

## 別紙第1 職員の給与等に関する報告

### はじめに

これまで公務員給与については、職務・職責に応じた給与等の支給を基本としつつも、年功的な給与上昇を許容する仕組みを内在し、現実には長年にわたり年功的な処遇を許容してきた面があり、また、全国的にみると、民間賃金の低い地域では公務員の給与水準が民間賃金を上回るという状況も生じていた。このような背景の下、昨年のお勧めでは年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映及び地域の民間賃金水準のより適切な反映等をねらいとして「給与構造の改革」に取り組むこととしたところであり、平成22年度の完成に向け、本年以降においても着実にその進捗を図っていく必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、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、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員に対し、適正な給与水準や勤務条件を確保するという機能を有している。

本委員会は、この機能の重要性を認識し、県職員の給与について、国や他の都道府県、民間の給与の状況、その他の事情などを踏まえながら、県民の支持を得られる適正な給与水準を確保し、時代の変化に応じた適正な給与制度を実現するという視点に立って検討を進めてきた。昨年のお勧めにおいて、民間企業における人事・組織形態の変化等に対応できるよう引き続き検討を進める旨表明し、本年の職種別民間給与実態調査は、従前より調査対象企業の範囲を拡大して実施しており、これまでの総務省や人事院の調査・研究における公務部外の有識者の意見やマスコミの声なども踏まえ、国の給与制度との均衡や本県を取り巻く状況等を考慮のうえ、公民給与の比較方法の見直しについても慎重に検討を行ったところである。

本県においては、第4次茨城県行財政改革大綱に基づき、職務に関する様々な改革プログラムが推進されており、職員一人ひとりが高い倫理観と強い自覚をもって公務に臨むことが求められている中で、それらを支える公務の運営においても所要の取組を行っていく必要があると考えている。

## 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33,544人で、昨年（34,346人）と比較すると、802人と大幅な減少となっている。これは、本年4月の組織改編で新たに病院局が設置されたことにより、病院局の職員については、本年の職員給与実態調査の対象から除かれたことが影響している。

当該調査の対象職員は、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、43.2歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒73.5%、短大卒8.9%、高校卒17.6%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性61.7%、女性38.3%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
33,544人	43.2歳	21.4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
73.5%	8.9%	17.6%	0.0%	61.7%	38.3%

（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

新規採用職員を含む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、406,410円であり、昨年と比較すると、1,318円の増額となっている。

表－2 職員の平均給与月額

給料	地域手当	扶養手当	計
394,423円	2,650円	9,337円	406,410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1,119のうち183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8,970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。なお、本年は、調査対象となる民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大した。

また、各企業における給与の抑制措置及び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、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、各民間事業所の御協力を得て、本年も92.9%（企業規模100人以上では94.7%）と極めて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、大学卒では29.6%、高校卒では21.7%となっており、このうち、初任給を改定した事業所の割合は少なく、大学卒では64.4%、高校卒では83.4%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

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	29.6%	(32.6)%	(64.4)%	(3.0)%	70.4%
	50人以上	49.6	(35.9)	(62.0)	(2.1)	50.4
	100人以上 500人未満	20.9	(14.9)	(79.0)	(6.1)	79.1
	100人未満	11.1	(66.7)	(33.3)	(－)	88.9
高校卒	計	21.7	(12.4)	(83.4)	(4.2)	78.3
	50人以上	23.8	(23.2)	(72.5)	(4.3)	76.2
	100人以上 500人未満	27.6	(5.5)	(89.9)	(4.6)	72.4
	100人未満	7.4	(－)	(100.0)	(－)	92.6

(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、係員で見ると、ベア慣行のない事業所の割合が56.1%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は23.1%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所でみると23.9%となっており、昨年（19.2%）に比べて増加している。

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、係員で見ると、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は83.5%となっている。35.7%の事業所において昨年より増額となっており、減額となっている事業所の割合（3.7%）を大幅に上回っている。

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	23.1 %	19.7 %	1.1 %	56.1 %
課長級	18.0	24.5	1.2	56.3

