

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月18日

茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 月例給・ボーナスともに引上げ
 - ・ 公民給与の較差（393円，0.10％）を踏まえ，人事院の勧告等を考慮し，初任給及び若年層の給料月額を引上げ
 - ・ ボーナスを引上げ（4.45月→4.50月：0.05月分），民間の支給状況等を踏まえ，勤勉手当に配分
- 人事院勧告に準じて，住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに，手当額の上限を引上げ

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は，国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り，社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ，適正な給与水準や勤務条件等について，調査・検討を行った。

2 民間給与との比較

(1) 月例給（平成31年4月の公民較差）

民間	職員	較差
381,210円	380,817円	393円（0.10％）

（注） 職員は行政職，民間は公務の行政職に類似すると認められる職種の者について，本年4月分の給与を比較した。

(2) ボーナス（支給月数）

民間	職員	差
4.51月	4.45月	0.06月

（注） 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給月数と職員の年間の支給月数を比較した。

3 給与等の勧告・報告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表

- ・ 行政職給料表：初任給及び若年層の水準を引上げ（平均改定率0.1％）（大学卒業程度試験に係る初任給を1,500円，高校卒業程度試験に係る初任給を1,900円引上げ）
- ・ その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に水準を引上げ

イ ボーナス

- ・ ボーナスの支給月数の引上げ（4.45月→4.50月：0.05月分）
- ・ 引上げ分は国に準じて勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
令和2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成31年4月1日
- ・ ボーナス：令和元年12月1日

② 住居手当の改定

人事院勧告に準じて、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げる（12,000円→16,000円）とともに、手当額の上限を引上げ（27,000円→28,000円）

③ 任期付職員及び任期付短時間勤務職員の給与

ア 給料表等

給料表，初任給，昇給，昇格等について，任期の定めのない常勤職員の基準を適用

イ 単身赴任手当

任期付短時間勤務職員に単身赴任手当を支給

④ 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し

国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ，勤務環境の変化等を考慮し，早急に見直す必要がある。

⑤ その他

交通用具使用者に係る通勤手当については，国及び他の都道府県の動向等を踏まえ，見直しの検討を進める必要がある。

(2) 公務の運営

① 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

任命権者と連携しながら、大学等における説明会やSNS等を活用し、県の仕事の魅力ややりがい、男女共に働きやすい職場環境づくりの取組などの広報に、引き続き取り組む必要がある。

平成29年度から本格的に実施した社会人採用選考について、引き続き取り組む必要がある。

障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、その取組を推進するとともに、障害者が働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。

イ 人材の育成

任命権者においては、組織の活力を最大限に高めるため、職員の資質向上と意識改革につながるよう引き続き人材の育成に取り組む必要がある。

女性職員がその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援や積極的な登用に引き続き取り組む必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするには、職員の能力や実績を適切に評価するとともに、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の意欲の向上や人材育成に努めることが重要である。

② 勤務環境の整備

ア 勤務時間等に関する取組

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持等の観点から重要な課題であり、これまでの取組を継続するとともに、各職場のマネジメント強化など、時間外勤務の縮減を推進していく必要がある。

心の健康づくりについては、ストレスチェック制度の効果的な活用により、職場環境の課題を把握し改善措置を講ずるとともに、引き続き相談しやすい職場環境づくりなどに努めていく必要がある。

イ ハラスメント防止対策

国においては、パワーハラスメントについて新たな防止対策を講ずるとしている。本県においては、国や民間労働法制の動向を注視していくことが必要である。

③ 定年の引上げ

国の動向を注視しながら、定年引上げに関して人事管理や給与制度全般にわたり課題を整理し、対応していく必要がある。

④ 会計年度任用職員制度の導入

令和2年4月の改正法の施行に向け、制度が円滑に導入されるよう、引き続き所要の準備を進める必要がある。

⑤ 公務員倫理の徹底

一部の職員による法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの信頼の低下が懸念されることから、誠実かつ公正に職務を執行するよう、改めて公務員倫理の徹底と意識向上を図る必要がある。

(参考1) 職員（行政職）の平均給与

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額（率）	
	月 額	年間給与	月 額	年間給与	月 額	年間給与
43.1歳	380,817円	6,343,000円	381,198円	6,369,000円	381円 (0.10%)	26,000円 (0.41%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(参考2) モデル給与例（行政職）

職 層	年 齢	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の 増 減 額
		月 額	年間給与	月 額	年間給与	
主 事	25歳	214,862円	3,534,000円	216,452円	3,571,000円	37,000円
主 任	35	302,630	5,046,000	302,630	5,061,000	15,000
係 長	45	388,596	6,565,000	388,596	6,587,000	22,000
課 長 補 佐	50	426,438	7,205,000	426,438	7,228,000	23,000
課 長	55	537,420	8,767,000	537,420	8,793,000	26,000
次 部 長	58	623,492	10,478,000	623,492	10,512,000	34,000

(注) 1 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当及び地域手当を基礎に算出

2 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,000円等）を支給

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

令和元年8月7日勧告

- ① 民間給与との較差（0.09%）を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