

給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

令和6年10月
新潟市人事委員会

【給与勧告制度とは】

公務員は、民間企業の従業員と異なり、憲法で保障された労働基本権が制約されています。このような労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告は、市職員の給与が社会一般の情勢に適切した適切なものとなるよう、市職員の給与水準と市内民間事業所の従業員の給与水準を均衡させることを基本としています。

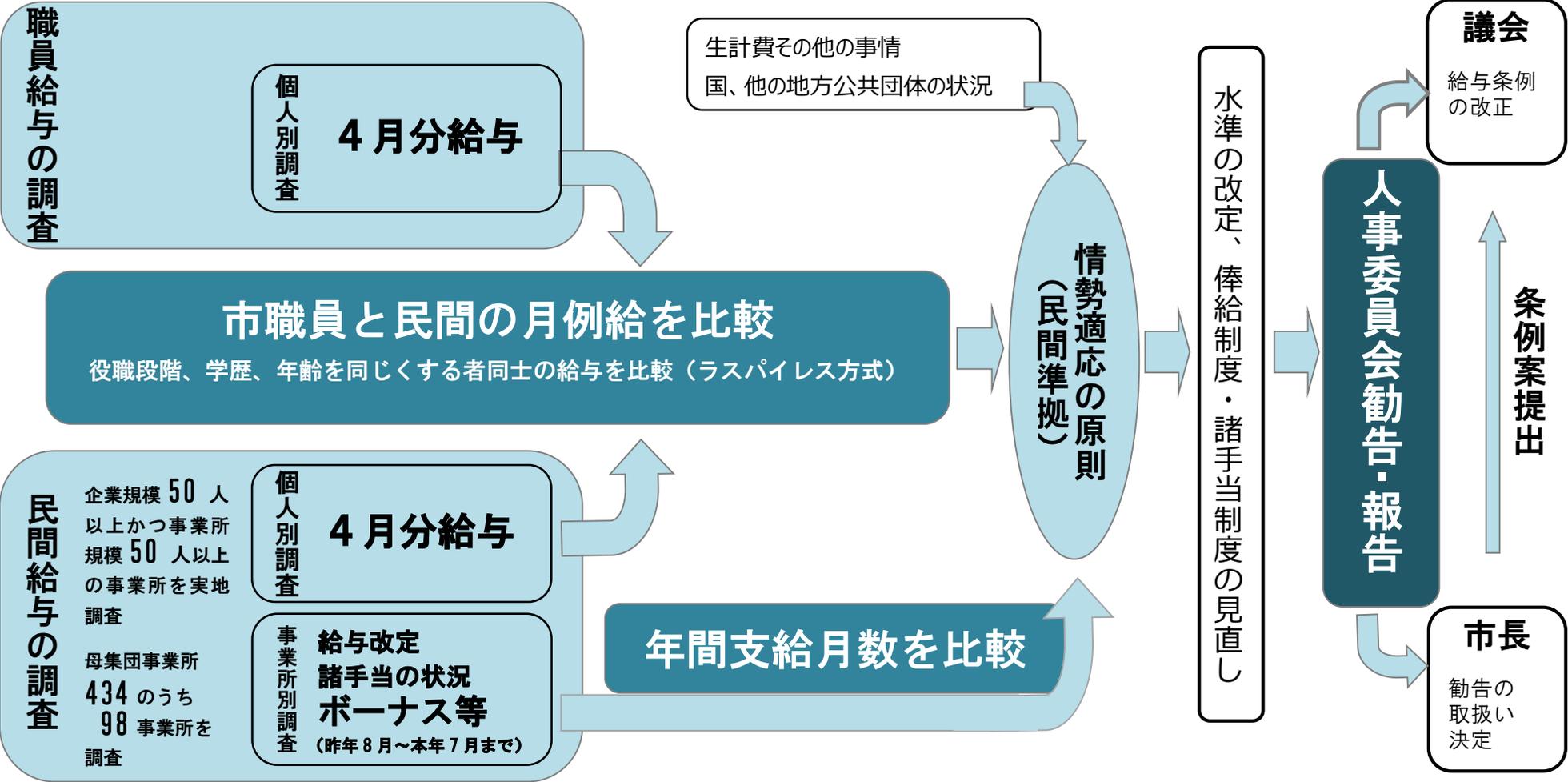
この給与水準を精密に比較するため、人事委員会は、毎年、市内民間企業の従業員の給与等について詳細な調査を行い、その結果を基に、給与等に関する報告及び勧告を行っています。

