

# 別紙第1 職員の給与等に関する報告

## はじめに

少子高齢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には、有為な人材を確保・育成するとともに、職員の働く意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要である。そのため、積極的な県の仕事の魅力発信による受験者の確保や体系的な研修による人材育成などを図るとともに、女性職員の各分野への参画や管理職への登用、ワーク・ライフ・バランスの推進、本年4月から導入された人事評価制度による適切な人事管理などを行っていくことが必要である。

現在、国においては、誰もがその能力を発揮して活躍できる社会を目指して、本年9月に政府による「働き方改革実現会議」が設置されるなど、働き方改革が重要な課題であるとして検討されている。

また、本年人事院は、扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者や子に係る手当額の見直しを行うこととした。一方、公務の運営においても、民間労働法制の改正内容に即して、来年1月から介護時間の新設等を行うなど、仕事と家庭の両立支援制度の充実や長時間労働の是正等の働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていくとしている。

本県においても、第6次行財政改革大綱により、職員の資質向上と意識改革や職員が生き生きと働ける職場環境の整備などの県庁改革に取り組んでいるところであるが、これら国における働き方改革の動向を注視しながら、仕事と家庭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るため、柔軟で多様な働き方を可能とする制度の導入の検討や長時間労働の是正など、引き続きワーク・ライフ・バランスを実現するための取組を積極的に進めていく必要がある。

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や公務能率の向上などに、積極的に取り組んできたところである。本年の勧告に当たり、本県の給与制度における世代間の給与配分の見直しなどの観点から、初任給及び給料表の改正、昇給制度及び扶養手当の見直し、勤務環境の整備など、職員の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30,910人で、昨年(31,057人)と比較すると、147人の減少となっている。

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、43.3歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒78.8%、短大卒7.1%、高校卒14.1%、性別人員構成は、男性59.3%、女性40.7%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
30,910人	43.3歳	21.2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
78.8%	7.1%	14.1%	0.0%	59.3%	40.7%

(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、387,306円であり、昨年(386,854円)と比較すると、452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
360,579円	18,771円	7,956円	387,306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1,198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12,206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85.8%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26.8%（昨年25.2%）、高校卒で26.6%（同16.0%）となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で45.2%（同35.8%）、高校卒で44.9%（同46.0%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で54.8%（同64.2%）、高校卒で54.0%（同54.0%）となっている。

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	
			増額	据置き	減額	
大学卒	規模計	26.8 %	(45.2) %	(54.8) %	- %	73.2 %
	500人以上	33.4	(51.3)	(48.7)	-	66.6
	100人以上 500人未満	23.7	(37.5)	(62.5)	-	76.3
	50人以上 100人未満	17.9	(42.9)	(57.1)	-	82.1
高校卒	規模計	26.6	(44.9)	(54.0)	(1.1)	73.4
	500人以上	33.4	(61.4)	(36.4)	(2.2)	66.6
	100人以上 500人未満	23.1	(30.7)	(69.3)	-	76.9
	50人以上 100人未満	17.9	(14.3)	(85.7)	-	82.1

(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29.6％（昨年38.3％）となっており、昨年に比べて8.7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－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95.4％（昨年94.1％）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27.0％（昨年23.5％）、減額となっている事業所の割合は9.0％（同5.7％）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	29.6 %	10.8 %	0.6 %	59.0 %
課長級	20.5	8.8	0.6	70.1

(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
		定期昇給実施	増額	減額	変化なし		
係員	97.0 %	95.4 %	27.0 %	9.0 %	59.4 %	1.6 %	3.0 %
課長級	89.0	87.4	26.5	9.0	51.9	1.6	11.0

(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891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－6 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100\right)$
383,830円	382,939円	891円 (0.23%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

## (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4.31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(4.20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> )	(A <sub>2</sub> )	346,736円
			349,800円
特別給の支給額	(B <sub>1</sub> )	(B <sub>2</sub> )	778,279円
			723,096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 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$		2.07月分
特別給の支給割合年間計			4.31月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28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0.4%、水戸市では0.6%それぞれ下降している。

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175,635円、197,008円及び218,398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8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（0.17%）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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 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 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額とし、子に係る手当額を引上げ

### (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27年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.7（地域手当補正後は98.0）である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－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	7 団体	9 団体	10 団体	17 団体	4 団体
団体数(地域手当補正後)	9	10	14	10	4

## 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0.1%引き上げ、5.1%に改定すること。

##### 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) 給料表の号給増設

給料表の号給増設については、これまで検討を進めてきたところであるが、人事評価結果の昇給への反映など諸情勢の変化があることから、国における給与制度の総合的見直しに伴う号給増設の趣旨を踏まえ、所要の改正を行う必要がある。

#### (3) 55歳を超える職員の昇給制度の改正

55歳を超える職員の昇給制度については、50歳台後半層における公民の給与差があることから、人事評価制度による全ての職員に対する評価結果の昇給への反映の実施等を踏まえ、給与水準の上昇を抑制するため、国に準じて所要の改正を行う必要がある。

#### (4) 初任給の改正等

初任給については、有為な人材確保や世代間の給与配分の見直しの必要

性等を考慮し、他の都道府県の状況を踏まえ、早急に所要の改正を行う必要がある。

なお、改正に当たっては、号給を要件とする諸手当についても所要の措置を講ずる必要がある。

#### (5) 扶養手当の見直し

人事院は、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮して、子に係る手当額の引上げを行うこととした。

また、本府省課長級の職員には、子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととした。本府省室長級の職員には、子を除き、その他の扶養親族に係る手当を3,500円支給することとした。

本県においては、これまで国に準じて見直しを行ってきたことを踏まえ、国と同様に少子化対策を推進していること等を考慮し、人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

