

## 別紙第1 職員の給与等に関する報告

### はじめに

人口減少と少子高齢化の急速な進展や経済のグローバル化など、社会経済情勢が大きく変化する中、地方公共団体においても、複雑かつ高度化してきている行政課題に的確に対応していくため、有為な人材の確保・育成や女性職員の登用などを進めていくことが求められている。また、能力・実績に基づく人事管理やワーク・ライフ・バランスの推進による勤務環境などを整備し、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も重要である。

このような中、国家公務員においては、平成19年の国家公務員法の改正により、平成21年4月から新たな人事評価制度の導入による職員の能力や実績に基づく人事管理が行われており、地方公務員においても、昨年5月に地方公務員法が改正され、平成28年4月から新たな人事評価制度の導入による適切な人事管理の徹底を図っていくこととされた。

また、本年8月には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、女性の職業生活における活躍の推進や職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とする勤務環境の整備などを図っていくこととされた。

本県においても、地方公務員法の改正趣旨に基づく人事管理を行うとともに、女性職員の各分野への参画、管理職への登用などにより、女性職員が活躍できる勤務環境の整備やワーク・ライフ・バランスの視点からの取組などを進めていく必要がある。また、第6次行財政改革大綱の柱のひとつである職員の資質向上と意識改革などの県庁改革に、引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

本委員会は、これまで、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給与構造への転換を図るため、給与構造改革などに取り組んできたところである。本年の勧告に当たり、新たな人事評価制度の導入、昇給制度の見直しや本年4月から進めている給与制度の総合的見直しの着実な実施など、県民からの理解と納得が得られるよう給与等の適正化に向け、慎重に検討を行ったところである。

人事委員会勧告制度は、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、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。

本委員会としては、今後とも、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31,057人で、昨年（31,122人）と比較すると、65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、43.6歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒78.4%、短大卒7.3%、高校卒14.3%、性別人員構成は、男性59.7%、女性40.3%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
31,057人	43.6歳	21.5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
78.4%	7.3%	14.3%	0.0%	59.7%	40.3%

（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

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、386,854円であり、昨年（388,273円）と比較すると、1,419円の減額となっている。

表－2 職員の平均給与月額

給料	地域手当	扶養手当	計
363,492円	15,161円	8,201円	386,854円

（注） 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 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1,188のうち255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10,537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83.5%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25.2%（昨年25.7%）、高校卒で16.0%（同17.3%）であり、そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で35.8%（同20.0%）、高校卒で46.0%（同32.6%）であり、それぞれ15.8ポイント、13.4ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で64.2%（同80.0%）、高校卒で54.0%（同67.4%）であり、それぞれ昨年に比べ15.8ポイント、13.4ポイント減少している。

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	
			額	き	額	
大学卒	規模計	25.2 %	(35.8) %	(64.2) %	- %	74.8 %
	500人以上	34.7	(51.4)	(48.6)	-	65.3
	100人以上 500人未満	22.5	(13.3)	(86.7)	-	77.5
	50人以上 100人未満	8.8	(33.3)	(66.7)	-	91.2
高校卒	規模計	16.0	(46.0)	(54.0)	-	84.0
	500人以上	18.3	(63.6)	(36.4)	-	81.7
	100人以上 500人未満	15.5	(32.3)	(67.7)	-	84.5
	50人以上 100人未満	11.8	(25.0)	(75.0)	-	88.2

(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38.3%（昨年36.8%）となっており、昨年に比べて1.5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94.1%（昨年90.3%）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23.5%（昨年27.0%）、減額となっている事業所の割合は5.7%（同5.0%）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	38.3 %	5.1 %	－ %	56.6 %
課長級	23.0	8.6	－	68.4

(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	95.3 %	94.1 %	23.5 %	5.7 %	64.9 %	1.2 %	4.7 %
課長級	83.0	81.3	20.3	4.2	56.8	1.7	17.0

(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ズ方式で、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1,542円（0.41%）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－6 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100\right)$
381,725円	380,183円	1,542円 (0.41%)

