

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権が制約されていることの代償措置として設けられているものであり、人事委員会は情勢適応の原則、均衡の原則など地方公務員法の趣旨に則り、中立・公正な専門機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、知事及び議会に報告・勧告することとされている。

このうち、職員の給与については、毎年、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を行い、職員と民間企業従業員の給与を調査した上で、精密に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本として、国、他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を総合的に勘案しながら、報告及び勧告を行っているところである。

近年、急速な人口減少や少子高齢化の進行、社会経済のグローバル化など、将来の予測が難しい時代を迎える中、本県においては「新しい茨城づくり」政策ビジョンに基づき、「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現に向け、施策を展開しているところである。

職員が対応すべき行政課題も複雑かつ多様化しており、こうした行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、有為な人材の確保・育成や成績主義の原則に基づく人事管理の徹底のほか、働き方の改革等に取り組むことにより、職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが必要である。

また、本年8月、人事院が「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、定年の引上げに関する具体的措置が示されたところである。定年の引上げは、本県にとっても重要な課題であると認識しており、国の動向等に留意し、適切に対応していくことが求められている。

こうした中、本委員会は、職員一人ひとりが、自ら意欲を持って困難な業務に積極的に取り組み、時代の変化に的確に対応していくことができるよう、本年も、適正な給与水準の確保や働きやすい職場環境づくりの推進等について、調査・検討を重ね、勧告に臨んだところである。

本委員会としては、今後とも地方公務員法の趣旨に則り、職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいり所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は30,567人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに特定任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、42.7歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒79.3%、短大卒6.6%、高校卒14.1%、性別人員構成は、男性59.0%、女性41.0%となっている。

表－1 職員構成の状況

職 員 数		平 均 年 齢		平均経験年数	
30,567人		42.7歳		20.5年	

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男 性	女 性
79.3%	6.6%	14.1%	0.0%	59.0%	41.0%

(注) 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く（次表について同じ）。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、表－2のとおりであり、職員全体では397,400円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（新規学卒の採用者等を除く。）では383,412円となっている。

表－2 職員の平均給与月額

	給 料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全 職 員	356,352円	22,287円	5,112円	8,280円	4,892円	477円	397,400円
うち 行政職員	338,515円	21,763円	8,226円	9,256円	5,437円	215円	383,412円

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額等を含む。
 2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）等を含む。
 3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員。

2 民間給与の現状

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所1,285のうち262事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者12,022人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を実地に調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も84.9%と高いものとなっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、表－3のとおり、大学卒で32.0%（昨年31.2%）、高校卒で32.4%（同24.5%）となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で43.7%（同42.5%）、高校卒で51.8%（同36.4%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で56.3%（同57.5%）、高校卒で46.8%（同61.8%）となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし
			増額	据置き	減額	
			％	％	％	
大学卒	規模計	32.0	(43.7)	(56.3)	－	68.0
	50人以上	37.5	(65.7)	(34.3)	－	62.5
	100人以上 500人未満	33.8	(24.9)	(75.1)	－	66.2
	50人以上 100人未満	13.9	－	(100.0)	－	86.1
高校卒	規模計	32.4	(51.8)	(46.8)	(1.4)	67.6
	50人以上	35.6	(70.6)	(29.4)	－	64.4
	100人以上 500人未満	35.6	(35.1)	(64.9)	－	64.4
	50人以上 100人未満	16.7	(33.3)	(50.0)	(16.7)	83.3

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－４のとおりであり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は40.5%（昨年36.6%）となっており、昨年に比べて3.9ポイント増加している。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は95.9%（昨年93.6%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.0%（昨年29.2%）、減額となっている事業所の割合は2.0%（同5.8%）となっている。

表－４ 民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	40.5 %	6.4 %	— %	53.1 %
課長級	29.5	7.0	—	63.5

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

表－５ 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係員	95.9 %	95.9 %	28.0 %	2.0 %	65.9 %	0.0 %	4.1 %
課長級	87.1	87.1	26.1	2.0	59.0	0.0	12.9

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあって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、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－６のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり631円（0.16%）上回っていることが明らかになった。

表－6 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
384,043円	383,412円	631円 (0.16%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、表－7のとおり、平均所定内給与月額との4.46月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.40月)を上回っている。

表－7 民間における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期	(A ₁)	368,594円
	上半期	(A ₂)	376,821円
特別給の支給額	下半期	(B ₁)	832,545円
	上半期	(B ₂)	827,640円
特別給の支給割合	下半期	$\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.26月分
	上半期	$\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.20月分
特別給の支給割合年間計			4.46月分

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査(総務省)に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.6%、水戸市では0.7%それぞれ上昇している。

また、本委員会が家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月の水戸市(調査対象世帯数96世帯)の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ137,099円、169,036円及び200,962円となっている。

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。また、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告及び勧告は、次のとおりである。

- ア 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
- イ 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

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、平成29年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.2（地域手当補正後は100.0）である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－8のとおりとなっている。

表－8 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団 体 数	5 団体	7 団体	9 団体	14 団体	12 団体
団体数(地域手当補正後)	6	9	9	17	6

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準じて、改定すること。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。

イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、国に準じて、所要の改定を行うこと。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、人事院勧告に準ずることを基本として、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、所要の改定を行うこと。

(2) 宿日直手当の改定

宿日直手当については、人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

(3) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、給与制度の整備に係る諸課題について、検討を進める必要がある。

