

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成18年9月

静岡市人事委員会



18 静人審第335号

平成18年9月19日

静岡市議会議長 石川 久雄 様

静岡市長 小嶋 善吉 様

静岡市人事委員会

委員長 向坂 達也

静岡市人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

別紙第1 報 告

1	給与勧告制度の意義	1
2	職員の給与	2
3	民間給与の調査	2
	(1) 給与改定等の状況	3
	(2) 給与等の状況	6
4	職員給与と民間給与の比較	8
5	物価及び生計費	9
6	人事院の報告及び勧告の概要	9
7	むすび	12
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定	12
	(2) 静岡市における給与構造改革	15
	(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	19
	(4) 職員の人事管理	20
8	おわりに	23

別紙第2 勧 告

1	本年の給与改定	25
	(1) 給料表	25
	(2) 改定の実施時期等	25
2	給与構造改革の実施	25

参考資料

1	職員給与関係	30
2	民間給与関係	52
3	生計費・労働経済関係	70

報 告

本委員会は、昨年9月、地方公務員法の規定に基づき「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行い、その後、引き続き職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要について、次のとおり報告する。

なお、本年は、勧告の基礎となる公民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行ったところである。

1 給与勧告制度の意義

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間企業従業員のように労使交渉によって給与を決定することができないことの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、公正・中立な第三者機関の立場から、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行うものである。

それは、

- ① 公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること
- ② 公務員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- ③ 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、広く市民及び職員の理解と納得が得られる方法である

と考えるからである。

2 職員の給与

本委員会は、本市職員（労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の本年4月1日現在の給与等の実態を把握するため、「平成18年静岡市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職又は教育職の3種類6給料表の適用を受けている。

上記給料表の適用を受ける職員は5,391人であり、その平均給与月額は、給料359,572円、扶養手当9,547円、地域手当23,239円、その他の手当41,937円、計434,295円で、平均年齢は41.6歳、平均勤続年数は19.9年である。

このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員は3,876人で、その平均給与月額は、給料361,847円、扶養手当11,067円、地域手当22,980円、その他の手当30,226円、計426,120円で、平均年齢は42.8歳、平均勤続年数は21.7年である。

（参考資料 1 職員給与関係資料（30～49頁）参照）

3 民間給与の調査

本委員会は、人事院、静岡県人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内296の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法^(注)によって抽出した101事業所について「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる52職種に従事する者5,104人について、給与改定の状況等にかかわらず、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。

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、スタッフ職等の従業員を調査の対象に加えるなど調査対象従業員の範囲を拡大した。

また、各民間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も、引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も96.0%（企業規模100人以上では96.3%）と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(注) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

(参考資料 2 民間給与関係資料 (52～68頁) 参照)

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

第1表に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で57.9%、高校卒で29.5%となっており、そのうち大学卒で74.4%、高校卒で75.0%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

第1表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項 目 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	57.9	(23.6)	(74.4)	(2.0)	42.1
高 校 卒	29.5	(20.9)	(75.0)	(4.1)	70.5

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

イ 給与改定の状況

第2表に示すとおり、市内民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は43.6%となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は26.5%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21.9%となっており、昨年（17.3%）に比べて増加している。

また、第3表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は80.2%となっている。34.8%の事業所において昨年よりも増額となっており、減額となっている事業所の割合（12.1%）を上回っている。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職 段階	項目			
	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	26.5	28.7	1.2	43.6
課長級	21.7	24.1	1.5	52.7

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職 段階	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
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	82.1	80.2	34.8	12.1	33.3	1.9	17.9
課長級	56.0	54.1	23.9	9.6	20.6	1.9	44.0

(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。

ウ 年俸制の導入状況

第4表に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級で19.1%、部長級で21.9%となっている。

第4表 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を導入している事業所	年俸制を導入していない事業所
課長級	19.1	80.9
部長級	21.9	78.1

エ 雇用調整の実施状況

第5表に示すとおり、市内民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、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22.7%となっており、企業規模100人以上の事業所でみると24.7%と昨年(44.1%)に比べて大幅に減少している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(12.1%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(9.8%)、転籍出向(7.6%)の順になっている。

第5表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	3.6
部門の整理・部門間の配転	12.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	9.8
転籍出向	7.6
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	4.9
希望退職者の募集	2.2
正社員の解雇	2.1
賃金カット	0.0
計	22.7

(注) 平成18年1月以降の実施状況である。

(2) 給与等の状況

ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、参考資料第9表（55頁）のとおりであり、大学卒194,337円、短大卒167,717円、高校卒155,410円となっている。

イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種ごとの平均支給額は、参考資料第10表（56頁）のとおりである。

ウ 家族手当

市内民間事業所における家族手当の支給状況を調査した結果は、第6表に示すとおりである。

第6表 民間における家族手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,540 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,439 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,114 円

(注) 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。

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。

エ 住宅手当

市内民間事業所における住宅手当の支給状況を調査した結果は、第7表に示すとおりである。

第7表 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給	49.9 %
非支給	50.1 %
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

(注) 中位階層とは、手当月額の平均値ではなく、個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

備考 職員の場合、借家・借間居住者に対する住居手当の現行の最高支給限度額は、30,000円である。

オ 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、市内民間事業所で支払われた特別給は、第8表に示すとおり、所定内給与月額の4.45月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）と均衡している。

第8表 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(A ¹) 上半期(A ²)		
平均所定内給与月額	下半期(A ¹) 上半期(A ²)		369,140 円 370,748 円
特別給の支給額	下半期(B ¹) 上半期(B ²)		816,999 円 831,317 円
特別給の支給割合	下半期(B ¹ /A ¹) 上半期(B ² /A ²)		2.21 月分 2.24 月分
年間の平均			4.45 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。

4 職員給与と民間給与の比較

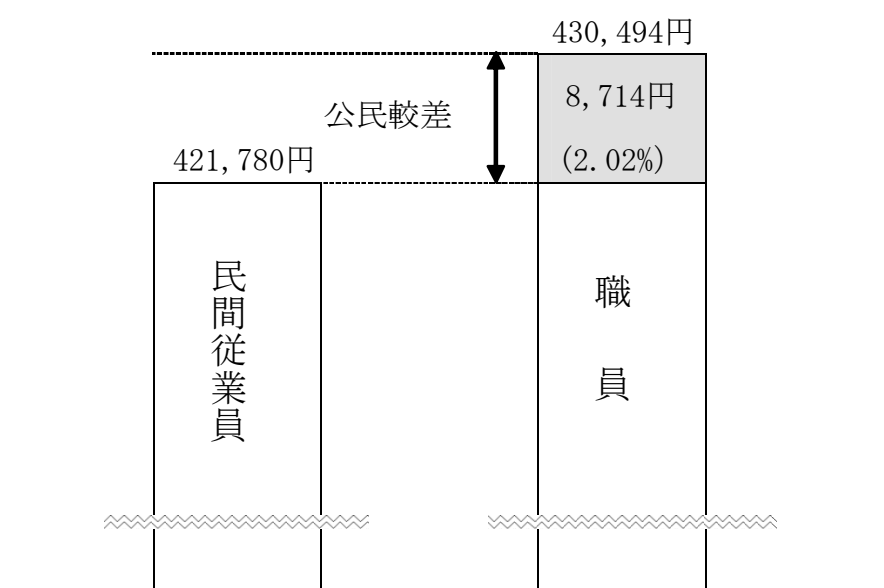
本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第9表に示すとおり、職員給与が民間給与を8,714円（2.02%）上回っていることが明らかとなった。

なお、本年は、比較対象となる企業規模を100人以上から50人以上に改めるなど、公民給与の比較方法について見直しを行っている。

第9表 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民給与の較差(A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
421,780 円	430,494 円	△8,714 円 (△2.02%)

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



5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では0.4%増加しているが、本市では0.4%下落している。

本委員会が同省の「家計調査」を基礎に算定した本年4月における静岡市の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167,023円、199,673円及び232,324円となっている。また、「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、97,565円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係資料(70～73頁)参照)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第10表のとおりである。

第10表 人事院勧告の概要

【給与勧告の骨子】

1 官民給与の比較方法の見直し

月例給における官民給与の比較方法の見直し

- ① **比較対象企業規模** 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定
- ② **比較対象従業員** ライン職の民間役職者の要件を変更
要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大
- ③ **比較における対応関係の整理** 給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

2 官民給与の比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率89.1%）

<月例給> 官民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○ **官民較差** 18円 0.00% [行政職（一）… 現行給与 381,212円 平均年齢 40.4歳]

※ 官民較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、本年は月例給の水準改定を見送り

<ボーナス> 比較対象企業規模の見直しを行った上で、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○ **民間の支給割合** 公務の支給月数（4.45月）とおおむね均衡

<その他の課題>

(1) 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 独立行政法人等の給与水準

専門機関として、独立行政法人等における給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

3 給与構造の改革

昨年の勧告時において表明。地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などを柱とする俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を平成18年度以降平成22年度までに逐次実施