目 次

①	給与勧告の流れ	2
②	給与勧告の対象職員	3
③	調査事業所の状況	4
④	民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）	5
⑤	民間給与との比較の結果	6
⑥	本年の勧告のポイント（1）給与の改定	7
⑦	本年の勧告のポイント（2）給与制度のアップデート	8
⑧	過去の給与勧告の状況	9

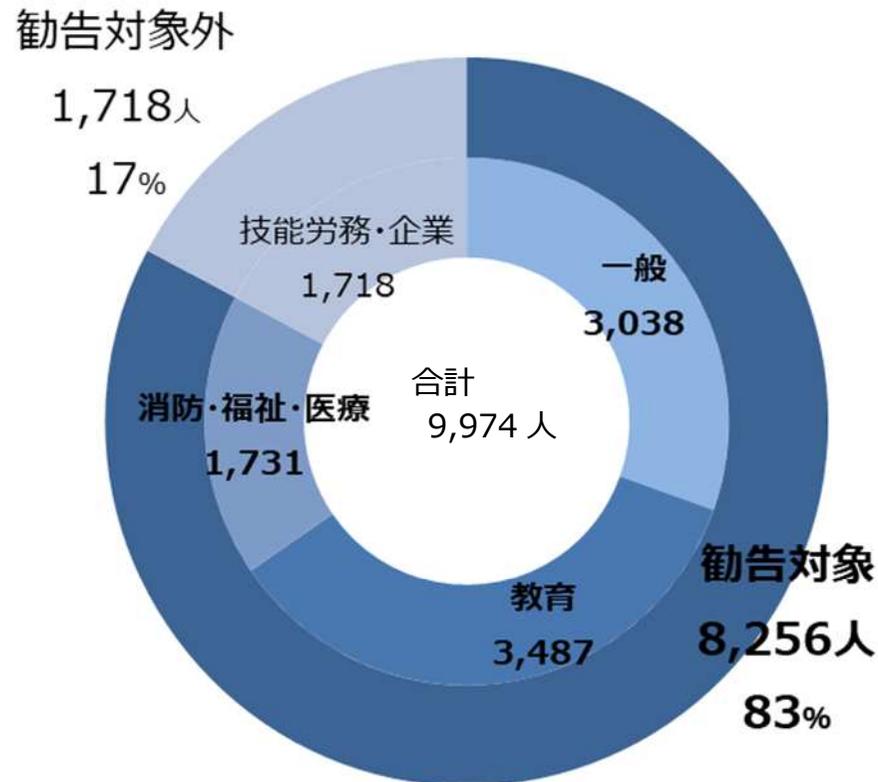
① 給与勧告の流れ

新潟市人事委員会では、市職員と民間の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（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を把握し、民間の年間支給割合に市職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



② 給与勧告の対象職員

新潟市に勤務する一般職の職員のうち、人事委員会の給与勧告の対象となるのは、技能労務職員並びに市民病院及び水道局の企業職員を除いた8,256人（令和6年4月1日現在）です。



		適用俸給表	職員数 (人)
給与勧告対象	一般	一般	3,038
	教育	教育職 (1)	236
		新潟県の例によるもの	14
		教育職 (2)	3,237
	消防 福祉 医療	医療職 (1)	4
		医療職 (2)	87
		医療職 (3)	159
		消防職	909
		福祉職	572
	小計		
給与勧告対象外	技能労務職		397
	企業職 (病院)		1,022
	企業職 (水道)		299
全俸給表			9,974