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員は行政職、民間は公務の行政職に類似すると認められる職種の者である。

## (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－7のとおり、平均所定内給与月額 of 4.21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（4.10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
	下半期	上半期	
平均所定内給与月額	(A <sub>1</sub> )		360,463円
	(A <sub>2</sub> )		359,546円
特別給の支給額	(B <sub>1</sub> )		764,839円
	(B <sub>2</sub> )		751,766円
特別給の支給割合	下半期	$\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.12月分
	上半期	$\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.09月分
特別給の支給割合年間計			4.21月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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1.2%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167,477円、191,552円及び215,622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6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（0.36%）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地域手当の支給割合を引上げ
- 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
- ウ 給与制度の総合的見直し（平成28年度において実施する措置）
  - ・ 地域手当の支給割合の引上げ
  - ・ 単身赴任手当の支給額の引上げ

### (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26年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.3（地域手当補正後は97.8）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	6 団体	10 団体	9 団体	11 団体	11 団体
団体数(地域手当補正後)	9	11	9	12	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

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（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。

##### 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 地域手当

県内に勤務する職員の地域手当については、本年4月に遡及して支給割合を0.2%引き上げ、4.2%に改定し、県外の公署等に勤務する職員及び医療職給料表（一）の適用を受ける者等の地域手当については、国に準じて改定すること。

##### エ 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) 55歳を超える職員の昇給制度

55歳を超える職員の昇給制度については、これまで検討を進めてきたところであるが、本県の50歳台後半層における公民の給与差、新たな人事評価制度の整備状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、勤務成績が特に良好な場合に昇給することとするなど、国に準じて見直す必要がある。

なお、見直しに当たっては、全ての職員に対する評価結果の昇給への反映の実施に併せて、所要の改正を行う必要がある。

#### (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。

## 2 給与制度の総合的見直し

### (1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間は、特例措置を講ずることとしているが、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間の支給割合について、県職員と国家公務員との地域手当の措置状況の差異に留意しつつ、所要の措置を講ずる必要がある。

### (2) 単身赴任手当の改定

単身赴任手当の基礎額及び加算額については、国に準じて、所要の改定を行う必要がある。

## 3 公務の運営

### (1) 有為な人材の確保・育成

社会経済情勢の変化が激しさを増す中、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な人材の確保と育成及び女性職員の登用が極めて重要である。

民間の経済・雇用情勢の変化や少子化の影響により受験者確保は大変厳しい状況が続いている中、高い資質と使命感を有する有為な人材を確保するため、本県職員を目指す受験者の増加に向けて、採用試験説明会などの広報活動に、任命権者と連携しながら、引き続き積極的に取り組む必要がある。

また、任命権者においては、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織全体の力を高めていくため、職員にとってより一層効果の高い研修を実施するとともに、職員が研修等に参加しやすい環境を整備し、人材の育成に引き続き積極的に取り組む必要がある。

さらに、女性職員の意欲の発揮や能力開発の支援のため、多様な経験を積ませるとともに、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進め、政策決定過程への参画の拡大に努めているところであるが、今後も、勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き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、県民の負託に応じていくためには、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、新たな人事評価制度を平成18年度から試行し、評価結果について、平成24年12月期からの勤勉手当に正課長級以上の職員を対象に活用するとともに、平成25年4月からの昇給に次長級以上の職員を対象に活用している。

このような中、人事評価制度の導入等により能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号。以下「改正法」という。）が平成26年5月14日に公布され、平成28年4月1日から施行されることとされた。

今後は、改正法の趣旨に基づき、全ての職員を対象とした新たな人事評価制度を実施し、評価結果を昇任等の任用や昇格、昇給及び勤勉手当等の給与に適切に反映させるなど、人事管理の基礎として活用する必要がある。

なお、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、職員の士気や意欲の向上に配慮しながら、制度に対する職員の理解を深めるための取組、評価結果に基づく指導・助言を通じた人材育成の取組等を進めていく必要がある。また、制度に関する苦情への的確な対応を図ることも肝要である。

