

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。本年の「職種別民間給与実態調査」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施した。特別給等の調査については実地によらない方法により6月から実施し、月例給に関する調査は実地調査により、8月から9月にかけて実施した。

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を受け、職員が対応すべき行政課題も複雑かつ高度化している。さらに新型コロナウイルス感染症の感染拡大という事態も発生している中、職員は、「活力があり、県民が日本一幸せな県」を実現するため、日々職務に精励している。

このような状況にあって、職員の長時間労働の是正や心の健康づくり等、良好な勤務環境を確保することにより、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、大きな時代の転換期を迎える中、行政サービスの一層の向上を図っていくためには、有為な人材の確保・育成や能力・実績に基づく人事管理を推進する必要がある。

こうした中、本委員会としては、社会経済情勢に対応した適正な給与水準の確保について、調査・検討を重ね、特別給の勧告に臨んだところである。なお、月例給については、改めて必要な報告及び勧告を行うこととする。

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。

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 30,964 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、42.1歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒 80.2%、短大卒 6.3%、高校卒 13.5%、性別人員構成は、男性 57.6%、女性 42.4%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
30,964人	42.1歳	19.9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
80.2%	6.3%	13.5%	0.0%	57.6%	42.4%

(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)。

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 392,806 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	352,082円	22,008円	5,018円	7,822円	5,481円	395円	392,806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。

2 民間給与の現状

職種別民間給与実態調査

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 1,185 のうち 253 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。この調査では、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。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。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、各民間事業所の御協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、79.2%と高いものとなっている。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、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に支払われた給与月額等を調査している。

給与改定の状況

本年の職種別民間給与実態調査により把握した民間事業所における給与改定の状況は、表-3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35.3%（昨年38.4%）となっており、昨年に比べて3.1ポイント減少している。

また、民間における定期昇給の状況は、表-4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87.7%（昨年96.1%）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23.4%（昨年27.1%）、減額となっている事業所の割合は12.6%（同5.8%）となっている。

表-3 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	ベース改定の 慣行なし
	%	%	%	%
係員	35.3	12.6	-	52.1
課長級	23.9	12.0	-	64.1

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

表 - 4 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	92.1 %	87.7 %	23.4 %	12.6 %	51.7 %	4.4 %	7.9 %
課長級	77.3	73.6	16.5	9.4	47.7	3.7	22.7

(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改定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

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 - 5 のとおり、平均所定内給与月額 of 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 (4.50 月) が民間事業所の特別給を 0.04 月分上回っている。

表 - 5 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)		360,048 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	799,432 円
	上半期 (B ₂)	798,628 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.24 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		4.46 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2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。

月例給

本委員会は、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4月分の給与の比較を行ってきている。

本年においても，8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき，今後，4月分の給与について公民較差を算出することとする。

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0.1%上昇しているのに対し，水戸市では0.3%下落している。

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136,860円，158,262円及び179,658円となっている。

5 給与制度等をめぐる動向

人事院は，本年10月7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 ボーナスを引下げ(0.05月分)

イ 月例給については，別途必要な報告・勧告を予定

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

公民較差等に基づく給与改定

ア 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。

イ 月例給

8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき算出する公民較差並びに国、他の都道府県の給与及び物価、生計費の動向を総合的に勘案して、今後、必要な報告及び勧告を行うこととする。

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。

2 公務の運営

新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

ア 人材の確保

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の予防のため、職員採用に係る筆記試験の会場では、いわゆる3密の回避、受験者及び係員のマスクの着用、受験者の体温確認並びにアルコール消毒液の設置などの対策を、口述試験会場では受験者や面接員の前にアクリル板を設置するなどの対応を行ったところである。

今後も十分な感染症対策を行いつつ、試験の円滑な執行に努めていく。

また、対面での説明会の代替として、茨城県の仕事内容等に関するスライドショー動画を本委員会ホームページや「いばキラTV」で公開するなど、インターネットを活用した人材確保対策にも努めているところである。