※令和6年職員給与実態調査結果をもとに算出

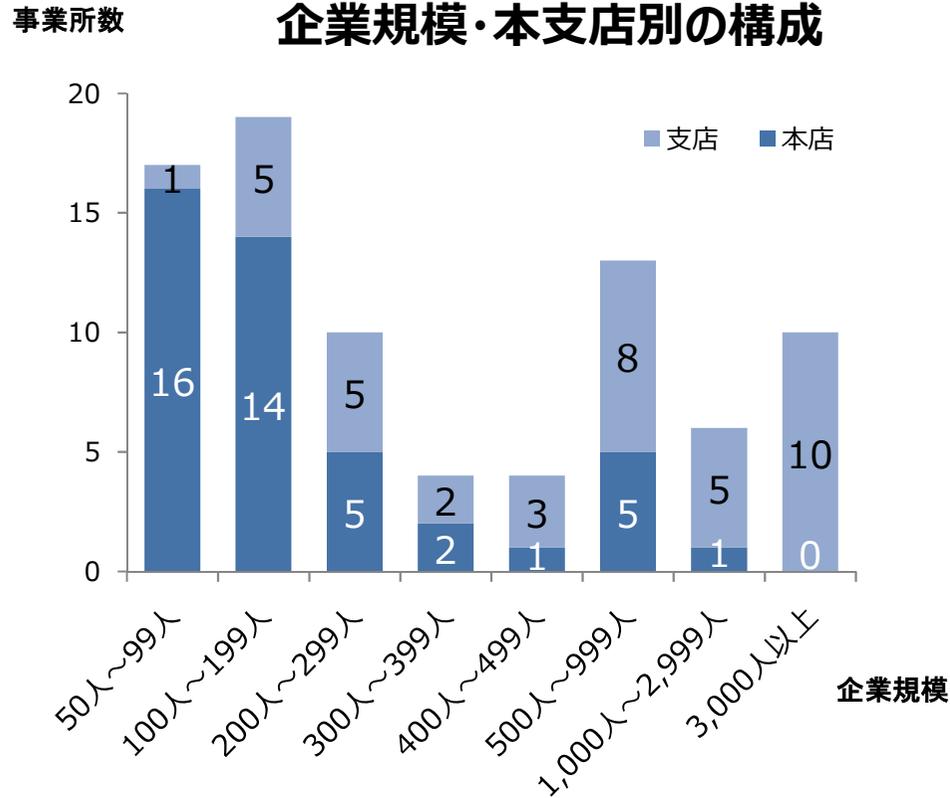
(再任用、臨時的任用、任期付、会計年度任用及び育児休業等の職員を除く。)

