

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人口減少や少子高齢化などの社会構造の大きな変化や、経済のグローバル化の進展による地域間競争の激化を踏まえ、現在、国において、分権型社会を目指した検討が進められている。

地方が主役となる分権型社会に適切に対応するためには、公務においても、能力本位の任用制度や新たな人事評価制度の構築など、能力・実績に基づく人事管理が一層求められるところである。

人事委員会としては、給与勧告に当たり、このような社会経済状況の大きな変化を踏まえ、平成17年から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、地域における適正な給与水準確保などを図るため「給与構造改革」に着手し、公務をめぐる諸情勢の変化に適切に対応してきたところである。

また、民間賃金の実情をより広く、精確に把握し、公務員の給与に反映させるため、平成18年に比較対象企業規模を100人以上から50人以上に改め、本年においては、調査対象事業所数を大幅に増加させたところである。

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年においても、中立的、専門的な第三者機関としての立場から、民間給与との精確な比較を行うとともに、国、他の都道府県、生計費その他の事情を総合的に勘案し、適正な公務員給与が確保されるよう勧告に臨んだところである。

本県では、厳しい財政状況を背景に、給料月額及び管理職手当の減額措置がとられている。当該措置については、職員の士気や生活及び人材の確保に与える影響を深く憂慮するものであり、速やかに解消されることを強く望むものである。なお、民間給与との比較を行うに当たっては、昨年と同様に、本来の給料表は尊重されるべきとの考えの下、本来支払われるべき給与をもって行うこととした。

本委員会としては、給与構造改革を着実に進めていくとともに、能力及び実績に基づく人事管理などの公務運営の改善に努め、より社会一般の情勢に適した制度の構築に向けて、引き続き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33,002人で、昨年（33,292人）と比較すると、290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、43.5歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒74.3%、短大卒8.6%、高校卒17.1%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性61.5%、女性38.5%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
33,002人	43.5歳	21.8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
74.3%	8.6%	17.1%	0.0%	61.5%	38.5%

(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、405,461円であり、昨年と比較すると、1,795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、391,470円となっている。

※ 条例付則第11項及び第14項の規定等により、給料月額の減額（3.5%～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
384,709円 (371,132円)	11,334円 (10,920円)	9,418円	405,461円 (391,470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1,144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9,940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。

職種別民間給与実態調査については、昨年よりも調査対象事業所数を60事業所増加させたところであるが、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、大学卒では25.9%（昨年29.1%）、高校卒では28.2%（同29.8%）となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表－4のとおりであり、大学卒で194,872円（同192,405円）、高校卒で157,830円（同157,282円）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	25.9 %	(43.0) %	(55.4) %	(1.6) %	74.1 %
	50人以上	33.4	(61.9)	(34.7)	(3.4)	66.6
	100人以上 500人未満	29.9	(20.8)	(79.2)	—	70.1
	100人未満	6.1	(66.7)	(33.3)	—	93.9
高校卒	計	28.2	(36.2)	(63.8)	—	71.8
	50人以上	29.6	(49.0)	(51.0)	—	70.4
	100人以上 500人未満	34.7	(24.6)	(75.4)	—	65.3
	100人未満	14.3	(42.9)	(57.1)	—	85.7

(注) ()内は、採用がある事業所を100とした割合である。

表－４ 職種別，学歴別，企業規模別初任給

	学 歴	規 模 計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
新卒事務員・ 技術者計	大学卒	194,872 円	200,730 円	188,899 円	188,147 円
	短大卒	172,437	177,488	164,763	X
	高校卒	157,830	159,163	156,792	155,718
新卒事務員	大学卒	192,191	199,050	181,448	X
	短大卒	166,249	171,884	161,787	—
	高校卒	157,531	159,194	156,570	153,675
新卒技術者	大学卒	197,918	203,257	196,821	185,155
	短大卒	181,327	182,269	176,756	X
	高校卒	158,107	159,135	157,022	157,250

(注) 1 金額は、きまって支給する給与から時間外手当，家族手当，通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除いたものであり，採用のある事業所について平均したものである。

2 大学卒には修士課程，博士課程の修了者は含まない。

3 「X」は，調査事業所が1事業所の場合である。

(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－５のとおりであり，係員で見ると，ベースアップの慣行のない事業所の割合が67.0%（昨年54.3%）となっており，ベースアップを実施した事業所の割合は23.0%（同26.1%）となっている。

また，民間における定期昇給の状況は，表－６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84.8%（昨年82.6%）となっているが，昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合が32.2%（同35.2%）と昨年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6.8%（同5.2%）と増加している。

表－５ 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	ベース慣行なし
係 員	23.0 %	10.0 %	— %	67.0 %
課長級	18.2	7.0	—	74.8

表－6 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 %	84.8 %	32.2 %	6.8 %	45.8 %	1.9 %	13.3 %
課 長 級	65.7	63.0	26.2	5.1	31.7	2.7	34.3

(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－7のとおりであり、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.8%となっており、昨年(23.7%)に比べて減少している。

雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転、採用の停止・抑制、残業の規制、転籍出向の順になっている。

表－7 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	6.0 %
採用の停止・抑制	5.7
残業の規制	5.2
転籍出向	5.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.3
希望退職者の募集	2.2
賃金のカット	0.7
正社員への解雇	0.4
一時帰休・休業	－
計	16.8

(注) 平成20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－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105円（0.03%）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	392,920円	392,815円	105円 (0.03%)

(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15,284円（4.05%）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）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 ₁)	357,497円
	上半期 (A ₂)	359,788円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	816,786円
	上半期 (B ₂)	803,747円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.28月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.23月分
特別給の支給割合年間計		4.51月分

(注) 下半期とは平成19年8月から平成20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0.8%、水戸市では1.4%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181,333円、205,433円及び229,534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を行うとともに、給与の改定及び勤務時間の改定について勧告し、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（0.04%）が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし

ウ 給与構造改革の着実な実施一本府省業務調整手当を新設

エ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定

(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19年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は97.8である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表-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	10 ^{団体}	3 ^{団体}	9 ^{団体}	15 ^{団体}	10 ^{団体}

(3) 教員給与見直しの動向

教員給与の見直しについては、国において、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、平成19年6月には、同年3月の中央教育審議会による答申等を踏まえ、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等が行われている。

そのほか、教職調整額や教員に係る諸手当の見直しについては、引き続き、国において検討されている。

なお、全国人事委員会連合会においては、本年10月に義務教育等教員特別手当に係るモデルとなる手当額表を作成したところである。

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) 初任給調整手当の改定

医師及び歯科医師の初任給調整手当については、医師を取り巻く状況を考慮し、国に準じて、所要の改定を行う必要がある。

(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21年4月1日から平成22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必要がある。

(4) 教員給与の見直し

教員給与の見直しについては、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。

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、教員特殊業務手当については、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。

(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。

ア 給料の調整額及び特殊勤務手当については、国及び他の都道府県の動向等並びに勤務環境の変化等を考慮し、見直しの検討を進める必要がある。

イ 住居手当については、国及び他の都道府県の動向等に留意し、引き続き、見直しの検討を進める必要がある。

2 公務の運営

(1) 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に対応し、県民の負託に添えていくためには、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。

本県においては、昨年まで2回、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、本年においても現在試行中であるが、今後、試行で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、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。

(2) 人材の確保・育成

ア 有為の人材の確保

民間企業における新卒者の採用意欲の高まりや受験年齢人口の減少などにより、本県職員採用試験の応募者確保が困難な状況が続いている中で、今後も引き続き質の高い行政サービスを効率的に提供するためには、有為の人材を確保していくことが重要である。

そのため、人材確保に関する広報活動を積極的に展開していくとともに、試験方法の改善など採用の在り方について、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、これまでも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に努め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・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・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。

(3) 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、男女共同参画社会実現の基盤をなすものであり、複雑・多様化する行政ニーズに幅広く対応するためには、女性職員の登用が不可欠である。

本県においては、これまでも女性職員の職場への配置については、多様な経験を積めるよう、職域の拡大など積極的な登用の推進に関する取組に努めているところであるが、昨年度の本県の採用試験合格者に占める女性の割合が4割を超えたことも踏まえ、引き続き、勤務環境等を整備することにより、

その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。

(4) 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

職員の健康維持やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、本県においては、これまでも時短マニュアルや時間外勤務縮減推進月間の設定などにより積極的な超過勤務縮減の取組を行っており、一定の効果がみられているが、恒常的な時間外勤務も散見されるところである。そのため、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・指導の実施及び業務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、国や他の都道府県と均衡を失しないよう定めるべきものである。また、勤務時間の短縮に当たっては、行政サービスを維持しつつ、行政コストを増加させないこと等を基本とすべきものである。

このため、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等について調査を行うなど必要な検討を進める。

ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

職業生活と家庭生活との両立を支援していくことは、職員の福祉の増進及び公務能率の向上という観点から重要なことである。本県においては、育児休業及び部分休業の拡充をはじめ、本年4月からは育児短時間勤務制度を導入する等、従来から環境整備に努めてきたところである。今後は、育児休業等について、周知徹底を図るなど職員が積極的に活用できるような方策を検討し、より一層の両立支援を図っていく必要がある。

また、特定事業主行動計画に定める計画目標についても、引き続き、その達成に向けて取り組んでいく必要がある。

エ 職員の健康保持

本県においては、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、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

画による総合的かつ体系的な事業を展開し、昨年度からは、メンタル疾患等を主な原因とする長期療養中の職員が円滑に職場復帰ができるよう、職場復帰支援制度の開始や精神保健相談の拡充を図ったところであるが、引き続き、職員の健康管理について、積極的に取り組む必要がある。

(5) 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ところであり、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まれてきたところであるが、県民のさらなる信頼を得て、時代の変化や公務をめぐる諸情勢の変化により生ずる諸課題に的確に対応するため、今後も引き続き服務規律の遵守と倫理意識の向上に努める必要がある。

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。