

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

少子化による本格的な人口減少や急速な高齢化など社会構造が激しく変化している中で、社会経済のグローバル化や情報通信の高度化などの進展により、社会経済情勢は大きく変化している。このような情勢を背景に、行政課題はますます複雑・高度化してきている。

また、政府は、地方公共団体が行政を自主的かつ総合的に広く担える仕組みに転換するため、「地域主権戦略大綱」を平成22年6月に閣議決定し、地域主権改革の推進を掲げたところであり、地方の果たす役割はますます増大してきている。

このような状況にあって、地方公共団体においても、様々な課題や変化していく状況への適切な対応が一層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。

本県においては、昨年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、職員の意識改革に積極的に取り組んでいるところである。

公務をめぐる状況は大きく変化しており、本年、人事院では、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、公務員の高齢期の雇用問題の考え方を示したところである。

その中で、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であると基本的な方向について言及し、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うとしている。

公務員の高齢期の雇用問題は、本県にとっても重要な課題であると認識しており、国の動向等に留意し、適切に対応したいと考えている。

また、当委員会としては、地域の給与水準に的確に対応するとともに、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、平成18年度から、給与構造改革を行ったところである。給与構造改革は、本年度をもって終了することとなるが、引き続き、国の動向等に留意してまいりたいと考えている。

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32,249人で、昨年（32,611人）と比較すると、362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、43.9歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒75.4%、短大卒8.4%、高校卒16.2%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性60.9%、女性39.1%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経過年数
32,249人	43.9歳	22.0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
75.4%	8.4%	16.2%	0.0%	60.9%	39.1%

(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

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、398,944円であり、昨年と比較すると、4,102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、397,352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
377,934円 (376,417円)	11,877円 (11,802円)	9,133円	398,944円 (397,352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1,123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12,085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に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86.4%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29.6%（昨年32.6%）、高校卒で23.1%（同30.6%）となっている。そのうち大学卒で91.4%（同80.6%）、高校卒で89.6%（同81.5%）の事業所で、初任給は据置きとなっており、昨年大幅に増加した初任給据置きの事業所の割合が更に増加している。

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	
			額	額	額	
大学卒	計	29.6 %	(8.6) %	(91.4) %	— %	70.4 %
	50人以上	38.4	(7.2)	(92.8)	—	61.6
	100人以上 500人未満	27.5	(8.4)	(91.6)	—	72.5
	100人未満	15.8	(16.7)	(83.3)	—	84.2
高校卒	計	23.1	(10.4)	(89.6)	—	76.9
	50人以上	26.4	(9.5)	(90.5)	—	73.6
	100人以上 500人未満	26.9	(8.1)	(91.9)	—	73.1
	100人未満	7.9	(33.3)	(66.7)	—	92.1

(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11.1%（昨年17.4%）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83.3%となっており、昨年（75.0%）に比べて増加している。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26.0%と昨年（14.9%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は8.2%と昨年（20.4%）に比べて減少している。

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	11.1 %	21.3 %	0.3 %	67.3 %
課長級	9.1	17.0	0.3	73.6

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	91.6 %	83.3 %	26.0 %	8.2 %	49.1 %	8.3 %	8.4 %
課長級	80.8	72.9	21.5	9.4	42.0	7.9	19.2

(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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は41.5%となっており、大幅に増加した昨年（56.0%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。

民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順に見ると、採用の停止・抑制、残業の規制、賃金カットとなっている。

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
採用の停止・抑制	25.3 %
残業の規制	17.5
賃金カット	11.6
部門の整理閉鎖・部門間の配転	9.5
転籍出向	9.4
一時帰休・休業	8.5
希望退職者の募集	4.6
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	4.0
ワークシェアリング	2.6
正社員の解雇	0.8
計	41.5

（注）平成22年1月以降の実施状況である。

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－7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881円（0.23%）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－7 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	385,535円	386,416円	▲881円 (▲0.23%)

(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見ると民間給与が職員給与を2,738円(0.72%)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－8のとおり，平均所定内給与月額額の3.97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(4.15月)が民間事業所の特別給を0.18月分上回っている。