### (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

職員の健康保持や仕事への意欲・活力の維持、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、総実勤務時間の縮減は大きな課題であり、本県においては、定時退庁日や時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間の設定・拡充等、年間を通じた様々な取組を実施しているものの、時間外勤務の状況に大きな変化は見られない。

このため、時間外勤務の事前命令等の徹底を図り、管理職員は、職員の業務実態及び時間外勤務の発生要因を把握・分析し、業務の必要性の再検討や効率性を高める取組を継続して行うとともに、自ら率先して定時退庁に努め、職員に対しても定時退庁を促す等の、これまで実施してきた取組をより実効あるものにしていく必要がある。個々の職員においても、常にコスト意識を持ち、仕事の進め方等を再点検しながら、これまで以上に公務能率の向上に努めることが大切である。

また、年次休暇等の計画的な取得や休暇を取得しやすい環境の整備、週休日の振替の徹底についても、引き続き積極的に取り組む必要がある。

#### イ 職員の健康保持等

本県においては、メンタルヘルス研修会の開催や各種相談制度の実施、職場復帰支援制度の運用等、総合的かつ体系的な事業を展開してい

るものの、メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者の割合は依然として高く、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

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ようにすることは、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り、管理職員による職員一人ひとりの業務実態の把握や、長時間労働を行っている職員の健康への配慮、心身の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応等の取組に加え、メンタルヘルス不調の未然防止等を目的としたストレスチェック制度が創設されたことを踏まえ、これまで実施してきた取組をさらに強化する必要がある。個々の職員においても、日頃から自身の健康管理に努め、心身の変調を自覚した場合は自ら進んで専門家による適切なケアを早期に受けることが大切である。

さらに、職場において日常会話等のコミュニケーションを充実させることは、周囲のメンタルヘルス不調への気づきや早期対応等に繋がることから、管理職員を中心にコミュニケーションの活性化に努めることも必要である。

また、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、職員の働く環境や健康が害される原因ともなることから、その防止は重要な課題である。

このため、任命権者においては、引き続き、研修を通じた意識啓発や職員への相談窓口等の周知を図るなど、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない、良好な職場環境づくりに努める必要がある。

#### ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

本県においては、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、男性職員の育児休業及び育児参加休暇の取得率について、これまで、特定事業主行動計画において設定した数値目標に達していない状況にある。

このため、任命権者においては、引き続き、職員に対して制度の周知に努めるとともに、管理職員に対する意識啓発を図るなど、各職場での両立支援制度への理解を一層深め、職場全体で男性職員が育児休業等を利用しやすい環境づくりに努める必要がある。

また、人事院は、フレックスタイム制について、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化等を踏まえ、制度の拡充に関する勧告を行ったところであるが、本県においても、今後の国や他の都道府県の動向を注視しつつ、検討する必要がある。

#### (4) 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続については、平成25年3月の閣議決定において、定年

退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については現行の仕組みにより再任用するものとされ、地方公務員についても、閣議決定の内容を踏まえた必要な措置を講ずるよう、総務副大臣から要請があったところである。

昨年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）の附則では、政府は平成28年度までに、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

人事院は、本年の報告において、引き続き公務内外における高齢期雇用の実情等の把握に努めつつ、各府省において再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう取り組むとともに、平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置がとられるよう、引き続き必要な対応を行っていくこととしている。

本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把握し、各任命権者におけるそれぞれの実情を踏まえながら、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努める必要がある。

また、再任用制度については、引き続き国の動向等を注視しつつ、人事管理や給与制度等の諸課題について必要な検討を行い、適切に対応していく必要がある。

#### (5) 公務員倫理の徹底

県民全体の奉仕者である職員には、高い倫理観が常に求められているが、依然として一部の職員による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、改めて公務員倫理の徹底及び意識向上を図るとともに、職員一人ひとりが県民全体の奉仕者であり、自らの行動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していく必要がある。

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じて、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。