#### (6) 地域手当の支給割合の改定（給与制度の総合的見直し関係）

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29年4月1日から平成30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。

#### (7) 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

### (1) 有為な人材の確保・育成

民間の経済・雇用情勢の変化や少子化の影響により、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・育成が極めて重要である。

高い資質と使命感を有する有為な人材を確保するためには、より多くの学生等が本県職員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが必要である。このため、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やSNSを活用し、県の仕事の魅力や働きやすい職場環境づくりの取組などの広報活動に、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、30歳台前半などの若年層職員が他の年齢層に比べて少ないことから、年齢構成の不均衡を是正し、組織活力の維持・向上を図るため、多様な有為の人材の採用について、検討する必要がある。

さらに、本県においては、全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できるよう、本年3月に「茨城県女性職員活躍推進プラン」を策定し、女性の採用・登用の拡大や働き方改革の推進、働きやすい職場環境づくりを進めているところであり、今後とも、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。

なお、任命権者においては、職員の能力向上に資する効果的な研修の実施や研修に参加しやすい職場環境を整備するなど、引き続き人材の育成に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

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ためには、採用年次や試験区分等にとらわれず、職員の能力・実績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。

国家公務員においては、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みとして人事評価制度を平成21年度に導入し、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などの人事管理に活用している。

本県においても、人事評価制度を平成18年度から試行し、一部の職員を対象として勤勉手当等に活用してきたが、地方公務員法の一部改正により、平成28年度から全ての職員を対象に本格実施され、評価結果が任用や給与などの人事管理の基礎として活用されることとなった。

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするためには、職員への十分な周知と理解を踏まえながら制度の運用を図るとともに、業務を通じて生み出された成果や能力を適正に評価し、その評価結果を開示して、職員に対するきめ細かな指導・助言等によって、やる気アップや人材育成に努めることが必要である。

また、人事評価制度を円滑に実施する上で、評価者である管理職員の評価スキルやマネジメント能力の向上に努めるとともに、評価結果等の人事評価に関する苦情への的確な対応を図ることが重要である。

## (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。

また、少子高齢化の進展に伴い、活力ある社会を維持・発展させるため、育児や家族の介護と仕事の両立がしやすい職場環境の整備や長時間労働の是正等の働き方改革の取組を進めていくことが重要な課題となっている。

そこで、次に掲げる課題への取組が重要である。

## ア 長時間労働の是正

本年、人事院は働き方改革の一つとして、長時間労働の是正について、様々な取組を報告したところである。

本県においても、時間外勤務を縮減することは、職員の健康保持はもとよりワーク・ライフ・バランスを確保する面からも、極めて重要な課題である。これまで年次休暇と夏季休暇の計画的取得や定時退庁日の設定など、総実勤務時間の縮減に向け、様々な取組を実施し、一定の効果は上げているものの、依然として時間外勤務の状況には変化が見られない。

任命権者においては、定時退庁日の設定等の各種取組の効果の検証などを通して、これまでの取組をより実効あるものにしていく必要がある。

また、所属長等が職員一人一人の業務実態や時間外勤務の発生要因を正確に把握した上で、所属内の業務量の削減や職員間の業務量の平準化に努めるなど、長時間労働の是正に向けて強いリーダーシップを発揮して取り組んでいく必要がある。

なお、市町村立学校県費負担教職員にあっては、引き続き、学校、市町村教育委員会、県教育委員会が連携して、学校現場における業務改善に取り組んでいく必要がある。

## イ 職員の健康保持等

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いるが、メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者数に大きな変化は見られない状況であり、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

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り、管理職員による職員一人一人の業務実態の正確な把握や時間外勤務の多い職員の健康への配慮等の未然防止の取組及び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やかな対応をさらに強化する必要がある。

なお、今年度から、職員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度が実施されているところであり、管理職員においてはその集団分析結果を活用することにより職場環境の改善に努め、個々の職員においても同制度を利用するなどにより日頃から自身の健康管理に努める必要がある。

さらに、職場における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付きや早期対応等につながることから、管理職員はもとより、職員一人一人がコミュニケーションの活性化に努め

ることも重要である。

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、その未然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、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

少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立を支援することが重要な課題となっており、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われたことを踏まえ、人事院では、その改正に即して、介護時間を新設することなどについて勧告等したところである。

本県においても、国・民間との均衡を欠くことがないよう所要の措置を講じる必要がある。

また、国においては、働き方に対するニーズの多様化等を踏まえ、本年4月からフレックスタイム制を導入しているところである。フレックスタイム制については、特に育児や介護を行う職員などに対する仕事と家庭の両立支援に資する制度であることから、本県においても、既に取り組んでいる他の都道府県等の状況を調査するとともに、試行を実施して課題を整理するなど、本県の実情を踏まえながら、引き続き制度導入に向けての検討を行う必要がある。

さらに、両立支援制度の活用には、職場の理解と利用しやすい環境の整備が重要であることから、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、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を講じるなど、職員が両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に努める必要がある。

#### (4) 雇用と年金の接続

国家公務員の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。

本年4月からの年金支給開始年齢の62歳の引上げに当たっては、昨年12月の閣議発言において、国家公務員制度担当大臣から、国家公務員の雇用と年金の接続については、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応することが適当との考えが示され、地方公務員についても、引

き続き、地方の実情に応じて、再任用により対応するよう、総務大臣から要請があったところである。

人事院は、本年の報告において、当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要があること、各府省においては計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進する必要がある、人事院としては各府省の取組を支援していく、と報告している。

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十分活用し得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、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、定年前の一般職員と同様に人事評価結果を勤勉手当に反映するなど、給与制度等の諸課題について検討し、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、職員一人一人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するよう、改めて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。