平成19年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間の暫定的な支給割合を1～3%引上げ

(2) 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

- ・ 異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員（異動の態様等からみて、広域異動手当を支給することが適当でないと認められる職員を除く。）に支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離が、60km以上300km未満の場合には3%（平成19年度は2%）、300km以上の場合には6%（平成19年は4%）を乗じて得た額。異動の日から3年間支給
- ・ 地域手当、研究員調整手当、特勤手当に準ずる手当と所要の調整
- ・ 諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎に
- ・ 平成19年4月1日から実施

(3) 俸給の特別調整額の定額化

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、定率制から俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別の定額制に移行。地方機関の管理職に適用される三種～五種の手当額については、改善を行った上で定額化。平成19年4月1日から実施

(4) 勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用について、管理職層以外の職員についても平成19年度からの実施に向けて準備

(5) 専門スタッフ職俸給表の検討

専門スタッフ職俸給表の新設は、各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ、引き続きその具体化について検討

<その他の改革>

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における3人目以降の子と2人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、平成19年4月1日から3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ(5,000円→6,000円)、給与構造の改革とあわせて実施

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

1 本院の基本認識

① 今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

② 公務員人事管理の向かうべき方向 — ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性と職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

2 主な課題と具体的方向

① 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ I種職員の選抜の厳格化とII・III種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用 — 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

② 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム(募集や能力実証の一部を人事院が実施)を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

③ 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

7 むすび

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

本委員会で行った民間企業の給与実態調査についてみると、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年より高くなっていたほか、定期に行われる昇給を実施している事業所のうち4割を超える事業所において昇給額が昨年より増額となっていた。一方、昇給額が昨年より減額となっている事業所もあり、また、2割を超える事業所で部門の整理、業務の外部委託等の雇用調整の措置が実施されていた。

このような状況の下、本年は市内民間企業の給与水準がよりの確に職員給与に反映されるよう比較対象企業規模や比較対応関係の見直しなど、公民給与の比較方法の見直しを行った上で本市職員と民間従業員の給与を比較した結果、前記のとおり本市職員の給与が民間給与を8,714円(2.02%)上回っていることが判明した。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本市職員の給与等について、次のように改定し、また、検討を行う必要があると認める。

なお、本委員会では、昨年の勧告において、本市における給与構造改革実施の必要性について述べたところであるが、本年はその具体的内容及び実施時期について示すこととする。

(1) 公民の給与較差に基づく給与改定

① 本年の給与改定

ア 給料表

行政職給料表については、市内民間事業所の給与水準を考慮し、引下げの改定を行う必要がある。

引下げに当たっては、国や民間における世代間の給与配分の動向を踏まえ、若年層の引下げを抑制し、中高年齢層の引下げを強めることにより、給与カーブのフラット化を図る必要がある。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とした引下げの改定を行う必要がある。

イ 諸手当

諸手当については、市内民間事業所における支給状況と本市職員の支給状況が概ね均衡しており、改定を行わないことが適当である。

また、期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の支給割合と本市職員の支給割合が均衡していたことから、支給月数の改定を行わないことが適当である。

ウ 改定の実施時期等

本年の改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため遡及することなく、条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施することとする。

なお、公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させるための所要の調整を行うことが、情勢適応の原則の観点から必要である。

このため本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の公民較差相当分について、本年12月の期末手当の額において、所要の調整措置を講じる必要がある。

② 地域民間企業の給与水準を適正に反映するための公民給与の比較方法の見直し

地方公務員の給与については、近年、地場賃金と比べて高いのではないか、地域民間給与の反映が不十分ではないか等の指摘がなさ

れている。

国家公務員においては、昨年の人事院勧告を受けて、本年度から地域の民間賃金水準がより適切に反映されるよう、俸給水準の見直しや地域手当の導入など、地域間配分の見直しが行われたところであり、また、本年の人事院勧告では官民給与の比較方法についても見直しが行われたところである。

本委員会としても、昨年の勧告において、市内民間企業の給与水準がよりの確に職員給与に反映されるよう、公民比較の方法などについて研究していく旨述べたところであり、民間企業の給与水準をより適正に反映する方法として、以下のような見直しを行うこととした。

ア 比較対象企業規模の見直し

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。

月例給の公民比較においては、これまで職員と企業規模100人以上の民間従業員による同種・同等の比較を行っているが、企業規模100人未満の民間企業のうち、50人以上の民間企業の多くは、公務と同等の役職段階（部長、課長、係長など）を有していることから、比較対象企業規模を50人以上にしたとしても、これまでと同様、公務と同種・同等の者同士による精確な比較が可能である。

