

新潟高教組

10.18 県人勧速報

2023年10月19日 全組合員配布

月例給、一時金ともに2年連続の引上げ！

- ① 民間給与との較差 2,780 円 (0.74%) を埋めるため、初任給をはじめ若年層に重点を置いた上で、全年齢層の給料の給料月額を引上げ(改定額 2,757 円)
- ② 期末・勤勉手当を 0.10 月分引上げ (年間 4.40 月→4.50 月)

※改定学 2,757 円は、1998 年の 2,884 円以来、25 年ぶりの水準

期末・勤勉手当が年間 4.50 月以上となるのは 2002 年の 4.65 月以来、21 年ぶり

県人事委員会は 10 月 18 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。地公労は今後、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】

第1 職員の給与について

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 1,182 民間事業所から無作為に抽出した、246 事業所について、本年 4 月分の給与等を調査

(調査完了 210 事業所、調査完了率 86.8%、個人別給与調査約 6,400 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)
376,023 円	減額措置前 373,243 円	2,780 円 (0.74%)
	減額措置後 364,539 円	11,484 円 (3.15%)

※ (B) は行政職給料表適用者 (44.0 歳、経験年数 21.8 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)
4.48 月	4.40 月	0.08 月

※月例給と同様、給与勧告の趣旨から、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 10,700 円、高卒初任給を 12,000 円引き上げ。若年層が在職する号給に重点を置いた上で、全年齢層引上げ改定

(改訂率(額) : 給料 0.74%(2,757 円 (給料 2,702 円、はね返し分 55 円))

[行政職給料表適用者の初任給]

大卒 202,400 円 (現行 191,700 円)、高卒 170,900 円 (現行 158,900 円)

(2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数を0.10月分引上げ(4.40月分→4.50月分)

【期末・勤勉手当の支給月数】

		6月期	12月期
23年度	期末手当	1.225月(改定なし)	1.225月(改定なし)
	勤勉手当	0.975月(改定なし)	1.075月(現行0.975月)
24年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

(3) 給与制度のアップデート

人事院は、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上及び働き方やライフスタイルの多様化への対応のため、今後、給与制度に関する必要な措置の検討作業を進めることとしており、本県においても、人事院の検討状況や今度の取組、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、引き続き検討を進めていく必要がある。

第2 公務員人事管理について

1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

一般行政職における受検者数の減少等、専門的な知見の世代間の継承等が懸念される状況。試験方法等の更なる検討や、広報における学生への早期アプローチ、情報発信等の工夫により、人材の確保の取り組む必要がある。また、民間人材を確保する取組も必要。

2 職員がやりがいを持ち個々の力を最大限発揮できる人材育成と人事管理

- (1) 人材の育成
- (2) 能力・実績に基づく人事管理
- (3) 誰もが活躍できる職場作り

3 ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備

- (1) 長時間勤務の是正
デジタル化の推進等による業務の効率化の取組が行われているが、依然として多くの職員が長時間勤務を行っている。管理職によるマネジメントの強化や業務の効率化・合理化等の普段の見直しを進めるとともに、業務手法の抜本的見直しを行う必要がある。また、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識することも求められる。
- (2) 柔軟な働き方への対応
テレワークの浸透・定着に向けた取組を推進する必要がある。
- (3) 仕事と生活の両立支援
男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりが進められているが、更なる取得率・期間の向上に向け、利用しやすい環境整備を進めていく必要がある。また、不妊治療と仕事の両立のため、一定の期間安心して治療に専念できる環境整備の検討が必要。
- (4) 職員の健康づくり
職員の心の健康づくりは重要な課題。一層の取組に努めていく必要がある。
- (5) ハラスメント防止に向けた取組
ハラスメントは職員の能力発揮の妨げになる重大な問題。職場における実態を踏まえながら、ハラスメント発生防止に向けた対策を継続的に実施していく必要がある。

4 公務員倫理の確保

不祥事の根絶に向けて対策を進めていくことが必要。

参考 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(5,438人、平均年齢44.0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	6,153,000円	6,237,000円	84,000円(1.4%)
(削減後)	(5,993,000円)	(6,075,000円)	(82,000円(1.4%))

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
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
2018年	0.15%	4.45月	0.05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
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
2023年	0.74%	4.50月	0.10月

【今後の2023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。

新高教統一要求書交渉再交渉 10月26日(木)(発出済)

地公労確定交渉 ①10月30日(月) ②11月7日(火) ③11月15日(水)

地区地公労決起集会 10月31日(火)～

新教連確定交渉 ①11月6日(月)(発出済) ②11月10日(金)