③ 調査事業所の状況

※抽出した98事業所のうち、調査が完了した83事業所

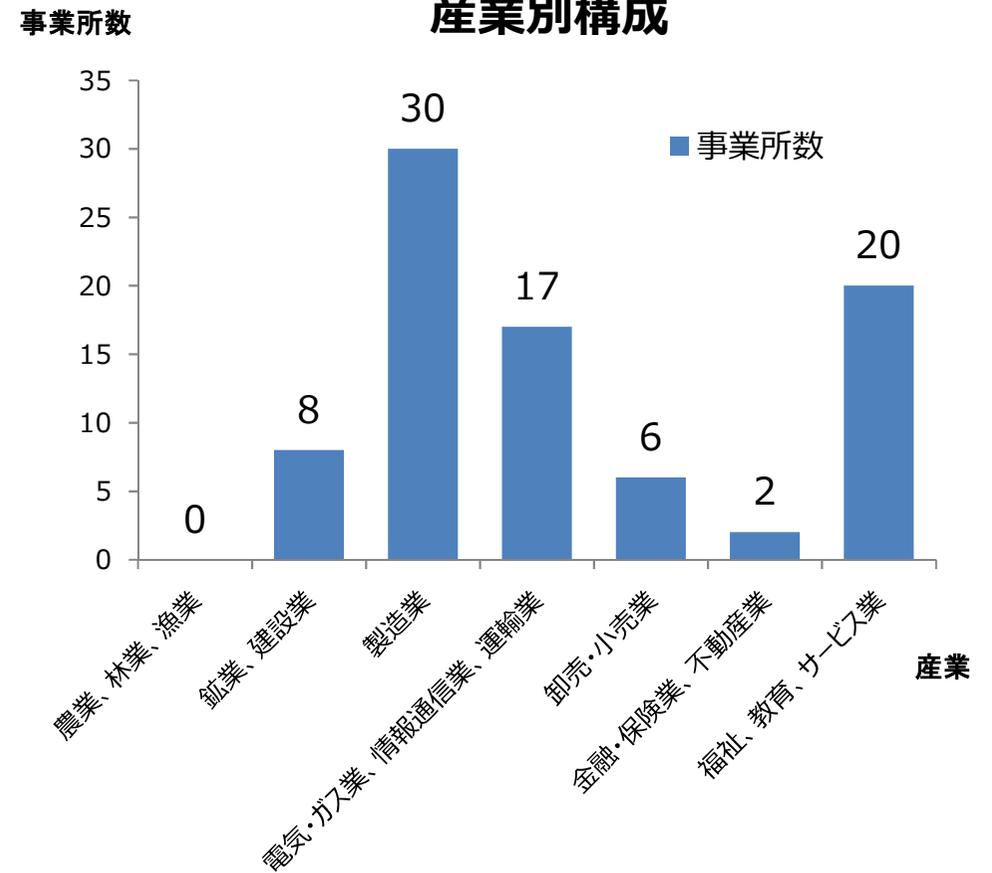
調査事業所（83事業所）における

企業規模・本支店別の構成



調査事業所（83事業所）における

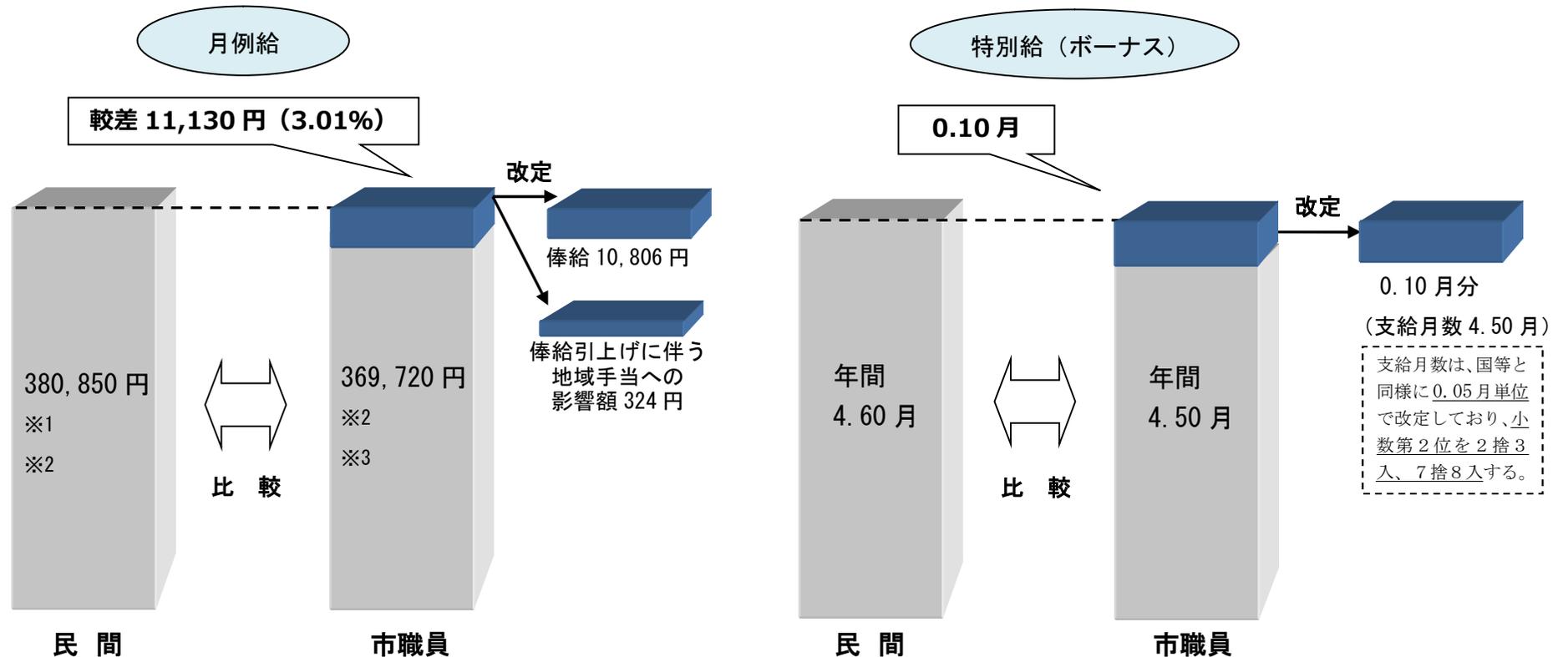
産業別構成



⑤ 民間給与との比較の結果

民間給与との比較では、市職員の給与が月例給で 11,130 円※（3.01%）、特別給で 0.10 月分下回っていました。
 月例給は民間給与との較差を解消するため、特別給は民間の支給割合との均衡を図るため、引上げ改定を行うこととしました。

※ 民間の給与額を役職段階、年齢、学歴別に整理した上、市職員の人数構成に置き換えて比較した結果であり、異なる条件を一切考慮しない単純平均ではありません。



※1 民間給与と実態調査による民間給与の額は、市職員の人員構成を基準に比較できる民間給与のみを集計した値（ラスパイレス方式により算出）

※2 本年度の新規学卒の採用者等を除く。

※3 市職員の月例給に含まれる給与の種目は、俸給月額、俸給の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当である。

⑥ 本年の勧告のポイント (1)給与の改定

1 俸給表

(1) 一般俸給表

民間及び国や他の地方公共団体の初任給の動向等や、本市において人材確保が深刻な課題であることを踏まえ、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任給を大幅に引上げ 【大卒】225,800円 (+28,300円) 【高卒】194,700円 (+29,500円)

