

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月8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

### ○ 公民較差等に基づく給与改定\*

- ・ 若年層が在職する号給に特に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ（改定額 9,869 円、2.62%）
- ・ ボーナスを 0.10 月分引上げ（年間 4.50 月→4.60 月）

### ○ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

- ・ 給料表及び昇給制度の見直し  
人事院勧告に準ずることを基本として、本県における管理職員の給与制度見直しに向けた試行の実施状況等を踏まえて見直し  
〔主事・主任：給料月額的大幅引上げ、係長～課長補佐級：給料月額の最低水準の引上げ、課長級以上：職責重視の体系への見直し 等〕
- ・ 地域手当の見直し  
引き続き、全県を一律の支給地域として 6% を支給

※ 3年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

※ 月例給は 33 年ぶりの高い水準で改定（平成 3 年の 11,616 円以来）

## 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6年4月の公民較差）

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)
385,914 円	376,038 円	9,876 円 (2.63%)

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 9,869 円 (2.62%) となる。

### (2) ボーナス（支給月数）

民間 (A)	職員 (B)	差 (A-B)
4.61 月	4.50 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、若年層に特に重点を置き、全級全号給の給料月額を引上げ（引上げ額：26,300円から3,300円）、大卒初任給を23,200円、高卒初任給を23,600円引上げ（給与制度のアップデートの先行実施）

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 寒冷地手当

支給月額を人事院勧告に準じて引上げ

###### エ ボーナス

ボーナスの支給月数の引上げ（4.50月→4.60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6年度	期末手当	1.225	同左	1.225	1.275	2.45	2.50
	勤勉手当	1.025		1.025	1.075	2.05	2.10
	年間計	2.25		2.25	2.35	4.50	4.60
令和7年度以降	期末手当	1.225	1.25	1.225	1.25	2.45	2.50
	勤勉手当	1.025	1.05	1.025	1.05	2.05	2.10
	年間計	2.25	2.30	2.25	2.30	4.50	4.60

###### [実施時期]

令和6年4月1日に遡及改定（ボーナスは、令和6年12月期で改定）

##### ② 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し

勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直しが必要

##### ③ その他

教員の処遇改善について、今後の国の検討状況を注視していく必要

#### (2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

##### ① 給料表及び昇給制度の見直し

人事院勧告に準ずることを基本として、本県における管理職員の給与制度見直しに向けた試行の実施状況等を踏まえ、以下のとおり見直し

###### ア 行政職給料表

###### (7) 係員級～課長補佐級（1級～6級）

人事院勧告に準ずることを基本として改定

###### (4) 課長相当級、正課長級（7級）

- ・ 人事院勧告に準ずることを基本としつつ、7級を、課長相当級が使用する7級と正課長級が使用する特7級に分割
- ・ 特7級については、号給を4号給構成に大きくくり化
- ・ 正課長級は、勤務成績が特に優秀な場合に限り昇給するよう見直し

###### (ウ) 次長級～部長級（8級、9級）

- ・ 人事院勧告に準ずることを基本として、号給を4号給構成にさらに大きくくり化
- ・ 9級は、部長級のみが使用する職務の級に見直すことが必要
- ・ 勤務成績が特に優秀な場合に限り昇給するよう見直し

###### イ 行政職給料表以外の給料表

人事院勧告に準ずることを基本として改定

- ② **地域手当の見直し**
  - ・ 引き続き、中核的な市等を含め全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給
  - ・ 県内に勤務する職員の見直し後の支給割合については、国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合及び賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数の動向等を考慮し、引き続き6%に設定
  - ・ 県外公署等に勤務する職員については、引き続き、国に準じて地域手当を支給
- ③ **扶養手当の見直し**  
人事院勧告に準じて、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ（1人につき10,000円→13,000円（+3,000円））
- ④ **通勤手当の見直し**
  - ・ 国に準ずることを基本方向として、本県の実情等を踏まえ所要の改正
  - ・ 1箇月当たりの交通機関等に係る手当額、交通用具に係る手当額及び新幹線鉄道等に係る手当額を合算した支給限度額を150,000円とするよう見直し
- ⑤ **単身赴任手当の見直し**  
国に準じて、採用時から手当支給が可能となるよう見直し
- ⑥ **管理職員特別勤務手当の見直し**  
国に準ずることを基本として、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について以下のとおり改正
  - ・ 支給対象時間帯を、午後10時から午前5時までに拡大（現行：午前0時から午前5時まで）
  - ・ 支給対象職員に、医療大学の学長、特定任期付職員及び任期付研究員（招へい型）を追加
- ⑦ **特別給（ボーナス）**
  - ア **勤勉手当の成績率**  
国に準じて、成績率の上限を引上げ（平均支給月数の2倍→3倍）
  - イ **特定任期付職員のボーナス制度**  
人事院勧告に準じて、業績手当を廃止し、期末手当と勤勉手当からなる構成に見直し
- ⑧ **定年前再任用短時間勤務職員等の給与**  
人事院勧告に準ずることを基本として、地域手当（医師特例）、住居手当、寒冷地手当、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当を新たに支給
- ⑨ **その他の見直し**  
地域手当について、国における見直し期間の短縮の動きや支給割合の差の在り方の検討状況を注視していく必要
- ⑩ **実施時期等**
  - ・ 令和7年4月1日から実施
  - ・ 扶養手当の見直しについては、2年をかけて段階的に実施

### (3) 公務の運営

- ① **多様で有為な人材の確保**
  - ア **採用試験制度の見直し等**  
採用試験の不断の見直しを行いながら、本県採用試験の受験者を確保していくことが必要
  - イ **公務の魅力発信**  
任命権者と連携して、本県の仕事内容や勤務環境の魅力を伝えるための広報活動を強化していくことが必要
  - ウ **社会人経験者の採用**  
民間企業等から多様な経験や専門性を有する人材を誘致するとともに、それらの職員の円滑な職場適応等に向けたきめ細やかな支援策が必要
  - エ **障害者雇用の推進**  
法定雇用率の段階的引上げが進む中、引き続き障害者が働きやすい環境整備に取り組むことが必要

② 人材の育成・活用

ア 人材の育成

多様な研修や主体的な学びの機会の提供等を通じて、時代の要請に応えた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

勤務成績をより直接的に給与に反映させる制度改革が進む中、その根拠となる人事評価が公正かつ納得性の高いものとなるよう努めることが必要

ウ 女性の採用及び登用の促進

組織の能力を十分引き出すため、女性受験者の確保のための取り組みや、女性職員の積極的な登用に引き続き取り組むことが必要

③ 勤務環境の整備

ア 時代に即した働き方の推進等

(7) 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

(4) 兼業制度の見直しの検討

引き続き、国の状況を注視していくことが必要

イ 仕事と生活の両立支援

引き続き、育児休業について周知、啓発等に取り組むとともに、休暇の拡充等について、国の動向を注視しつつ、所要の準備を行うことが必要

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

職員の勤労意欲の向上、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、公務員倫理等の更なる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
42.3歳	376,038円	6,269,000円	385,907円	6,474,000円	9,869円 (2.62%)	205,000円 (3.27%)

(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	225,674円	3,724,000円	248,570円	4,126,000円	402,000円
主任	35	301,888円	5,049,000円	314,396円	5,291,000円	242,000円
係長	45	388,278円	6,581,000円	392,836円	6,702,000円	121,000円
課長補佐	50	424,106円	7,189,000円	428,346円	7,308,000円	119,000円
課長	55	536,254円	8,773,000円	541,660円	8,918,000円	145,000円
次部長	58	628,262円	10,598,000円	634,198円	10,774,000円	176,000円

(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した。