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	83.5 %	77.0 %	35.7 %	3.7 %	37.6 %	6.5 %	16.5 %
課長級	82.3	78.2	37.1	5.5	35.6	4.1	17.7

(注) 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) 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18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は26.2%となっており、企業規模100人以上の事業所でみると28.4%と昨年（32.2%）より減少している。

雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換、残業の規制の順になっている。

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
部門の整理・部門間の配転	11.6 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	11.2
残業の規制	6.8
採用の停止・抑制	6.0
転籍出向	4.3
賃金のカット	3.5
希望退職者の募集	3.3
正社員の解雇	0.5
一時帰休・休業	－
計	26.2

（注）平成18年1月以降の実施状況である。

### 3 公民給与の比較方法の見直し

本県における公民給与の比較方法の見直しについては、昨年の勧告時に、民間企業における人事・組織形態の変化等に対応できるよう、引き続き検討を進める旨表明したところであり、民間企業の給与水準をより適正に反映させるとの観点から検討を進めてきた。

民間準拠による比較方法においては、国会における比較対象企業規模の範囲を拡大すべきとの議論やマスコミの公務員の給与水準等に対する論調、総務省が設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」における民間給与の調査方法等に対する報告内容などをみると、比較対象企業規模を含めたこれまでの比較方法について、社会的なコンセンサスが得られているとは必ずしも言い難い状況になってきている。

そのような中、人事院では、昨年11月に学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」、本年1月には、各界有識者による「給与懇話会」を設置し、比較方法の全般的な見直しの検討を行い、本年の官民給与の比較において、比較対象企業規模を従来100人以上から50人以上に改めるとともに、スタッフ職等を含めた比較対象従業員の範囲の拡大や比較における対応関係の見直しを行った。

本県においても、公民給与の比較方法に対する社会的なコンセンサスを得ることは、職員の給与水準に対する理解と納得を得るための基であることから、国や他の都道府県の動向等を踏まえながら、民間企業の給与水準をより適正に反映させるため、次のように見直すこととした。

### (1) 比較対象企業規模

公務と比較を行う民間企業の規模については、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当である。

本年の職種別民間給与実態調査においては、企業規模50人以上の民間事業所を対象としたが、結果として、企業規模50人以上100人未満の民間企業については、その多くが公務と同様の役職段階（部長、課長、係長など）を有していたことから、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であり、比較対象企業規模を拡大したとしても、これまでどおり調査の精確性を維持することができるかと判断した。

また、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても84.4%の事業所において調査を完了し、公民の給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができた。

これらを踏まえて、比較対象企業規模については、50人以上とすることとした。

### (2) 比較対象従業員

月例給の公民比較において、公務と比較を行う民間企業の役職者は、これまでライン職に限り、ライン職についても部下数等の要件を満たす者に限定してきた。

比較対象従業員の範囲についても、民間の実態をできるだけ広く把握し反映することが適当であることから、民間企業において、人事・組織形態が変化してきていること等を踏まえ、所要の見直しを行うこととし、ライン職の民間役職者について、国に準じてその要件を改め、スタッフ職等の従業員についても比較の対象に加えることとした。

### (3) 比較における対応関係

月例給の公民給与の比較の対応関係については、給与構造の改革において本年4月に給料表の職務の級を統合したことや比較対象企業規模の範囲を拡大したことに伴い、国に準じて一定の企業規模に応じた区分を設けた上で、民間と公務における職務の級との対応関係を整理することとした。

民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較するという原則の下、本県の各職務の級に格付けしている役職段階を基準とし、特定の役職段階については、民間企業の規模に応じて一定の差を設けることとした。

これらにより、本年の公民給与の比較における対応関係は、表-7のとおりとした。

表－7 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	部長 次長	支店長, 工場長 部長, 部次長	支店長, 工場長 部長, 部次長	支店長, 工場長 部長, 部次長
8級	次長			
7級	課長	課長		支店長, 工場長 部長, 部次長
6級	課長相当 課長補佐	課長代理	課長 課長代理	課長 課長代理
5級	課長補佐			
4級 3級	係長	係長	係長	係長
3級	主任	主任	主任	主任
2級	主事 技師	係員	係員	係員
1級				