また、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全級全号俸を引上げ (平均改定率 3.2%)

(2) その他の俸給表

一般俸給表との均衡を基本に、引上げ

2 特別給 (ボーナス)

職員の特別給の支給割合を考慮し、支給月数を引上げ (4.50月→4.60月)

※引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 初任給調整手当

医療職俸給表(1)の改定状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を実施

4 実施時期

俸給表、初任給調整手当 令和6年4月1日 特別給 令和6年12月1日 から実施

【参考】給与改定の影響

職員の年間給与

改定前	改定後	増減額 (率)
6,124,000円	6,352,000円	228,000円 (3.72%)

※人件費 (共済費等を除く) への影響額 約 19.73億円 (企業職員を除く 8,653人による試算)

⑥ 本年の勧告のポイント (2)給与制度のアップデート

1 俸給表・俸給制度	<p>係員級（1級・2級）に対する措置として、国と同様に採用面での競争力を向上させるため、本年の公民較差に基づいた給与改定において、初任給及び若年層の水準を大幅に引き上げる。</p> <p>係長級以上（3級以上）については、国のような総合職等の採用を行っていないため、国と同様の措置を直ちに講じる必要はないと判断し、本年は見直しを行わない。</p>
2 地域手当	<p>国と同様の激変緩和措置を講じた場合、本年の給与改定で図られた民間給与と職員給与の均衡が失われることになるため、支給割合の引下げは、本年は行わない。なお、地域手当の在り方については、今後も引き続き検討を進めていく。</p>
3 扶養手当	<p>配偶者に家族手当を支給する市内民間事業所の割合が高いことから、配偶者に係る扶養手当の廃止は、本年は行わない。市職員の子に係る手当額は、民間の支給額を上回っていることから、子に係る手当額の引上げは、本年は行わない。今後は、民間の支給状況や他都市の状況も踏まえながら、扶養手当全体の見直しを検討していく。</p>
4 通勤・単身赴任手当	<ul style="list-style-type: none"> ① 交通機関を利用する場合の手当額の支給限度額を月 15 万円に引き上げる。 ② 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給する。 ③ 採用時から新幹線等を利用する通勤手当や単身赴任手当の支給を可能とする。 ④ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等の通勤手当の支給を可能とする。
5 管理職員特別勤務手当	<p>平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を午後 10 時から午前 5 時までに拡大する。</p>
6 特別給（ボーナス）	<ul style="list-style-type: none"> ① 勤勉手当の成績率について、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の 3 倍に引き上げる。 ② 特定任期付職員の特別給について、期末手当に加え人事評価の結果に基づいて支給される勤勉手当を導入し、特定任期付職員業績手当を廃止する。
7 定年前再任用短時間勤務職員等の給与	<ul style="list-style-type: none"> ① 新たに住居手当を支給する。 ② 期末手当及び勤勉手当の支給割合について、再任用制度が導入された当時とは状況が異なること、また、同じ能力や経験を持つ高齢期職員間で、手当の支給割合が異なることは公平性を損なう要因となることから、定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員と同じ支給月数分とする。
8 実施時期	<p>1 については、令和 6 年 4 月 1 日から実施する。 1 以外については、令和 7 年 4 月 1 日から実施する。</p>

⑦ 過去の給与勧告の状況

区分 年	月例給		特別給（ボーナス）		一般俸給表適用職員の 平均年間給与	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 26 年	1,425 円	0.40%	4.10 月	0.15 月	7.8 万円	1.37%
平成 27 年	1,158 円	0.32%	4.20 月	0.10 月	5.6 万円	0.97%
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月	4.5 万円	0.77%
平成 29 年	△ 646 円	△ 0.18%	4.40 月	0.10 月	2.6 万円	0.45%
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月	3.9 万円	0.67%
令和 元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月	2.6 万円	0.44%
令和 2 年	△ 90 円	勧告なし	4.45 月	△ 0.05 月	△ 1.8 万円	△ 0.30%
令和 3 年	△ 165 円	勧告なし	4.30 月	△ 0.15 月	△ 5.7 万円	△ 0.95%
令和 4 年	717 円	0.20%	4.40 月	0.10 月	5.0 万円	0.84%
令和 5 年	2,059 円	0.56%	4.50 月	0.10 月	7.4 万円	1.22%
令和 6 年	11,130 円	3.01%	4.60 月	0.10 月	22.8 万円	3.72%