

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

地方分権の進展とともに、地方公共団体の責務が質・量とも増大しており、職員一人ひとりの資質と能力の向上が今まで以上に求められている。

このような中において、能力・実績主義の人事管理等を内容とする国家公務員法の改正が行われ、地方公務員についても、この改正内容や地方の実態を踏まえた制度の見直しが検討されているところである。

一方、公務については、住民からの厳しい視線が注がれており、特に公務員給与については、納税者である住民の理解を得ることがより一層必要となっている。

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、民間賃金をはじめとする公務をめぐる諸情勢の変化に適切に対応できるよう努めてきたところであり、平成17年においては、国に準じて、職務給の原則や成績主義の推進に加え、地域における適正な給与水準を確保するため、「給与構造改革」に着手したところである。

また、昨年においては、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるとともに、比較対象となる民間従業員の要件を緩和するなど抜本的な見直しを行ったところである。

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。

現在、本県においては、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。この減額措置については、勧告制度の趣旨と異なるものであり誠に残念であるが、本県の危機的な財政状況等を考慮してとられているものでありやむを得ないと考えるものである。

しかしながら、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、当該措置は、できるだけ速やかに解消されることを望むものである。

本委員会としては、本来の給料表は尊重されるべきとの考えの下、民間給与との比較を行うに当たっては、本来支払われるべき給与をもって行うこととした。

地方の自主性、自立性が、今後一層求められる中、限られた職員数で多様化する行政需要に対応していくためには、高い倫理意識の下、職員一人ひとりの資質の向上や適正な勤務環境等の整備がますます重要となっており、公務の運営について、能力・実績等に基づく人事管理をはじめとした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33,292人で、昨年（33,544人）と比較すると、252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、43.4歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒73.9%、短大卒8.7%、高校卒17.4%、中学卒0.0%、性別人員構成は、男性61.6%、女性38.4%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 験 年 数
33,292人	43.4歳	21.6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
73.9%	8.7%	17.4%	0.0%	61.6%	38.4%

(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、407,256円であり、昨年と比較すると、846円の増額となっている。

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、393,233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
389,528円 (375,811円)	8,404円 (8,098円)	9,324円	407,256円 (393,233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1,191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8,647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、各民間事業所の御協力を得て、本年も86.9%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29.1%（昨年29.6%）、高校卒では29.8%（同21.7%）となっている。

これらのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で32.0%（昨年32.6%）、高校卒で26.7%（同12.4%）となっている。

また、初任給月額状況については、表－4のとおりであり、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で192,405円、高校卒で157,282円となっており、いずれも本県の初任給を大きく上回っている。

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	29.1 %	(32.0) %	(68.0) %	(－) %	70.9 %
	500人以上	41.2	(43.1)	(56.9)	(－)	58.8
	100人以上 500人未満	32.2	(24.2)	(75.8)	(－)	67.8
	100人未満	8.1	(－)	(100.0)	(－)	91.9
高校卒	計	29.8	(26.7)	(73.3)	(－)	70.2
	500人以上	33.1	(49.2)	(50.8)	(－)	66.9
	100人以上 500人未満	28.7	(19.5)	(80.5)	(－)	71.3
	100人未満	27.0	(－)	(100.0)	(－)	73.0

(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	192,405 円	194,671 円	187,537 円	200,000 円
	短大卒	175,955	174,963	176,351	—
	高校卒	157,282	160,062	154,332	156,300
新卒事務員	大学卒	190,484	192,999	185,753	200,000
	短大卒	176,279	165,500	177,001	—
	高校卒	155,032	157,579	154,475	154,300
新卒技術者	大学卒	200,247	199,947	201,560	—
	短大卒	175,382	176,510	173,000	—
	高校卒	159,424	160,646	153,244	157,300

(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。

(備考) 本県職員の初任給（行政職）は，上級（大学卒）は170,200円，中級（短大卒）は151,000円，初級（高校卒）は138,400円である。

(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，ベースアップを実施した事業所の割合は26.1％となっており，昨年（23.1％）に比べて増加している。一方，ベースアップを中止した事業所の割合は19.0％（昨年19.7％），ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6％（同1.1％）となっており，昨年に比べていずれも減少している。

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85.0％（昨年83.5％）となっており，昨年に比べて増加している。

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	ベア慣行なし
係 員	26.1 %	19.0 %	0.6 %	54.3 %
課長級	15.8	17.5	0.6	66.1

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	85.0 %	82.6 %	35.2 %	5.2 %	42.2 %	2.4 %	15.0 %
課長級	78.1	74.4	30.8	4.7	38.9	3.7	21.9

(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19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.7%となっており、昨年(26.2%)に比べて減少している。

雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制、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
採用の停止・抑制	9.0 %
部門の整理・部門間の配転	8.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	7.1
転 籍 出 向	4.3
残 業 の 規 制	3.4
賃 金 の カ ッ ト	1.1
希 望 退 職 者 の 募 集	1.1
正 社 員 の 解 雇	0.5
一 時 帰 休 ・ 休 業	—
計	23.7

(注) 平成19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

ア 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827円（0.21%）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) $\left(\frac{A-B}{B}\right) \times 100$
行政職給料表関係	392,958円	392,131円	827円 (0.21%)

(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15,900円（4.22%）上回っている。

イ 家族手当

民間における家族手当の支給状況は、表－9のとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

表－9 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給額
配偶者	13,357円
配偶者と子1人	19,945円
配偶者と子2人	25,818円

(注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 支給月額、家族手当が平成17年以降改定された事業所について算出した。