また、本年の職種別民間給与実態調査では、企業規模50人以上の民間事業所を調査対象としたが、結果として、企業規模50人以上100人未満の民間事業所においても、94.7%の事業所において調査を完了することができた。

これらを踏まえ、比較対象企業規模は、これまでの企業規模100人以上から企業規模50人以上に改めることとした。

また、特別給についても、月例給の取扱いとの整合性を考慮して、比較対象企業規模を50人以上に改めることとした。

イ 比較対象従業員の見直し

公民給与の比較において、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、また、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。しかし、公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることから、民間役職者の部下数の要件を改め、スタッフ職等についても比較の対象に加えるなど、比較対象従業員の範囲を見直し、民間の実態をできるだけ広く把握し反映させることとした。

具体的な比較対象従業員は、参考資料第13表（67頁）のとおりである。

ウ 比較対応関係の見直し

月例給における公民給与の比較対応関係については、民間企業の給与水準をよりの確に職員給与に反映させるため、これまでの比較対応関係を見直すこととした。

また、比較対象企業規模を50人以上としたことによる見直しも併せて行った。

具体的な比較対応関係は、参考資料第14表（68頁）のとおりである。

（2）静岡市における給与構造改革

近年、民間企業においては、限られた人件費を従業員の職務や成果に応じて適切に配分しようとする能力主義、成果主義等による賃金制度が浸透してきており、公務においても、厳しい財政事情の下、民間企業と同様に、給与の年功的な上昇を抑制し、職務・職責や勤務実績を的確に反映し得る給与制度を構築することが不可欠となっている。

本委員会は、昨年の勧告において、従来の年功的な給与制度を職務・職責や勤務実績を的確に反映し、職員の意欲や能力を引き出せる制度に転換するよう、本市における給与構造改革の実施の必要性について述べたところであるが、本年はその具体的な取り組み内容について示すこととする。

① 年功的な給与上昇の抑制及び職務・職責に応じた給料構造への転換

ア 給与カーブのフラット化

(1) ①アで行うこととした給与カーブのフラット化については、若年層と中高年齢層における給与水準の世代間配分を勘案しつつ、今後も引き続き検討していく必要がある。

イ 級構成の見直し

職務・職責が同質化しており、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった行政職給料表の現行1級及び2級（係員級）を統合する必要がある。

局長職については、その職務・職責が部長職を上回っているが、職務の級が同一の格付け（8級）となっていることから、局長職の職務を適正に評価し、職務・職責に応じた給与の推進を図る観点から、局長職の職務の級を分離し、部長職の上位の職務の級に位置付ける必要がある。

ウ 職務の級間の給料水準の重なり縮減

現行の給料表では、昇格しないとしても一定の水準に達することができるよう号給設定が行われているため、上下の職務の級間で給料水準の重なりが大きくなっている。職務の級間の水準の重複を減少させるため、各級の最高到達水準の適正化を図りつつ、職員の在職実態を考慮した上で、初号付近の号給をカットする必要がある。

エ 枠外昇給制度の廃止

年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、最高号給を超える給料月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止する必要がある。

なお、最高号給を超える者の在職実態や本市における実情を踏まえ、必要な級について号給の増設を行う必要がある。

② 勤務実績の給与への反映

ア 給料表の号給4分割

現行の1号給当たりの昇給幅が大きく、昇給にきめ細かい勤務実績の反映を行うことが困難であることから、弾力的な昇給幅を確保するため、現行の号給を4分割し、昇給幅を細分化する必要がある。

イ 普通昇給と特別昇給の統一

現在行われている普通昇給と特別昇給を統合し、勤務実績に基づく昇給に一本化する必要がある。

また、職員の昇給に成績区分別の段階を設け、勤務成績に応じて昇給号給数に差をつけることにより、勤務成績を昇給に適切に反映させる仕組みを早期に導入する必要がある。

ウ 昇給時期の統一

現在、年4回となっている昇給時期を、年1回、4月1日に統一する必要がある。

エ 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

勤務実績に基づく昇給制度の導入に合わせ、中高年齢層についても勤務成績を適切に給与に反映させるよう、年齢による一律の昇給停止措置は、廃止する必要がある。

なお、民間における中高年齢層の昇給実態を踏まえ、55歳以上の昇給については、その昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

オ 勤勉手当への実績反映

勤勉手当の支給について、成績区分別の段階を設け、勤務成績に応じて成績率に差をつけることにより、勤務実績を支給額に適切に反映させる仕組みを早期に導入する必要がある。

