

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月5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

- 3年ぶりに月例給・ボーナスともに引上げ
  - ・ 公民給与の較差を踏まえ、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（改定額 803 円、0.21%）
  - ・ ボーナスを 0.10 月分引上げ（年間 4.30 月→4.40 月）、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

- ・ 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4年4月の公民較差）

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)
376,590 円	375,761 円	829 円 (0.22%)

(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)
4.42 月	4.30 月	0.12 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 給料表

- ・行政職給料表：初任給及び若年層の給料月額を引上げ  
大学卒業程度試験に係る初任給を 3,000 円、高校卒業程度試験に係る初任給を 4,000 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（4.30 月→4.40 月：0.10 月分）

引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、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 4 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行 0.95 月）
令和 5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月

###### [実施時期]

- ・月 例 給：令和 4 年 4 月 1 日
- ・ボーナス：条例の公布日

##### ② その他

###### ア テレワークに関する給与面での対応

人事院は、テレワークに係る光熱費等の負担軽減等の観点から、新たな手当について、枠組みを検討としており、その状況を注視する必要

###### イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、今後、社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートを図っていくとしており、本県においても、国の動向等に留意しつつ、能力・実績や職責の給与への的確な反映など、給与制度の在り方について検討が必要

#### (2) 公務の運営

##### ① 人材の確保

時宜にかなった採用試験の在り方等について引き続き不断の見直しが必要  
引き続き、障害者雇用の積極的推進と、障害者が働きやすい環境づくりに取り組むことが必要

## ② 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

### ア 人材の育成

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

### イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

性別や年齢、職種にとらわれない適切な人事評価を行い、給与や人事管理に的確に反映するとともに、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

### ウ 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

性別、職種にとらわれない登用等、意欲と能力のある女性職員登用が重要

## ③ 勤務環境の整備

### ア 長時間労働の是正等

引き続き、業務量に応じた適切な体制を維持しつつ、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 健康づくりの推進

引き続き、職員の健康づくりの推進が必要

### エ 仕事と生活の両立支援

引き続き職員に対する各種制度の周知、啓発等に取り組むことが必要

### オ 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、良好な勤務環境の実現のため、引き続きハラスメントの防止等の取組を進めることが必要

## ④ 公務員倫理の徹底

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
42.6歳	375,761円	6,191,000円	376,564円	6,243,000円	803円 (0.21%)	52,000円 (0.84%)

(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	218,360円	3,559,000円	221,540円	3,633,000円	74,000円
主 任	35	295,528	4,881,000	296,482	4,928,000	47,000
係 長	45	387,112	6,476,000	387,112	6,519,000	43,000
課長補佐	50	422,092	7,062,000	422,092	7,108,000	46,000
課 長	55	537,420	8,689,000	537,420	8,741,000	52,000
次 長 部 長	58	613,952	10,208,000	613,952	10,274,000	66,000

(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4年8月8日勧告

- ① 民間給与との較差を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ  
(改定額921円、0.23%)
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分