

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、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法に基づき、人事委員会は、中立・公平な第三者機関として、職員の給与その他の勤務条件が、社会一般の情勢に適応するよう、講ずべき措置について、知事及び議会に報告・勧告することができることとされている。

このうち、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」を実施し、職員と民間従業員の4月分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に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・勧告を行っているところである。

近年、本格的な人口減少社会を迎え、生産年齢人口の減少等を背景に、人材確保は厳しい状況が続く中、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様な有為の人材を確保し、育成していくとともに、働き方の見直しにより職員の働く意欲や効率を高め、公務運営の活性化を図ることが重要となってきた。

こうした中、本委員会としては、職員一人ひとりが、自ら意欲を持って困難な業務に主体的に取り組み、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、調査し検討を重ねたところである。

本委員会としては、勧告制度を通じて、職務に精励する職員の処遇改善を図ることが、職員の士気を高め、行政の質の向上につながるとの認識の下、今後とも、職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいりたい所存である。

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30,787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、43.0歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒79.0%、短大卒6.9%、高校卒14.1%、性別人員構成は、男性58.9%、女性41.1%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	
30,787人		43.0歳		20.9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
79.0%	6.9%	14.1%	0.0%	58.9%	41.1%

(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399,545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384,418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	358,964円	22,403円	5,012円	7,973円	4,753円	440円	399,545円
うち 行政職員	340,042円	21,798円	7,968円	8,993円	5,391円	226円	384,418円

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替に伴う差額を含む。
 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1,277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11,875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85.8%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31.2%（昨年26.8%）、高校卒で24.5%（同26.6%）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42.5%（同45.2%）、高校卒で36.4%（同44.9%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で57.5%（同54.8%）、高校卒で61.8%（同54.0%）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	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	31.2 %	(42.5) %	(57.5) %	— %	68.8 %
	500人以上	35.8	(55.7)	(44.3)	—	64.2
	100人以上 500人未満	31.9	(36.1)	(63.9)	—	68.1
	50人以上 100人未満	19.7	(12.4)	(87.6)	—	80.3
高校卒	規模計	24.5	(36.4)	(61.8)	(1.8)	75.5
	500人以上	29.1	(42.5)	(57.5)	—	70.9
	100人以上 500人未満	26.5	(31.5)	(68.5)	—	73.5
	50人以上 100人未満	9.7	(25.0)	(50.0)	(25.0)	90.3

(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36.6％（昨年29.6％）となっており、昨年に比べて7.0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93.6％（昨年95.4％）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29.2％（昨年27.0％）、減額となっている事業所の割合は5.8％（同9.0％）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	36.6％	10.9％	－％	52.5％
課長級	23.1	9.5	－	67.4

(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	94.6％	93.6％	29.2％	5.8％	58.6％	1.0％	5.4％
課長級	82.2	80.6	25.3	4.9	50.4	1.6	17.8

(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529円（0.14％）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) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
384,947円	384,418円	529円 (0.14%)

(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4.41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（4.30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)
	上半期 (A ₂)	349,705円	
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	784,779円	
	上半期 (B ₂)	775,820円	
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.19月分	
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.22月分	
特別給の支給割合年間計		4.41月分	

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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0.4%、水戸市では0.5%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191,667円、213,242円及び234,842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8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（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（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ

イ ボーナスを引上げ（0.1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28年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.1（地域手当補正後は99.0）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	4 団体	9 団体	6 団体	15 団体	13 団体
団体数(地域手当補正後)	5	13	10	10	9

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) 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。

ア 退職手当

人事院は、民間企業の退職給付について調査し、退職給付水準の官民比較を実施した結果、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切とする見解を示した。

本県の退職手当の制度は国に準拠していることから、国の動向等を注視しながら、その見直しについて検討する必要がある。

イ 再任用職員の給与

人事院は、再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととしており、その検討状況を注視していく必要がある。

また、再任用職員における勤勉手当については、国の状況等を踏まえ、定年前の一般職員と同様に人事評価結果を反映させる必要がある。

2 公務の運営

(1) 人材の確保及び育成

ア 多様な有為の人材の確保

民間の経済・雇用情勢の変化や少子化の影響により、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、引き続き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多様な有為の人材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、大学等における説明会やSNS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活動を実施してきたところであるが、引き続き積極的に取り組む必要がある。