(備考) 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(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-10のとおり、平均所定内給与月額との4.52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）を上回っている。

表-10 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)	361,499円
	上半期 (A ₂)	366,432円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	833,138円
	上半期 (B ₂)	814,297円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.30月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.22月分
特別給の支給割合年間計		4.52月分

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19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、全国で横ばい、水戸市では0.1%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243,533円、268,445円及び293,338円となっている。

5 給与制度をめぐる動向

(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（0.35%）を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の引上げ（中高年齢層は据置き）、子等に係る扶養手当の引上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- イ 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）
- ウ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

(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18年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は101.1である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表-11のとおりとなっている。

表-11 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 <small>団体</small>	6 <small>団体</small>	11 <small>団体</small>	13 <small>団体</small>	8 <small>団体</small>

(3) 全国人事委員会連合会の動向

全国人事委員会連合会においては、本年の人事院勧告の内容を調査・分析し、本年4月の官民較差に基づく教員給与に関する「参考モデル給料表」を作成した。

なお、教育職給料表（二）及び（三）については、平成17年の勧告時に、全国人事委員会連合会が人事院における従前の構築手法を踏まえて作成した給料表を本県の基本としていくことが適当である旨表明したところである。

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、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。

イ 扶養手当

扶養手当については、民間の支給状況等を考慮するとともに、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にも配慮し、人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

ウ 地域手当

県外地域に在勤する職員の地域手当については、国に準じて、改定を行うこと。

エ 期末手当・勤勉手当等

期末手当（期末特別手当を含む。）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) 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20年4月1日から平成21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。

(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、住居手当の見直し検討など、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) 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。

本県においては、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の試行を行っているところであるが、試行により得られた知見を活用して、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、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

人口減少社会の到来、グローバル化の進展など社会情勢の変化や、道州制を視野に入れた地方分権への流れが加速する中で、本県も、自己決定・自己責任による地方政府への転換が求められており、有為の人材の確保や、高い行政能力を身につけた人材の育成は重要である。そこで、次に掲げる課題について、積極的に取り組む必要がある。

ア 年齢幅・対象を広げた人材の確保

本県の職員採用試験応募者は、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、ここ数年減少傾向が続いている。

本県の職員採用試験は、職員の年齢構成のバランスをみながら、新規学卒者を中心に長期に部内育成を図ることを前提に職員を採用するためのものとしており、受験資格として一定の年齢要件を設けているところであるが、予算・人員等の制約の中で、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、受験資格である年齢要件の在り方について、今般改正された雇用対策法に基づく取扱いや、国における検討状況及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、検討する必要がある。また、多様な経験を有する有為の人材の採用についても検討する必要がある。

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、これからの職員には、個々の専門性・使命感等をさらに高め、困難な行政課題に的確に対応できる行政能力の向上や意識改革がこれまで以上に求められている。そのため、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。

また、職員の公務に関する能力向上のための自己啓発等休業制度について

ては、速やかな導入に向けて検討する必要がある。

(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、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

本県においては、これまでも時短マニュアルの作成や縮減推進月間での集中的な取組を行っているが、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、管理監督者にあっては、事前命令・事後確認の徹底や、職員に対する適切な管理・指導の実施、及び業務自体の必要性を再検討し、公務能率の向上に努める必要がある。

加えて、年次休暇等の計画的取得を通じて、休暇を取得しやすい環境の整備や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。

なお、職員の勤務時間については、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、検討を進める必要がある。

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展開の一環として、今年度から、メンタル疾患等による長期療養中の職員の円滑な職場復帰等を目的とした、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) 公務運営に係る諸課題

公務をめぐる諸情勢の変化により生ずる課題については、これまでも適切な対応に努めてきたところであるが、次に掲げる諸課題について、引き続き、積極的に取り組むとともに、検討を進める必要がある。

ア 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。計画策定から3年目を迎える特定事業主行動計画については、子の看護休暇の拡充など、様々な取組が進んでいるが、男性職員の育児休業の取得者数が少ないなどの状況も見受けられることから、必要に応じて計画を見直すなど、引き続き、計画目標の達成に向けて取り組む必要がある。

また、育児を行う職員が、職務を完全に離れることなく育児の責任を果たせるよう、育児のための短時間勤務制度について、速やかな導入に向けて検討する必要がある。

イ サービス規律の遵守

公務員である職員には高い倫理感が強く求められており、職員による飲酒運転など法令違反等の不祥事の発生は、県民の厳しい批判や不信を招くこととなる。そのため、任命権者にとっては、職員の不祥事については厳正に対処するとともに、なお一層のサービス規律の確保と倫理意識の向上を職員に対し促す必要がある。また、職員にとっては、改めて全体の奉仕者として県民の負託に応える責務が課せられていることを自覚するとともに、これまで以上にサービス規律の遵守と倫理意識の向上に努め、日々の業務に全力を挙げて取り組むことにより、県民の信頼に応える必要がある。

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いう機能を担っており、それぞれの分野において、職務に精励している職員の努力や実績に報い、職員の士気の高揚や労使関係の安定などを通じて行政運営の安定にも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。

本委員会としては、公務員の給与構造改革を着実に実施していくことにより、引き続き、県民に理解の得られる公務員給与の確保に向けて、取り組んでいきたいと考えている。

職員にとっては、公務及び公務員に向けられている厳しい批判を真摯に受け止め、改めて全体の奉仕者としての立場を自覚し、使命感をもって全力で職務に取り組むことを望むものである。