(注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

#### (4) 特別給の比較方法

特別給の比較対象企業規模については、月例給の公民比較において、企業規模50人以上の民間企業としたこととの整合性を考慮し、特別給の公民比較においても、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

#### 4 職員と民間従業員の給与比較

前記の公民給与の比較方法の見直しを行った上で、本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

##### (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、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）付則第13項の規定により、管理職手当が減額されているが、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置前の給与水準により、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、民間給与が減額措置前の職員の給与を1人当たり77円（0.02%）とわずかに上回るものの、ほぼ均衡している。

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) $\left(\frac{A - B}{B}\right) \times 100$
行政職給料表関係	390,423円	390,346円	77円 (0.02%)

(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 減額措置後の職員の給与でみると民間給与が職員の給与を805円（0.21%）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4.43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（4.45月分）とおおむね均衡している。

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 <sub>1</sub> )	380,018円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	380,733円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	814,746円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	870,021円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.14月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.29月分
特別給の支給割合年間計		4.43月分

(注) 下半期とは平成17年8月から平成18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。



## 5 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0.1%それぞれ上回っている。

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159,306円、192,697円及び226,090円となっている。

## 6 給与制度を巡る動向

### (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）。

主な給与の報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 比較対象企業規模など官民給与の比較方法を見直す。

イ 官民給与の較差（0.00%）が極めて小さいため、月例給の改定を見送る。

ウ 期末手当・勤勉手当は民間の支給割合とおおむね均衡している。

エ 給与構造改革を計画的に実施する。

- ・ 地域手当の暫定的な支給割合を1～3%引き上げる。

- ・ 広域的に転勤のある民間企業の賃金水準を考慮し、広域異動を行った職員に対して広域異動手当を新設する。

- ・ 俸給の特別調整額について年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるように定率制から定額制に移行する。

オ 扶養手当について3人目以降の子等の支給月額を1,000円引き上げる。

### (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17年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.9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	9 団体	6 団体	11 団体	13 団体	8 団体

## 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、給料表、諸手当及び期末手当・勤勉手当等については改定を行わないこととする。

本年において公民較差等に基づく給与改定は行わないが、公民較差等に基づく給与改定以外の改定等については、(2)以下に示すとおりとする。

#### (2) 管理職手当の定額化

管理職手当については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制とする。

- 手当額

手当の額については、国に準ずることを基本方向として、本県の管理職手当の支給割合の実態等を踏まえ、所要の改定を行うこと。

- 実施時期等

管理職手当の定額化については、平成19年4月1日から実施する。また、国に準じて、経過措置を講ずること。

管理職員特別勤務手当についても、所要の改定を行うこと。

#### (3) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、暫定的な支給割合とすることとしているが、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の支給割合について所要の措置を講ずることとする。

#### (4) 扶養手当の改定

民間における家族手当の支給額と職員の扶養手当の現行支給額とを比較すると、配偶者と子2人に係る支給月額についてはほぼ見合うものとなっている。

る。一方で、現行の扶養手当においては、3人目以降の子の支給月額が5,000円となっており、2人目までの子が6,000円であるのに対し1,000円低い額となっていることから、本県においても国と同様に少子化対策を推進していることを考慮し、人事院勧告に準じて、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、2人目までの子等の額と同額とすることとし、平成19年4月1日から実施することとする。

(5) 農林漁業普及指導手当の見直し

農林漁業普及指導手当については、他の都道府県の状況を踏まえ、早急に見直す必要がある。

(6) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務を巡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。

交通用具使用者に係る通勤手当については、交通用具に係る諸情勢の変化に留意し、引き続き、見直しを検討する必要がある。

## 2 公務の運営

(1) 能力・実績等に基づく人事管理

時代の変化に対応し、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かなければならない。

そのためには、人事評価制度を客観的で公正性や透明性が高く、実効性のあるものとして整備し、職員の年齢や勤務年数にとらわれることなく、職務遂行能力や勤務実績を的確に把握・評価し、任用・人事配置、給与処遇など人事管理に適切に活用していく必要がある。