表－8 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)	349,384円
	上半期 (A ₂)	356,950円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	688,232円
	上半期 (B ₂)	713,809円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	1.97月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.00月分
特別給の支給割合年間計		3.97月分

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22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1.2%，水戸市では0.3%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184,422円，202,575円及び220,735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10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（▲0.19％）を解消するため，月例給の引下げ改定（55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額，中高年齢層について俸給表を引下げ改定）
- イ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（▲0.2月分）

(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21年4月1日現在，本県のラスパイレス指数は101.4である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は，表－9のとおりとなっている。

表－9 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	16 <small>団体</small>	9 <small>団体</small>	2 <small>団体</small>	10 <small>団体</small>	10 <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 50歳台後半層の職員の給与

55歳を超える職員に支給する給料月額、地域手当、期末手当及び勤勉手当等については、人事院勧告に準ずることを基本として、また、管理職手当については、国に準ずることを基本として、公民較差等を踏まえ、所要の措置を講ずること。

なお、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当等についても、同様とすること。

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。

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き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上で、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、若年層等の引下げ改定を行わない給料月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については公民較差相当分に係る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) 若年・中堅層を中心とした号給の調整

平成23年4月1日において、43歳に満たない職員のうち、平成22年4月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号給については、人事院勧告に準じて、所要の措置を講ずる必要がある。

(3) 自宅に係る住居手当の廃止

自宅に係る住居手当については、昨年国において廃止されたことや他の都道府県の動向等を踏まえ、当該手当を廃止する必要がある。

なお、廃止に伴い経過措置を講ずる場合には、上記趣旨等を踏まえ実施する必要がある。

(4) 時間外勤務手当の改定

月60時間の時間外勤務時間の積算に係る日曜日又はこれに相当する日の勤務時間の取扱いについては、国に準じて所要の改定を行う必要がある。

(5) 教員給与の見直し

教員給与のうち、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、給料の調整額については、国における見直し状況にそれぞれ留意し、見直しを検討する必要がある。

(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、高齢層の給与制度の在り方など、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。

2 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、年々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が極めて重要である。このため、今後、次に掲げる課題に積極的に取り組んでいく必要がある。

ア 人材の確保

地域間競争が激化する中、本県においてはこれまで、県の魅力、県の組

織や仕事，採用試験の内容等をわかりやすく説明し，受験者からの個別相談にもきめ細かに対応する「採用試験説明会」や「職員ガイダンス」の開催，採用試験の受験勧奨を行う「大学等訪問」など，本県職員を目指す受験者の増加に向けた広報活動等を積極的に展開してきた。また，職員等採用試験では，筆記試験よりも口述試験の得点割合を高くし，より人物面を重視した採用を行うとともに，今年度の採用試験から新たに，「茨城県に関する問題・課題」を出題し，県での仕事に意欲と熱意を持つ有為な人材の確保に努めているところである。

今後とも，このような取組を更に積極的に行いながら，本県の発展と県民福祉の向上のために意欲と熱意を持って働く職員の採用に努める所存である。このような観点から，上級試験・中級試験・初級試験という現行の試験体系の見直しや，社会人経験者等の人材活用等について，任命権者の意見を聴きながら具体的に検討する。

イ 人材の育成

本県においては，現在，新規採用職員から管理職までの各役職段階や，様々な行政課題に対応した研修を年間を通して実施しているほか，国，県，市町村，民間等との人事交流を積極的に行うなど，人材育成の取組に力を入れ，職員の意識の改革や能力の向上，あるいは組織の活性化等を図ってきたところである。

今後，限られた職員数の中で効率的・効果的に質の高い行政サービスを提供していくためには，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行く必要がある。このため，職員に求められる専門性や倫理観はもとより，困難な行政課題に積極的かつ果敢に立ち向かい，自らが県政を担っていくというような強い使命感や行動力を持つ職員の育成が極めて重要である。

