

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月3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

- 2年連続で月例給、ボーナスともに引上げ
  - ・ 若年層が在職する号給に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ（改定額 3,366 円、0.90%）
  - ・ ボーナスを 0.10 月分引上げ（年間 4.40 月→4.50 月）

※ 月例給は 26 年ぶりの高い水準で改定（平成 9 年の 3,606 円以来）、ボーナスが 4.50 月となるのは令和元年以来

## 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、県内の民間企業の従業員並びに国及び他の都道府県の職員との均衡を図り、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5年4月の公民較差）

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)
377,591 円	374,214 円	3,377 円 (0.90%)

注1 職員は行政職、民間は公務の行政職に類似する職種の者について、本年4月分の給与を比較した。

注2 公民較差の解消を図るため、給料表の改定を行った場合、職員の月例給の改定額は 3,366 円 (0.90%) となる。

### (2) ボーナス（支給月数）

民間 (A)	職員 (B)	差 (A-B)
4.51 月	4.40 月	0.11 月

注1 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、職員の支給月数を比較した。

注2 従来から、ボーナスの支給月数の改定は、0.05 月単位で行っており、支給月数の引上げは 0.10 月となる。

### 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

行政職給料表は、若年層に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ（引上げ額：12,000円から1,000円）、大卒初任給を10,700円、高卒初任給を12,000円引上げ

その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に給料月額を引上げ

###### イ 初任給調整手当

医師及び医師である大学教員の初任給調整手当の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→4.50月：0.10月分）

引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

（単位：月）

	6月期		12月期		年間		
	改定前	改定後	改定前	改定後	改定前	改定後	
令和5年度	期末手当	1.20		1.20	1.25	2.40	2.45
	勤勉手当	1.00	同左	1.00	1.05	2.00	2.05
	年間計	2.20		2.20	2.30	4.40	4.50
令和6年度以降	期末手当	1.20	1.225	1.20	1.225	2.40	2.45
	勤勉手当	1.00	1.025	1.00	1.025	2.00	2.05
	年間計	2.20	2.25	2.20	2.25	4.40	4.50

##### [実施時期]

令和5年4月1日に遡及改定（ボーナスは、令和5年12月期で改定）

##### ② 在宅勤務等手当の新設

一定の期間以上継続して、1か月当たり10日を超えて在宅勤務等を行う職員に対し、月額3,000円の手当を支給

##### ③ その他

###### ア 会計年度任用職員の給与

勤勉手当の支給及び給与改定について、対応の検討が必要

###### イ 給料の調整額及び特殊勤務手当

勤務環境の変化等を考慮し、見直しの検討が必要

###### ウ 給与制度のアップデート

人事院が表明した給与制度のアップデートの取組について、注視が必要

## (2) 公務の運営

### ① 多様で有為な人材の確保

採用試験の不断の見直しなどにより、技術系職種を始め本県職員志望者の増加を図ることが必要

また、民間人材の活用や積極的な障害者雇用の推進等に、引き続き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

研修や人事交流などの能力開発の支援策の充実を通じて、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

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、評価結果のフィードバックを通じて、職員の勤務意欲の向上等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形成事例や子育て支援制度等の積極的な広報により、女性受験者の確保に努めることが必要

組織の能力を十分に引き出すために、引き続き意欲と能力のある女性職員の登用が重要

### ③ 勤務環境の整備

#### ア 柔軟な働き方への対応

既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図ることが必要

#### イ 仕事と生活の両立支援

引き続き、各種支援制度の利用促進を図ることが必要

#### ウ 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

#### エ 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

#### オ ハラスメント防止対策

職員の勤務意欲の向上、心身の健康及び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 公務員倫理等の徹底

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、引き続き公務員倫理等の徹底を図ることが必要

(参考1) 職員（行政職 公民較差算出ベース）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
42.5歳	374,214円	6,201,000円	377,580円	6,296,000円	3,366円 (0.90%)	95,000円 (1.53%)

(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	221,540円	3,633,000円	230,974円	3,811,000円	178,000円
主任	35	294,574	4,896,000	298,708	4,996,000	100,000
係長	45	387,112	6,519,000	388,278	6,581,000	62,000
課長補佐	50	422,092	7,108,000	423,364	7,176,000	68,000
課長	55	534,876	8,698,000	536,254	8,773,000	75,000
次部長	58	620,312	10,388,000	621,902	10,483,000	95,000

(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5年8月7日勧告

- ① 民間給与との較差を埋めるため、初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給月額を引上げ  
(改定額 3,869円、0.96%)
- 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て期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分