

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30年10月12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（631円，0.16％）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（4.40月→4.45月：0.05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

(1) 月例給（平成30年4月の公民較差）

民間	職員	較差
384,043円	383,412円	631円（0.16％）

(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
4.46月	4.40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：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（4.40月→4.45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
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成30年4月1日
- ・ ボーナス：平成30年12月1日

② 宿日直手当の改定

支給限度額を国に準じて引上げ

③ その他

給料の調整額及び特殊勤務手当については，国及び他の都道府県の動向等並びに勤務環境の変化等を考慮し，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。

昨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 成績主義の原則に基づく人事管理

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。

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。

② 働き方改革と勤務環境の整備等

ア 長時間労働の是正の取組

民間労働法制の改正が行われたことも踏まえ、地方公務員においても更なる取組が求められている。

過重労働の是正に向けて、マネジメント強化、業務合理化等を進めているところであるが、これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合にあっては、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

(ア) 仕事と家庭の両立支援

本県では、本年4月から、時差出勤制度を拡充し、テレワークを本格的に導入したところであり、引き続きその利用状況等の検証を行い、多様で柔軟な働き方が可能となる勤務環境を整備していく必要がある。

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、職員に対する周知や啓発を行う必要がある。

(イ) 心の健康づくりの推進

メンタル疾患に伴う長期病休者数が多いことから、ストレスチェック制度の効果的な活用により、職場環境の課題を的確に把握し、改善措置を講ずるなど、職員の心の健康づくりに努める必要がある。

(ウ) ハラスメント防止対策

職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、引き続きハラスメント防止に係る取組を進める必要がある。

③ 高齢層職員の能力及び経験の活用

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

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、条例等の整備やその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

一部の職員による法令遵守意識に欠ける不祥事が見られ、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
43.3歳	383,412円	6,369,000円	384,021円	6,399,000円	609円 (0.16%)	30,000円 (0.47%)

(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	213,590円	3,503,000円	214,862円	3,534,000円	31,000円
主任	35	301,994	5,019,000	302,630	5,046,000	27,000
係長	45	388,172	6,537,000	388,596	6,565,000	28,000
課長補佐	50	426,014	7,174,000	426,438	7,205,000	31,000
課長	55	536,996	8,734,000	537,420	8,767,000	33,000
次部長	58	623,068	10,437,000	623,492	10,478,000	41,000

(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30年度: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

平成30年8月10日勧告

- ① 民間給与との較差(0.16%)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