また、公務の適正かつ能率的な運営の確保に資するためにも、分限制度の適切な運用を図っていく必要があり、適格性を欠く職員に対する分限処分を視野に入れた対応等を検討する必要がある。

(2) 女性職員の登用

男女がともに県の施策や方針の決定過程に参画することは、男女共同参画

社会の実現の基盤をなすものであり、女性職員の幹部への登用を促進することは、複雑・多様化する行政需要への対応の幅も広がることとなる。

本県においては、これまでも女性職員が多様な経験を積めるような職場への配置などに努め、登用拡大に向けた取組を行っているが、さらに勤務環境を整備して女性職員が能力を十分発揮できるような取組を進めていく必要がある。

### (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ことや職業生活と家庭生活との両立が図れることなど勤務環境を整備することは、公務能率の向上のための基本である。そこで、次に掲げる課題への取組が重要である。

#### ア 総実勤務時間の短縮

本県においては、これまでも時短マニュアルなどを通じて、時間外勤務の縮減等に取り組んでいるが、必ずしも十分な効果があがっているとは言えない状況にあるので、これまで以上に、管理監督者をはじめ職員すべてが意識改革を図り、効率的な業務の執行に努める必要がある。特に管理監督者にあっては、職員の時間外勤務の状況に注意を払うなど勤務時間の適切な管理を行うとともに、業務自体の必要性を再検討する必要がある。

また、年次休暇等の計画的取得などを通じて、休暇の取得しやすい環境を整備するとともに、週休日の振替の徹底なども積極的に取り組む必要がある。

#### イ 職員の健康保持

本県においては、これまでも職員の健康の保持・増進のための支援に取り組んでおり、知事部局においては、「職員の心とからだの健康づくり推進計画」を策定して推進体制を充実整備するとともに事業の充実拡大が図られているが、引き続き、職員の健康管理の積極的な推進と総合的かつ体系的な事業の展開を図っていく必要がある。

#### ウ 職業生活と家庭生活の両立支援

本県においては、これまでも職業生活と家庭生活の両立支援のための環境整備に努め、平成17年3月に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画によって様々な取組が行われているが、引き続き、

計画目標の達成に向けた取組等を着実に進めていく必要がある。

また、国における育児のための短時間勤務の制度の導入等の動向に留意し、所要の措置について検討する必要がある。

#### (4) 休息時間の見直し

民間企業の通常の勤務形態においては、休息時間に相当する制度はほとんど普及していないこと等を考慮して、国では、本年7月から休息時間を廃止したところであり、他県等においても見直しの動きがみられることから、休息時間の見直しを行う必要がある。

#### (5) 服務規律の遵守

職員には、法令等を遵守して県民の負託に応える責務が課せられ、公務員倫理が強く求められているが、あいかわらず飲酒運転などの法令違反や不祥事が発生しており、これまで培ってきた県民の信頼を損ない、ひいては県職員全体の士気の低下にも繋がりがねない状況にある。

任命権者においては、懲戒処分基準の見直しなどにより服務規律の徹底を図っているが、不祥事に対する厳正な対処をはじめ、より一層の服務規律の確保と倫理意識の向上に努めるとともに、職員一人ひとりにとっては、改めて公務員としての自覚を持ち、服務規律の遵守の下、日々の業務に真摯に取り組む、県民の信頼に応えていく必要がある。

労働基本権制約の代償措置である人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員の適正な処遇を確保するという機能を担い、給与、その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度として、県民の理解を得て定着している。

本年は、平成16年以来2年ぶりに給料表と期末手当・勤勉手当についてともに改定を行わないこととしたが、給与構造改革を推進していく観点等から給与に関する事項の見直しや、行政運営の安定に資するため公務の運営に関する取組について言及をしたところであり、県民に理解の得られる給与水準の確保と公務の公正かつ効率的な運営に寄与するものと考えている。

このような本制度の意義、役割を理解され、別紙第2の勧告を早急に実現されるよう要請するものである。

職員一人ひとりにとっては、県民全体の奉仕者としての使命を改めて自覚し、高い士気をもって、良質で効率的な行政サービスの提供を心がけるよう要望する。