末・勤勉手当

民間における特別給の年間支給割合と概ね均衡していることから、支給月数（現行3.95月）の改定を行わないこととしました。

3 給与制度の改正等

(1) 給与構造改革の経過措置の廃止に伴う対応

平成26年4月1日に給与構造改革の経過措置が廃止されることに伴い、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復及び給料表の改定〔備考欄の給料月額に乘じることとする割合の改定（100分の98.91→100分の98.97）〕を実施することとしました。

(2) 通勤手当

平成26年度末に北陸新幹線及びえちごトキめき鉄道の開業が予定され、また、パークアンドライド推進の取組が実施されるなど公共交通機関の利用に係る交通事情に変化が見られる点を踏まえ、検討する必要があります。

4 給与制度の総合的見直し

(1) 高齢層職員の給与等

本年、人事院は世代間の給与配分を更に適正化する観点から、若年層の水準を確保しつつ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討する旨の報告を行いました。

本県においても、人事院の見直しや他の都道府県の動向等に留意しつつ、本県の職員構成等の実態や給与構造改革の経過措置廃止後の公民の給与差の状況を見極めながら、世代間の給与配分の適正化の観点も含め、引き続き検討していくこととします。

(2) その他の検討課題

人事院は、民間の組織形態の変化への対応や地域間の給与配分の在り方等の諸課題についても検討を進めるとしています。

本県においても、人事院の検討状況、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、所要の検討を進めていく必要があります。

5 職員の勤務環境等

職員の時間外勤務について、平成23年度は、東日本大震災、長野県北部を震源とする地震、さらには7月の新潟・福島豪雨等により、時間外勤務が増加しましたが、平成24年度は復旧作業の進展等により時間外勤務が減少している状況が見られます。任命権者においては、様々な縮減対策に取り組んでいますが、引き続き、縮減に一層努めていく必要があります。

6 公務運営の改善

(1) 能力・実績に基づく人事管理

勤務実績の給与などへの反映については、昇給制度を中心に各任命権者において進められているところであり、今後とも更なる勤務実績の給与などへの反映に向けて検討を進める必要があります。

(2) 有為な人材の確保・育成

採用制度を含めた有為な人材を確保するための方策について研究・検討を行うとともに、引き続き、行政の高度化・専門化に対応できる人材の育成を積極的に進めていく必要があります。

(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服務規律の遵守の一層の徹底を図る必要があります。

7 高齢期における職員の雇用問題

雇用と年金の接続については、来年度からの再任用の円滑な実施に向け、任命権者において鋭意検討が進められていますが、業務運営の実情等も踏まえつつ、再任用職員のための職域の拡大や短時間勤務の運用等について検討を行い、雇用と年金の確実な接続に向けた環境整備を図る必要があります。

再任用職員の給与水準や手当の見直しについては、人事院における見直しや他の都道府県の動向、本県の再任用の運用状況及び民間給与の実態等を踏まえ、検討を進めていく必要があります。

8 給与勧告による職員給与

この勧告が実施されても平成25年度は給料表、特別給ともに水準改定がないために、行政職給料表適用職員（6,320人、平均年齢43.1歳）の平均年間給与は変化しません。

なお、平成25年度の行政職給料表適用職員の平均年間給与は、5,922,000円となります。また、モデル給与例は、表2に示すとおりです。

【表2 行政職給料表適用職員の年間給与（モデル）】

（単位：円）

			月 額	年間給与
係 員	25歳	独 身	195,500	3,118,000
主 任	35歳	配偶者 子2	318,300	5,135,000
補佐級	45歳	配偶者 子2	410,900	6,706,000
課長級	50歳	配偶者 子1	506,100	8,052,000
部長級	55歳	配偶者 子1	566,600	9,224,000

〈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18年	勧告なし	4.45月	—
平成19年	0.15%	4.45月	—
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	—

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。

