

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

近年、社会経済情勢は、グローバル化・情報化が一層進展するとともに、金融経済の破綻による景気悪化や格差の拡大が進むなど大きく変化しており、このような情勢を背景に、行政課題はますます高度化・多様化してきている。

また、少子高齢化や地方分権の進展と相まって、誰もが安心して暮らしていける地域社会を実現するため、地方の役割と責任も増大の一途をたどっている。

このような状況の中、公務においては、有効な行政施策を推進するために、豊富な知識と経験がこれまで以上に必要となることから、能力・資質を高めるための人材の育成や、能力・実績に基づく人事管理の徹底などが求められているところである。また、行政に対する住民の信頼を確保する観点から、職員一人ひとりが高い倫理観・使命感を保持するなどの意識改革を進めることも重要なものとなっている。

このため、公務員制度については、平成19年7月の国家公務員法の改正により、従来の勤務評定制度に替えて、新たな人事評価制度が本年度から導入されるとともに、地方公務員についても、これに準じた取扱いが検討されているところである。

また、職員の意識改革については、本県においては、本年2月に「第5次行財政改革大綱」を定め、「県庁改革」の一環として、県民本位の行政サービスの提供などと併せて、積極的に取り組んでいるところである。

一方、職員が職務に精励するためには、職員の適正な勤務条件を確保することが必要であるが、その決定に当たっては、社会経済情勢に的確に対応するとともに、住民の理解を得ることが重要である。

当委員会としては、地域の給与水準に的確に対応するため、平成18年に給与構造改革として、50年ぶりの大改革を行い、給料表の水準の引下げや地域手当の創設、年功序列型給与水準の見直しなどを図ったところである。さらに、公民給与を比較する際の対象企業規模の引下げや、調査対象事業所数を大幅に増やすなど、その時々々の社会状況に適切に対応してきたところである。

人事委員会勧告制度は、一般職の公務員において争議権及び協約締結権が制約

されていることから、その代償措置として設けられているものである。

このような制度の趣旨を踏まえ、本年においても、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の立場を認識し、勧告に臨んだところである。

なお、本県においては、管理職員について給与の減額措置がとられているが、本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと、民間給与との比較を行うに当たっては、昨年と同様、本来支払われるべき給与をもって行うこととしたところである。

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32,611人で、昨年（33,002人）と比較すると、391人の減少となっている。

これらの対象職員は、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、43.7歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒74.9%、短大卒8.5%、高校卒16.6%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性61.1%、女性38.9%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経過年数
32,611人	43.7歳	21.9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
74.9%	8.5%	16.6%	0.0%	61.1%	38.9%

(注) 育児休業中及び公益法人派遣の職員等を除く。(次表について同じ。)

(2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額（給料、地域手当及び扶養手当の合計額）は、表－2のとおり、403,046円であり、昨年と比較すると、2,415円の減額となっている。

なお、職員の給与については、職員の給与に関する条例（昭和27年茨城県条例第9号）付則等による減額（以下「減額措置」※という。）が行われているところであり、この減額措置後の額は、401,432円となっている。

※ 条例付則第12項及び第15項の規定等により、管理職手当を支給される職員は給料月額の減額（3%～5%）及び管理職手当の減額（10%～20%）が措置されている。

表－2 職員の平均給与月額

給料	地域手当	扶養手当	計
382,451円 (380,909円)	11,268円 (11,196円)	9,327円	403,046円 (401,432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 ()内の数字は、減額措置後の額である。

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1,085のうち243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11,079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。

また、各企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

なお、調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も87.2%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は、表－3のとおりであり、大学卒で32.6%（昨年25.9%）、高校卒で30.6%（同28.2%）となっているが、そのうち大学卒で80.6%（同55.4%）、高校卒で81.5%（同63.8%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、据置きの事業所の割合が昨年比べて大幅に増加している。

