

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月16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（529円，0.14％）を踏まえ，人事院の勧告等を考慮し，給料月額を引上げ
  - ・ ボーナスを引上げ（4.30月→4.40月：0.10月分），民間の支給状況等を踏まえ，勤勉手当に配分

### 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（平成29年4月の公民較差）

#### (1) 月例給

民間	職員	較差
384,947円	384,418円	529円（0.14%）

（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
4.41月	4.30月	0.11月

### 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：若年層に重点を置きつつ，高齢層も含めて水準を引上げ（平均改定率0.2%）
- ・ 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 初任給調整手当

支給限度額を国に準じて引上げ

###### ウ ボーナス

- ・ ボーナスの支給月数の引上げ（4.30月→4.40月：0.10月分）
- ・ 引上げ分は国に準じて勤勉手当に配分

##### ② その他

###### ア 退職手当

本県の制度は国に準拠していることから，国の動向等を注視しながら，その見直しについて検討する必要がある。

###### イ 再任用職員の給与

人事院は，再任用職員の給与の在り方について，引き続き，必要な検討を行っていくこととしており，その検討状況を注視していく必要がある。

また，再任用職員における勤勉手当については，国の状況等を踏まえ，定年前の一般職員と同様に人事評価結果を反映させる必要がある。

#### (2) 公務の運営

##### ① 人材の確保及び育成

###### ア 多様な有為の人材の確保

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活動に，引き続き積極的に取り組む必要がある。

女性職員の採用・登用の拡大や働き方改革の推進等の取組を，採用パンフレットやSNS等を通じて情報発信することにより，より多くの女性受験者確保につなげていく必要がある。

本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。

###### 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，実効性のある人事評価制度とするためには，職員の能力や実績を適切に評価するとともに，評価結果に基づくきめ細かな指導・助言等を通じて，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。

また，評価結果に関する苦情への的確な対応を図ることも必要である。

## ウ 人材育成

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引き続き取り組む必要がある。

女性職員の更なる活躍を推進するため、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。

## ② 働き方改革と勤務環境の整備

### ア 長時間労働の是正の取組

長時間労働を是正する必要性がかつてなく高まっており、従前の取組にとどまらない、より実効性のある取組を推進していくことが強く求められている。

組織全体の取り組むべき課題として、業務の効率化や抜本的な業務の削減等に取り組むとともに、より適正な人員配置を図ることも重要である。

### イ 長時間労働の是正のための制度等の検討

時間外労働の上限規制等を含む関連法案の国会提出が見込まれる中、国や他の都道府県の動向等に留意し、適切に対応していく必要がある。

### ウ 仕事と家庭の両立支援の促進等

#### (ア) 両立支援の促進等

本県の実情を踏まえた多様で柔軟な働き方について、検討等を進めるとともに、育児休業等の各種制度の活用には、職場の理解と利用しやすい環境の整備が重要であることから、引き続き、職員に対する制度の周知や意識の啓発を行う必要がある。

また、ハラスメント防止対策については、引き続き、研修等を通じて、その未然防止に努める必要がある。

#### (イ) 心の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要である。

昨年度から実施しているストレスチェック制度を活用し、職場環境の課題を的確に把握し、円滑かつ速やかに改善措置を講ずるなど、職員の心の健康づくりになお一層努める必要がある。

## ③ 高齢層職員の能力及び経験の活用

本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意し、適切に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

任命権者においては、制度が円滑に導入されるよう、平成32年4月の改正法の施行に向け、条例等の整備や他所要の準備を着実に進める必要がある。

## ⑤ 公務員倫理の徹底

一部の職員による不祥事や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
43.4歳	384,418円	6,346,000円	384,920円	6,394,000円	502円 (0.13%)	48,000円 (0.76%)

(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	26歳	214,438円	3,495,000円	215,498円	3,534,000円	39,000円
主任	37	310,474	5,127,000	311,322	5,174,000	47,000
係長	45	387,006	6,475,000	387,430	6,524,000	49,000
課長補佐	52	427,498	7,152,000	427,922	7,206,000	54,000
課長	55	539,701	8,729,000	540,127	8,789,000	60,000
次部長	58	620,154	10,321,000	620,575	10,395,000	74,000

(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（平成29年度：配偶者10,000円、子1人につき8,000円等）を支給

### (参考3) 人事院の給与勧告のポイント

平成29年8月8日勧告

- ① 民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 給与制度の総合的見直し（平成30年度において実施する措置）
  - ・ 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
  - ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復