イ 勤務環境の整備

公務職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止に資する取組として、任命権者においては、テレワークや時差出勤制度の積極的な活用などの感染拡大防止対策が取られてきたところである。

本委員会においては、職員の親族等に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等で勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、常勤職員、非常勤職員とも、

出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象として差し支えない旨を任命権者に示すなど，職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできた。

今後とも，新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ，必要な対応を行っていくこととしている。

人材の確保及び育成

ア 人材の確保

若年人口が減少している中，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。そのような中，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，一部の技術系職種については受験者数が少なく，特に獣医師職については，受験者の確保が困難な状況が続いていることから，一層の人材確保に取り組む必要がある。

このような中，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，県職員ガイダンスの開催やSNSの活用，技術系のパンフレットの作成等により，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，採用時30歳から59歳までと幅広い年齢層を対象としている社会人経験者採用選考は，多様な人材の獲得に有効であることから，引き続き取り組む必要がある。

障害者の雇用については，障害種別に関わらず広く門戸を開いて採用選考を実施しているところである。今後も障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等の趣旨を踏まえ，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

複雑かつ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な登用に引き続き取り組む必要がある。

勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

人材確保をめぐる状況が厳しい中，長時間労働の是正は，職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題であり，ワーク・ライフ・バランスの推進，魅力ある職場づくりや多様で有為な人材確保にも資するものである。

本県では，昨年4月から，職員の勤務時間に関する規則において，時間外勤務命令を行うことができる上限を，原則，月45時間かつ年360時間とし，特例として，通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に時間外勤務をさせる必要がある場合において年720時間などとし，各任命権者において事後的な検証を義務付けたところである。

また，任命権者においては，月80時間を超える時間外勤務の未然防止を図るため，引き続き，月半ばに40時間を超えた職員を確認し是正方を検討するなど，長時間労働の是正に向けた取組を進めているところであるが，年360時間超の時間外勤務も一定程度見受けられることから，各職場におけるマネジメント強化，ICTを活用した業務改善，緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置など，職員の時間外勤務の縮減を一層推進していく必要がある。

なお，教育委員会では，文部科学省から「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」等が示されたことから，学校現場における教職員の長時間労働の是正に向け，具体的な取組を進めているところである。引き続き，学校・市町村教育委員会・県教育委員会が相互に連携して，学校における働き方改革を推進していく必要がある。

イ 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。

民間労働法制においては，パワーハラスメント防止措置等の義務化及びセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化に係る関連法が，令和2年6月1日に施行され，国においても，その動きを受けて，人事院規則の制定等が行われた。

本県においても，任命権者において制定しているハラスメントの防止に関する要綱等で，今回の法改正の趣旨を踏まえた対応がなされており，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。

しかしながら，依然として，本委員会の苦情相談に，ハラスメントに係る相談が寄せられており，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。

ウ 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、時差出勤制度やテレワークを初めとした各種支援制度を整備してきたところである。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制度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、職場の理解など利用しやすい環境が重要である。そのため、任命権者においては、ガイドブック等により育児や介護を行う職員のための支援制度等を周知するなど、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。

エ 心の健康づくりの推進等

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より一層努める必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、引き続き相談しやすい環境づくりに取り組むとともに、復帰後の職場の受入体制や再発防止に向けて職員の状況に応じたフォローアップの充実に努めていく必要がある。

定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

ア 定年の引上げ

人事院が平成 30 年 8 月に行った「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」を受け、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されたが、審議未了で廃案となり、地方公務員の定年引上げに係る地方公務員法の改正法案も継続審査となっているところである。

今後、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。

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（昭和 25 年法律第 261 号）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た。

また、一部任命権者において、一層の人材育成を図るため、本年 10 月より管理職の一部について、評価区分の細分化を行ったところである。

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。

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。

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・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。