

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月11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

- 月例給は改定なし（2年連続）
- ボーナス（期末手当）を引下げ（△0.15月分）
- 主幹教諭・指導教諭の設置に伴い、教育職給料表を改定（特2級の追加）

1 基本的な考え方

- ・ 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。
- ・ 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・検討を行っている。

2 民間給与との比較

(1) 月例給（令和3年4月の公民較差）

| 民間 (A) | 職員 (B) | 較差 (A-B) |
|-----------|-----------|--------------|
| 377,821 円 | 377,763 円 | 58 円 (0.02%) |

(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 (A) | 職員 (B) | 差 (A-B) |
|--------|--------|---------|
| 4.31 月 | 4.45 月 | △0.14 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 給与等の報告・勧告の内容

(1) 職員の給与

① 公民較差等に基づく給与改定

ア 月例給

- ・ 民間給与との較差が極めて小さいことから、月例給は改定なし

イ ボーナス

- ・ ボーナスの支給月数の引下げ（4.45月→4.30月：△0.15月分）
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

[実施時期] 条例の公布日

（一般の職員の場合の支給月数）

| | 6月期 | 12月期 |
|------------------|---------------|--------------------|
| 令和3年度 期末手当 | 1.275 月（支給済み） | 1.125 月（現行1.275 月） |
| 勤勉手当 | 0.95 月（支給済み） | 0.95 月（改定なし） |
| 令和4年度 期末手当 | 1.20 月 | 1.20 月 |
| 以降 勤勉手当 | 0.95 月 | 0.95 月 |

② 主幹教諭・指導教諭の設置に伴う教員給与の改定

- ・ 県教育委員会では、令和4年度から主幹教諭等を設置
- ・ 教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）を改定し、3級（教頭）と2級（教諭）との間に特2級を設け、主幹教諭等に適用することが適当
- ・ 他の教員との均衡を考慮して、教職調整額や諸手当等について、所要の措置を講ずることが必要

[実施時期] 令和4年4月1日

③ その他

- ・ 育児休業を取得する職員の期末手当・勤勉手当について、関係法の改正等を踏まえ、国に準じて、育児休業期間の取扱いを検討

(2) 公務の運営

① 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ ガイダンス開催やSNS等を活用し、引き続き受験者確保に取り組むことが必要
- ・ 組織活動の向上を図る上で、社会人経験者採用選考等、引き続き民間の知見を公務に取り入れていくことが必要

イ 女性の採用及び登用の促進

- ・ 女性職員のキャリア支援や子育て支援等の広報による積極的な受験者確保に努めることが必要
- ・ 公正な人事評価に基づく意欲と能力のある女性職員登用の取組が重要

ウ 人材の育成

- ・ 任命権者においては、職員の資質向上と意識改革につながるような人材育成に引き続き取り組むことが必要

② 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

- ・ 人事院は、育児休業法改正についての意見の申出と併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を一体的に講じることを報告
- ・ 本県においても、非常勤職員も含め、男性職員の育児休業、不妊治療のための休暇等の各種支援制度の措置のため、条例の整備等が必要

③ 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

- ・ 引き続き各職場において時間外勤務の縮減が必要

イ テレワーク等の柔軟な働き方への対応

- ・ 引き続き時差出勤制度、テレワーク等の柔軟な働き方が可能となる制度の利用状況等の検証等を行い、更なる制度の整備及び利用の促進を図ることが必要

ウ ハラスメント防止対策

- ・ 任命権者においては、ハラスメントの防止に関する要綱による様々な取組を実施。職員の勤労意欲向上や心身の健康、良好な勤務環境の実現のため、引き続き取組を進めることが必要

エ 心の健康づくりの推進等

- ・ 任命権者においては、カウンセラーの増員や夜間相談などの取組を実施。引き続き、職員の心の健康づくりの推進が必要

④ 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

ア 定年の引上げ

- ・ 令和5年4月から地方公務員の定年を段階的に65歳に引上げ
- ・ 地方公務員法に新設される各制度の円滑な導入のため、所要の準備を着実に進めることが必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 公正性・透明性が高く、実効性ある人事評価制度とするため、職員の能力・実績の適切な評価と評価結果に基づく意欲向上や人材育成に努めることが重要

⑤ 公務員倫理の徹底

- ・ 任命権者は、誠実かつ公正に職務を執行するよう、改めて職員の公務員倫理の徹底を図ることが必要

(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 |
| 43.0歳 | 377,763円 | 6,287,000円 | 377,763円 | 6,227,000円 | — | △60,000円 (△0.95%) |

(注) 本年度の新規学卒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 | 216,452円 | 3,561,000円 | 216,452円 | 3,528,000円 | △33,000円 |
| 主 任 | 35 | 297,118 | 4,954,000 | 297,118 | 4,907,000 | △47,000 |
| 係 長 | 45 | 388,914 | 6,571,000 | 388,914 | 6,507,000 | △64,000 |
| 課長補佐 | 50 | 423,470 | 7,155,000 | 423,470 | 7,085,000 | △70,000 |
| 課 長 | 55 | 540,176 | 8,814,000 | 540,176 | 8,736,000 | △78,000 |
| 次 長 部 長 | 58 | 629,958 | 10,594,000 | 629,958 | 10,492,000 | △102,000 |

(注) 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

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

令和3年8月10日勧告

- ① 月例給は改定なし
- ② ボーナス（期末手当）を引下げ（△0.15月分）