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

若年人口の減少や民間企業の採用意欲の高まり等により、本県職員を目指す受験者の確保は大変厳しい状況が続いている中、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務の担い手となる有為の人材の確保が重要である。

また、女性活躍推進のための取組が加速する中、本県においても、女性の採用・登用の拡大に取り組んでいるところであり、女性の受験者の確保

が重要である。

このため、本県では、任命権者と連携しながら本県職員を目指す受験者の増加に向けて、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を実施してきたところであり、引き続き積極的に取り組む必要がある。

さらに、組織活力の向上を図る上では、民間企業における知識や経験等を持つ多様な人材を採用することが重要であり、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。

障害者の雇用については、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

複雑・高度化する行政課題に対応していくためには、強い使命感や経営感覚、豊かな創造力を有する人材の育成が重要である。

本県では、新規採用職員から管理職までの各職層に応じた研修に加え、職場研修支援等の各種支援事業を実施するほか、民間企業等への派遣研修、国、他県、市町村との人事交流等を行っているところであり、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。

また、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発揮できるよう、キャリアの形成の支援や積極的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

職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図るためには、採用年次や試験区分等にとらわれず、能力・実績等に基づいた公正な人事管理を進めていくことが重要である。

その基礎となる重要な仕組みが人事評価制度であり、地方公務員法の一部改正により、平成28年度から全ての職員を対象に人事評価制度が本格実施され、平成29年度からはこれまでの任用面に加えて、全ての職層の職員に対して評価結果が給与にも反映されるようになったところである。

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。

また、人事評価制度を円滑に実施する上で、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

職員が意欲を持って生き生きと働くことができるようにするためには、勤務環境をめぐる諸課題にも対応していく必要があり、特に、長時間労働の是正については、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ところである。

本県では、「時間外勤務縮減・ムダ排除推進の取組」において、時間外勤務の事前命令の徹底、定時退庁日の設定などのほか、「事務執行に関する全庁統一の方針」を定め、内部事務や会議の廃止・合理化等の事務の見直しを全庁的に進めるなど、年間を通じて様々な取組が行われている。

特に、今年度は、原則月2回の完全消灯の実施や、取得計画表の作成等による年次有給休暇の取得促進、さらには、過重労働の是正に向けて、各所属長が全ての職員の勤務時間を毎月確認し、業務の進め方を指導するとともに、事務分担の見直しや応援体制などを検討する取組を、重点的に実施しているところである。

これらのマネジメント強化、業務合理化等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。

なお、国家公務員については、超過勤務命令を行うことができる上限時間数を人事院規則で定めることとされたところであるが、本県において、同様の規定を設けることについては、国や他の都道府県の動向に留意し、今後検討を行うこととする。

また、市町村立学校県費負担教職員にあっては、引き続き、学校・市町村教育委員会・県教育委員会が連携して、学校現場における業務改善に取り組んでいく必要がある。

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

少子高齢化の進展を背景に、育児や介護の状況が変化する中、仕事と家庭の両立を図るため、多様で柔軟な働き方が可能となる勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

本県では、本年4月から、勤務形態の選択肢を増やすなど時差出勤制度を拡充し、試行であったテレワークを本格的に導入したところである。これらの制度が職員の仕事と家庭の両立支援に活用されている状況が見られることから、引き続き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。

また、各種支援制度の活用には、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、任命権者においては、育児や介護を行う職員のための支援制度や長期不妊治療休暇を周知するための「両立支援ガイドブック」を作成するなど、様々な取組が行われているところである。

より一層の制度利用の促進を図るため、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。

(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。

本県では、メンタルヘルス対策として、研修会の開催や各種相談制度、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでおり、特に、過重労働に係る健康障害防止のための過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、依然として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、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。

ウ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

任命権者において、ハラスメントの防止に関する要綱が制定されており、ハラスメントの防止や対応に係る様々な取組がなされているところであるが、当委員会の苦情相談においても、依然として、ハラスメントに係る相談が寄せられていることから、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

人事院は、本年「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳まで引き上げることが必要とした。

定年の引上げを行うに当たっては、短時間勤務制の導入により60歳を超える職員の多様な働き方を可能とすること等の措置を講ずるとともに、組織活力を維持する観点から、当分の間、役職定年制を導入するとされ、60歳を超える職員の年間給与は、民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、60歳前の7割水準に設定することが適当としている。

また、定年を段階的に引き上げる中では、能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直していく必要があり、さらに定年の引上げ

が円滑に実施できるよう、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用するための環境整備について公務全体で取り組む必要があるとしている。

本県においても、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

地方公務員の臨時・非常勤職員については、総数が平成28年4月現在で約64万人と増加しており、教育をはじめとした様々な分野で活用されていることから、現状において地方行政の重要な担い手となっており、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められている。

このような中、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）が昨年5月17日に公布され、一般職の会計年度任用職員制度の創設及び任用、服務規律等の整備が図られるとともに、臨時・非常勤職員について、任用要件が厳格化されたところである。

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ことが必要である。

(5) 公務員倫理の徹底

職員は県民全体の奉仕者であり、高い倫理観を持つことが常に求められている。

しかしながら、一部の職員によるわいせつ行為、飲酒運転等の法令遵守意識に欠ける不祥事が見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される場所である。

一人の職員の行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを認識し、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、任命権者において、改めて職員の公務員倫理の徹底と意識向上を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。