

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全3枚）

## 新潟高教組

# 10.14 県人勧速報

2022年10月14日 全組合員配布

月例給3年ぶり、一時金4年ぶり引上げ

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・勤勉手当を0.1月分引上げ  
(年間4.30月→4.40月)

県人事委員会は10月14日、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について勧告及び報告を行った。今後、任命権者に対して要求書を提出し、賃金要求の前進はもとより長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべくとりくみを進めていく(別紙声明参照) 以下勧告の概要

### 【職員の給与等に関する報告及び勧告】のポイント】

#### 1 公民給与の較差等

(1) 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

(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は下記のとおり

<月例給> (4月分の給与額を比較)

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%)

※(B)は行政職給料表適用者(43.9歳、経験年数21.7年)で諸手当を含む

<ボーナス> (昨年8月から本年7月までの支給割合と支給月数を比較)

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、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

大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げ。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

(改訂率(額):給料0.16%(589円)、はね返し分(※)0.00%(13円))

(2) 期末・勤勉手当

勤勉手当の支給月数0.10月分引き上げ(4.30月分→4.40月分)

【期末・勤勉手当の支給月数】

		6月期	12月期
22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)
23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おけ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いる。新潟県においても、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る。

### 4 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

多くの時間外勤務が生じ、規則上限を上回る時間外勤務が行われている状況が見られた。

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る。

#### (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る。

#### (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る。

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。

#### (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。

メンタルヘルスに関して、相談のしやすい環境整備や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。

### 5 公務運営の改善

#### (1) 人材の確保

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。

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。

#### (2) 人材の育成

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。

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。

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理

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、人事評価制度の見直しを行ったところ。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。

#### (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の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ていくことが必要

### 6 定年引き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定の整備などに的確に対応することが必要

### 7 給与勧告による職員給与【給与勧告による年収への影響額（減額前の額による比較）】

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

	勧告前の年間給与	勧告後の年間給与	勧告の影響額（率）
削減前	6,122,000円	6,169,000円	47,000円（0.8%）
（削減後）	（5,948,000円）	（5,994,000円）	（46,000円 0.8%）

#### 参考

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比較減
2013年	勧告なし	3.95月	—
2014年	0.10%	4.10月	0.15月
2015年	0.11%	4.20月	0.10月
2016年	0.13%	4.30月	0.10月
2017年	0.12%	4.40月	0.10月

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比較減
2018年	0.15%	4.45月	0.05月
2019年	0.08%	4.45月	—
2020年	勧告なし	4.40月	▲0.05月
2021年	勧告なし	4.30月	▲0.10月
2022年	0.16%	4.40月	0.10月

【今後の2022秋年末確定闘争】予備交渉が終わり次第、案内文書を発出していきます

地公労確定交渉 ①10月27日(木) ②11月8日(火) ③11月15日(火)  
地区地公労決起集会 10月24日(月)～  
新教連確定交渉 ①11月4日(金) ②11月9日(水)  
新高教統一要求書交渉再交渉 10月26日(水)

## 2022 年人事委員会勧告に関する地公労声明

県人事委員会は本日、月例給および一時金 0.10 月を引き上げる勧告を行った。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている我々の賃金労働条件の適正な処遇を確保するためのものである。地公労は、県人事委員会に対し「県職員の生活を維持改善」する勧告を求め、9 月以降、人事委員会と三度にわたり交渉を行い、地公労の問題認識を投げかけてきた。

本日晒された県内の公民較差は 693 円で国より下回る状況であったが、給与改定で初任給を大卒 3,000 円、高卒 4,000 円引き上げ、30 歳台半ばまで賃金改善したことは評価できる。しかし、初任給格差は依然として大卒で 12,837 円民間が上回っており、十分な引き上げとは言えず抜本的な改善が必要である。また、91 円分の公民較差分が残っているにもかかわらず、昨今の物価高騰に苦しむ私たちが求めてきた全年齢層での賃金水準・手当の改善には至らず、不満の残る内容となっている。

さらに、当局の財政失策により、一時金 3～5% 4 年間、月例給 1.5～2.5% 4 年間の臨時的賃金削減を受けている中、新型コロナウイルス感染防止対策や多発する大規模災害の中で懸命に職務に当たる職員に対し、臨時的賃金削減の早期廃止や勧告制度によらない賃金削減は認められないことに触れるよう要請してきたが、今回の勧告でも全く触れられなかった。2020 年 4 月から財政悪化を理由とした臨時的賃金削減を受けている額での比較では、月例給で 10,651 円民間が高く、この比較に基づいた勧告とならなかったことは極めて遺憾だ。

一時金については、0.10 月引き上げ 6 月と 12 月に均等配分し、上位区分の原資に配分しなかったことは評価できるが、勤勉手当に配分したことは、育児・介護に携わる職員への配慮に欠けるものと言わざるを得ない。

また、県人事委員会は、職員の勤務時間に関する報告において、時間外の勤務時間を調査し、職員・教職員あわせて過労死基準を超える時間外勤務 1 月 100 時間以上が 347 人、年間 720 時間以上が 315 人いることを明らかにした。時間外勤務縮減のために、所属長等の管理職が業務を適切に管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しをすすめるとしているが、職場は限界に達している。このことは、職員の生命・健康を守る立場の労働基準監督機関である県人事委員会が責務を放棄したと言わざるを得ない。この間の交渉で、人事院勧告同様に過労死基準を超える長時間労働縮減のための人員増について記載を求めてきたが、触れられなかったことは看過できない。労働基準監督機関としての責任を放棄することなく、労働基本権制約のもとで職員の利益を保護するという人事委員会の使命に基づく関与を強く求める。

本日の勧告・報告は、若年層の月例給と一時金引き上げ改定が示されたが、地公労が要求してきた物価高の影響等に応じた全職員の引き上げや過労死基準を超える長時間労働縮減のための人員増の課題については不十分な内容である。今後は、勧告内容や職員の生活実態を踏まえて任命権者に要求書を提出する。賃金要求の前進はもとより、長時間・過密労働にあえぐ組合員の労働条件改善を勝ち取るべく、全組合員の結集により取り組みを進める。

2022 年 10 月 14 日

新潟県地方公務員労働組合共闘会議(略称「地公労」)