表－3 民間における初任給の改定状況

		採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
			％	％	％	
大学卒	計	32.6	(15.4)	(80.6)	(4.0)	67.4
	50人以上	42.7	(16.5)	(75.8)	(7.7)	57.3
	100人以上 500人未満	32.8	(15.6)	(84.4)	—	67.2
	100人未満	8.5	—	(100.0)	—	91.5
高校卒	計	30.6	(17.2)	(81.5)	(1.3)	69.4
	50人以上	32.5	(14.3)	(82.7)	(3.0)	67.5
	100人以上 500人未満	34.2	(16.6)	(83.4)	—	65.8
	100人未満	17.0	(33.3)	(66.7)	—	83.0

(注) ()内は、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17.4%（昨年23.0%）となっており、昨年に比べて減少している。

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75.0%となっており、昨年（84.8%）に比べて減少している。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が14.9%と昨年（32.2%）に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は20.4%と昨年（6.8%）に比べて増加している。

表－４ 民間における給与改定の状況

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係 員	17.4 %	7.5 %	1.8 %	73.3 %
課長級	13.1	6.7	1.7	78.5

表－５ 民間における定期昇給の状況

	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	86.7 %	75.0 %	14.9 %	20.4 %	39.7 %	11.7 %	13.3 %
課長級	71.6	62.8	9.3	16.5	37.0	8.8	28.4

(注) 1 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。

2 「増額」、「減額」、「変化なし」は、昨年との比較である。

(3) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況は、表－６のとおりであり、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は56.0%となっており、昨年（16.8%）に比べて大幅に増加している。

雇用調整の措置内容としては、残業の規制、採用の停止・抑制、非正規社員の契約更新の中止・解雇、一時帰休・休業の順になっている。

また、表－７のとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について2.9%、管理職（課長級）について12.2%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について8.3%、管理職について7.7%となっている。

表－6 民間における雇用調整の実施状況（複数回答）

	実施事業所割合
残業の規制	29.1 %
採用の停止・抑制	27.0
非正規社員の契約更新の中止・解雇	25.3
一時帰休・休業	20.3
賃金カット	13.1
部門の整理閉鎖・部門間の配転	12.5
ワークシェアリング	8.9
希望退職者の募集	4.8
正社員への解雇	4.6
転籍出向	4.1
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	1.9
計	56.0

(注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。

2 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は、32.2%である。

表－7 民間における賃金カットの実施状況

	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均減額率
係員	2.9 %	8.3 %
課長級	12.2	7.7

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

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。

なお、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合（以下「減額措置前」という。）の職員の給与により、公民較差を算出した。

較差の状況については、表－8のとおりであり、減額措置前の職員の給与

が民間給与を1人当たり940円(0.24%)上回っていることが明らかになった。

また、公民比較を行う給与種目については、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当である。

表－8 公民給与の較差

	民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)－(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
行政職給料表関係	387,863円	388,803円	▲940円 (▲0.24%)

(注) 1 県、民間とも、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,642円(0.69%)上回っている。

(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－9のとおり、平均所定内給与月額(4.14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0.36月分上回っている。

表－9 民間における特別給の支給状況

		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	358,029円
	上半期 (A ₂)	350,045円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	786,956円
	上半期 (B ₂)	679,000円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.20月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	1.94月分
特別給の支給割合年間計		4.14月分

(注) 下半期とは平成20年8月から平成21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0.1%、水戸市では0.8%それぞれ下回っている。

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146,867円、177,415円及び208,017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11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等を行った（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 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（▲0.22%）を解消するため、月例給を引下げ改定（俸給月額の引下げ（若年層を除く）、自宅に係る住居手当の廃止）
- イ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（▲0.35月分）
- ウ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

(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20年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は98.0である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表-10のとおりとなっている。

表-10 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	11 <small>団体</small>	11 <small>団体</small>	6 <small>団体</small>	7 <small>団体</small>	12 <small>団体</small>