任命権者においては，人材育成基本方針等の見直し・策定を行いながら，これまで以上に職員の視野を広げスキルの向上を目指す研修機会の提供や内容の充実を図るとともに，公務の活性化や行政品質の向上に資する人事交流の更なる推進などにより，職員の士気を向上させ，計画的かつ総合的な人材育成に積極的に取り組む必要がある。

一方，個々の職員にあっては，時代の変化が急激で不安感や閉塞感が漂う昨今ではあるが，このような機会を積極的に活用し，多様な経験を積みながら，自己啓発や資質の向上に努めることが求められており，そうすることが職員自身の生きがいや充実した生活にもつながるものと考えられる。

ウ 女性職員の登用

県の施策や方針の決定過程への女性の参画は，男女共同参画社会の実現

のために積極的に取り組むべき重要な課題であり、複雑・多様化する行政需要に幅広く対応するためにも、女性職員の登用は不可欠である。

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、平成23年度に新たな茨城県男女共同参画基本計画が策定されることも踏まえ、引き続き、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。

国においては、昨年度から能力及び実績に基づく新たな人事評価制度を実施しているが、本県においても、現在、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いるところである。今後は、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る必要がある。また、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を確立していくためには、制度に対する職員の理解を深めることが不可欠であり、そのための積極的な取組を進める必要がある。

(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

職員の健康保持や仕事への意欲・活力の維持、仕事と生活の調和の推進の観点から、総実勤務時間の縮減は大きな課題である。本県においては、定時退庁日の拡充・徹底や時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間の設定・拡充等により、超過勤務縮減に一定の効果을上げているが、依然として恒常的な時間外勤務が見受けられるところである。

このため、管理監督者は、職員に対する時間外勤務の適切な管理・指導や、業務そのものの必要性の再検討などを継続して行うとともに、自ら率先して早期退庁に努めるなど、超過勤務の縮減に積極的に取り組む必要がある。個々の職員においても、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

休日の振替の徹底などにも、引き続き積極的に取り組む必要がある。

イ 職業生活と家庭生活との両立支援

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り、本年6月には男性職員の育児休業の取得促進等を図るための制度改正なども行ったところである。

一方で、男性職員の育児休業の取得者数が依然として少ない状況が見受けられることなどから、本年3月に改定した特定事業主行動計画において設定した目標の達成に向け、着実に取り組む必要がある。

ウ 職員の健康保持

近年、メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者の割合が増加傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。このため、本県においては、メンタルヘルス対策を始めとする職員の健康保持・増進のための支援に積極的に取り組んでおり、研修会の開催や精神保健相談の充実、あるいは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など、総合的かつ体系的に事業を展開しているところである。

職員が心身ともに健康で、その能力を十分発揮できるようにすることは、職員やその家族の生活にとっても、公務の円滑な運営にとっても極めて大切であることから、今後とも、管理職員による職員の勤務状況の把握や長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組、また、心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など、職員の健康保持のための取組を更に積極的に行う必要がある。

職員においても、日頃から自分の健康状態を把握するとともに、心身の変調を自覚した場合などは、早期に相談窓口等を活用し、専門家による適切なケアを受けることが大切である。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」については、職員研修の内容を充実させるなど管理職員に対する情報提供に努めているところであるが、職員の心の健康保持の観点から、引き続きこれらの取組を進めていく必要がある。

(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いるが、昨年度は、不適正経理による職員の大量処分が行われるなど、これまで築き上げてきた県民からの信頼を大きく損なう事案が発生しており、極めて憂慮すべき事態である。任命権者は、改めて服務規律の遵守の徹底と倫理意識の向上を図るとともに、職員においても、一人ひとりが自分の問題として重く受け止め、改めて公務員としての自覚を持ち、県民の信頼に応えていく必要がある。

(5) 高齢期の雇用問題

人事院は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示した上で、今後更に検討を進め、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことを報告したところである。

地方公務員の定年年齢は、国の職員につき定められている定年を基準として定めることとされており、また、高齢期の雇用問題への対応は本県においても重要な課題であることから、今後の国の動向等を注視し、定年延長に向けた人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

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の勧告を早急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、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。