また、本県では、昨年3月に「茨城県女性職員活躍推進プラン」を策定し、女性職員の採用・登用の拡大や働き方改革の推進等に取り組んでいるところであり、これらの取組を、採用パンフレットやSNS等を通じて情報発信することにより、より多くの女性受験者確保につなげていく必要がある。

さらに、30歳台前半などの若年層職員が他の年齢層に比べて少ないことから、年齢層の不均衡を是正し、組織活力の維持・向上を図ることが重要であり、本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。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

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ためには、採用年次や試験区分等にとらわれず、職員の能力・実績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たところであり、本年度からは、評価結果がこれまでの任用に加えて、給与にも反映されている。

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするためには、職員の能力や実績を適切に評価するとともに、評価結果に基づくきめ細かな指導・助言等を通じて、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。

ウ 人材育成

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、職場における執務を通じた研修（OJT）に加え、各役職段階における研修をはじめとした執務を離れた研修（Off-JT）や、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引き続き取り組む必要がある。

なお、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。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正の取組

職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある公務職場の実現のためには、長時間労働を是正する必要性がかつてなく高まっており、従前の取組にとどまらない、より実効性のある取組を推進していくことが強く求められている。

本県では、定時退庁日、時間外勤務の事前命令・事後確認等の再徹底や時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間の設定、定期的な完全消灯の実施など、年間を通した様々な取組が行われてきている。

しかしながら、依然として長時間に及ぶ時間外勤務が見受けられることから、産業医による面接指導等の健康管理措置を講ずることは無論のこと、組織全体の取り組むべき課題として、業務の効率化や抜本的な業務の削減等に取り組むことが不可欠である。それで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。

また、長時間労働の是正のためには、管理職員が職員の勤務実態を正確に把握することが重要であることから、厚生労働省が平成29年1月20日付けで策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、労働時間の適切な管理について留意する必要がある。

なお、市町村立学校県費負担教職員にあっては、学校現場における業務改善に関する国の委託事業の成果等を踏まえ、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 長時間労働の是正のための制度等の検討

時間外労働の上限規制等を含む関連法案の国会提出が見込まれる中、人

事院は、民間労働法制の動向等を踏まえ、実効性ある時間外労働の是正措置や、超過勤務の多い職員に対する更なる健康配慮措置について、検討を進めるとしている。

本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意し、適切に対応していく必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援の促進等

(ア) 両立支援の促進等

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、多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

国及び民間においては、育児休業や介護休暇等に係る個別の制度について改正が行われ、本県においても、国及び民間との均衡を欠くことがないように、必要な制度改正が行われたところである。

また、本県では、本年4月に時差出勤制度の対象となる職員の範囲が拡大され、勤務時間区分等を拡大した夏季の時差出勤及びテレワークの試行などの取組が行われている。本県の実情を踏まえた、より多様で柔軟な働き方が可能となるよう、これらの取組結果の検証やフレックスタイム制の導入の検討などを進める必要がある。

さらに、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り、任命権者においては、「管理職のための子育て応援マニュアル」の作成や「イクボス養成講座」を行うなど、様々な取組が行われているところである。その成果の一つとして、男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にはあるものの、より一層の取得促進を図るため、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。

ハラスメント防止対策については、本年、新たに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱が制定されたところである。そもそもハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害する行為であり、これまでも任命権者において、その防止について様々な取組がなされているところであるが、引き続き、研修等を通じて未然防止に努める必要がある。

(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いるが、メンタル疾患に伴う

長期病休者数に大きな変化が見られないことから、昨年度から実施しているストレスチェック制度を活用し、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。

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」においては、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされたところである。

人事院は、本年の報告において、平成23年に「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」で述べたように、雇用と年金の接続が確実に図られるとともに、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、かつ、それぞれの職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから、定年の引上げによって対応とすることが適当であり、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、各府省や職員団体の意見を聴取するとともに、関係各方面と連携しつつ、論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進める、としている。

本県においても、国や他の都道府県の動向等に留意し、適切に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、また、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。）が本年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等の不祥事や法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念されるところである。

任命権者においては、職員一人一人が公務全体の信用に大きな影響を与えることの自覚と責任を持ち、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、改めて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。