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、次のように改定する必要がある。

ア 給料表

給料表については、人事院勧告に準じて、現行の給料表を改定すること。

教育職給料表（二）及び（三）については、全国人事委員会連合会が作成した給料表に準じて改定すること。

一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年茨城県条例第6号）第5条に規定する任期付職員に適用する給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定すること。

また、給料月額について上記の改定が行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年茨城県条例第5号）付則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じた割合を乗じて得た額に改定すること。

イ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、公民較差等を踏まえ、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。

なお、本年度については、6月期における期末手当及び勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数を減じた月数を12月期の期末手当及び勤勉手当から差し引くこと。

エ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引下げる内容であるため、人事院勧告に準じて、公民較差を均衡させるための所要の措置を講じたうえで、遡及することなく実施すること。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分の解消については、月例給が月々の生活に充てられるものであることからすれば、

特別給としての期末手当で調整することがより適当と考えられること、また、本年は若年層等の給料月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については公民較差相当分について調整を行うことは適当ではないことなどから、人事院勧告の算定方法に準じて、所要の措置を講ずること。

(2) 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し

給料の調整額及び特殊勤務手当については、国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直す必要がある。

(3) 時間外勤務手当の改定

月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合については、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年4月1日に施行されることを踏まえ、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

なお、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて代替休を与えることができる制度については、関係法令の改正状況等に留意する必要がある。

(4) 教員給与の見直し

国においては、メリハリを付けた教員給与体系を構築するという観点から、教員給与の在り方についての検討がなされ、これまでに副校長等の新たな職の設置を可能とする学校教育法の改正、義務教育等教員特別手当の見直し等が行われているところである。

教員給与の見直しについては、このような国における見直しの動向等を注視し、本県における教員給与の在り方について検討を進める必要がある。

本県教育委員会においては平成22年度からの副校長の設置に向けた検討を進めているところであるが、副校長の給与については、その職務職責を考慮し、所要の措置を講ずる必要がある。

なお、義務教育等教員特別手当については、全国人事委員会連合会が作成したモデルとなる手当額表等に留意し、見直しを検討する必要がある。

(5) 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、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

自宅に係る住居手当については、人事院が廃止を勧告したことや職員の居住実態等に留意しつつ、その在り方について検討を進める必要がある。

2 公務の運営

(1) 有為の人材の確保と育成

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効率的に提供するためには、有為の人材の確保と育成が重要である。そこで、次に掲げる課題について、積極的に取り組む必要がある。

ア 人材の確保

本県においては、これまで、採用試験応募者数の増加に向けた広報活動や受験資格における年齢上限の見直しなどを行ってきたところであるが、今後も有為の人材を確保するため、広報活動を引き続き積極的に展開するとともに、社会人経験者など外部の人材の活用について、任命権者の意見を聴きながら検討する。

イ 人材の育成

本県においては、これまで、体系的な研修の実施や自己啓発の促進など人材育成の取組を行ってきたところであるが、これからの職員に求められる個々の専門性、倫理観・使命感等を高める努力や困難な行政課題に的確に対応できる行政能力の向上、さらには意識改革を促進するため、引き続き、研修機会の提供・内容の充実などにより、計画的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

ウ 女性職員の登用

男女共同参画社会の実現や複雑・多様化する行政需要への幅広い対応の観点から、県の施策や方針の決定過程への女性の参画は極めて重要である。

本県では、これまでも、女性職員が多様な経験を積めるよう、職域の拡大など女性職員の登用に積極的に取り組んでいるところであるが、引き続き、勤務環境等の整備によりその能力を十分発揮できるよう積極的に取り組む必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に的確に対応し、県民の負託に応えていくためには、職員の士気・意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要であり、公務の特性を踏まえた能力・実績等に基づく人事管理を進めていく必要がある。

本県においては、平成18年度から能力・実績等に基づく人事管理を内容とした新たな人事評価制度を試行しており、今後、試行により得られた知見を活用し、評価の客観性・安定性等を確保するための課題・問題点を整理した上で、評価結果の任用や給与など人事管理への適切な活用の在り方について更に検討を進めながら、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を確立・導入していく必要がある。

(3) 勤務環境等の整備

職員が健康を保ち、心身ともに充実した状態で職務を遂行できるよう勤務環境等の整備を図ることは、公務能率向上の基本である。そこで、次に掲げる課題への取組が重要である。

ア 超過勤務の縮減等

長時間労働の抑制による労働者の健康確保や仕事と生活の調和がとれた社会の実現が国をあげての重要な課題となっている中、本県においては、これまで時短マニュアルの作成や時間外勤務縮減推進月間の設定などの積極的な超過勤務縮減の取組により一定の効果を上げているが、依然として恒常的な時間外勤務も見受けられるところである。このため、管理監督者による職員に対する時間外勤務の適切な管理・指導の実施や、業務そのものの必要性の再検討などを継続して行うことにより、超過勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次休暇等の計画的取得や休暇を取得しやすい環境の整備及び週休日の振替の徹底などにも、引き続き積極的に取り組む必要がある。

イ 職員の勤務時間

職員の勤務時間は、重要な勤務条件であることから、本委員会は、昨年の報告において、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、必要な検討を進めることとしたところである。

本年の全国の状況については、国及び過半数の道府県が勤務時間を短縮しているところであり、また、勤務時間の短縮について任命権者に対し調査を行ったところ、勤務体制の見直し等により、概ね業務遂行に影響を与えことなく対応が可能であるとしている。

地方公務員法上、職員の勤務条件は国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう適当な考慮が払われなければならないとされていることから、公務能率のより一層の向上を図るとともに、行政サービスに支障を生じさせないように留意しながら、国に準じて、速やかに職員の勤務時間を見直す必要がある。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

本年6月、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の一部が改正され、育児を行う職員の超過勤務の免除及び介護のための短期の休暇の制度が導入されるとともに、子の看護休暇の期間等が拡充されたところである。

また、人事院は、配偶者が育児休業をしている職員についても育児休業等を可能とすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に再び育児休業を可能とすることを内容とする国家公務員の育児

休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行ったところである。

本県においては、これまでも、子の看護休暇の拡充や育児短時間勤務制度の導入など、職業生活と家庭生活との両立支援のための環境整備に努めてきたところであるが、今回の法改正を踏まえ、引き続き育児や介護を行う職員の両立支援を推進するための制度の充実を図る必要がある。

また、人事院の意見の申出に関する今後の国の動向等を注視し、男性職員の育児休業等の取得促進などの両立支援の取組を一層進めていく必要がある。

さらに、平成22年3月に計画期間が満了する特定事業主行動計画についても、これまでの取組や成果等を踏まえて適切に改定を行い、引き続き目標達成に向けて取り組む必要がある。

エ 職員の健康保持

本県では、これまでも職員の健康保持・増進のための支援に取り組んでおり、メンタル疾患等を主な原因とする長期療養中の職員の円滑な職場復帰を目指す職場復帰支援制度の実施や精神保健相談の充実など、総合的かつ体系的な事業を展開しているところであるが、長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組を一層推進するなど、今後とも職員の健康管理について引き続き積極的に取り組む必要がある。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」については、職員の心の健康保持の観点から、所属長を始めとする管理職員に対し、情報提供に努める必要がある。

(4) 服務規律の遵守

県民全体の奉仕者である職員には、高い倫理感が強く求められており、これまでも県民の負託に応えるべく日々の業務に真摯に取り組んできたところであるが、時代の変化や公務をめぐる諸情勢の変化により生ずるさまざまな課題に的確に対応し、県民からのさらなる信頼を得るため、任命権者にあっては、引き続き服務規律の遵守の徹底と倫理意識の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の勧告を早急に実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の信頼に応えるため、使命感をもって全力で職務に専念し、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向けて、公務能率の一層の向上に努めることを望むものである。