③ 昇格時の号給決定方法の見直し

昇格時には、どの号給からも一定の昇格メリットが受けられるよう、現行の1号上位昇格制度を廃止し、国の制度を参考に昇格前の給料月額に職務の級別に一定額を加算した額に対応する給料月額に決定する方法に改める必要がある。

④ 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、国の制度を参考に現行の定率制を定額制に改める必要がある。

なお、定額化に合わせ、国や他の政令指定都市との均衡を考慮した上で、現在の支給割合の見直しについて検討する必要がある。

⑤ 人事評価制度の整備

勤務実績を適切に反映させる給与制度を実現するためには、公平で納得性の高い人事評価制度が一体的に整備されていることが不可欠である。

人事評価制度は、本市においても平成18年度から管理職員を対象に導入に向けての試行が実施されているところであるが、試行結果

を検証しつつ、早期の本格的導入に向け、更に検討を進めていく必要がある。

なお、人事評価制度の実施に当たっては、客観的な評価基準や評価手続を整備することにより、公正な運用に努めるとともに、評価に対する苦情等に適切に対応するための仕組みについても検討する必要がある。

⑥ 実施時期

上記の見直しについては、平成19年4月1日から行うことが適当である。

なお、②における勤務実績の給与への反映については、可能な限り速やかに人事評価制度の整備を進め、職員の勤務成績が昇給及び勤勉手当に的確に反映し得る給与制度の運用を早期に開始すべきである。

(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

① 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、手当本来の支給趣旨に則り、引き続き、手当ごとに業務の実態等を精査した上で、適正化を図るべく見直しを進めていく必要がある。

② 少子化対策推進のための扶養手当の見直し

少子化対策推進のため、現行の2人目までの子に係る手当額を下回っている3人目以降の子に係る手当額について、人事院勧告の改定内容を考慮し、見直す必要がある。

③ 休息時間の見直し

休息時間については、国が平成18年7月に廃止したことを踏まえ、できるだけ早期に見直す必要がある。

なお、見直しに当たっては、職業生活と家庭生活との両立支援等の観点から、育児・介護に関わる職員等の勤務時間の割振りについて、十分に配慮されることが望まれる。

(4) 職員の人事管理

① 任用、勤務形態の多様化について

公務を取り巻く情勢の変化やそれに伴う行政に対する市民ニーズの多様化が進む中で、業務遂行上及び人材の活用・育成・確保上の必要性から任用、勤務形態の弾力化・多様化に対する検討の必要性が求められている。

国においては、公務員の勤務時間を弾力化・多様化するための施策として、育児・介護を行う職員への早出遅出勤務等が既に実施されているが、さらに、人事院は、本年の人事院勧告に併せ、育児のための短時間勤務の制度等弾力的な勤務形態の導入について、立法化に向けた必要な意見の申出を行ったところである。

本市においても、勤務形態の弾力化・多様化を推進することは、多様な行政需要への柔軟な対応や職業生活と家庭生活の両立支援等に資するもので、極めて重要である。

今後、多様な任用、勤務形態の導入を進めるに当たっては、国の動向に留意するとともに、本市の実情を踏まえ、的確な制度運用ができる環境を整備しながら、既に法制上の整備がなされている多様な任用形態の導入に向けての検討や、職業生活と家庭生活の両立支援、人材の活用・育成・確保等の観点から必要な勤務形態の導入に向けた検討を進めることが望まれる。

② 男女共同参画の推進における女性職員の登用について

男女が性別にとらわれることなく、互いに人権を尊重し、個性と能力を十分発揮することのできる男女共同参画社会の実現は、社会の成熟に向け重要な課題である。

本市においては、平成16年3月に「静岡市男女共同参画行動計画」を策定し、市政における政策・方針決定の場への女性の参画を推進するため、女性職員の管理職への登用及び職域拡大に向けた取組みがなされている。

その後、平成17年12月、国において「男女共同参画基本計画」が改定され、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が30%程度になるよう期待するという目標を踏まえ、地方公務員においても、積極的に女性の採用、登用、職域拡大に取り組むよう改めて要請されたところである。

これらの状況を踏まえ、本市においては、性別にとらわれない人事配置等を行ったことにより、管理職へ登用される女性職員数が年々増加しているものの、市政における男女共同参画をなお一層推進していくためには、更に積極的に女性職員を育成、登用していくことが望まれる。そのためには、メンター（先輩の助言者）導入に向けての研究や女性管理職の登用目標値の設定など、新たな取組みについて検討するとともに、引き続き、各職場においても、性別にとらわれない、個人の適性や能力に応じた職務へ積極的に従事させるなど、男女共同参画の推進に努めていく必要がある。

③ 時間外勤務の縮減について

時間外勤務の縮減については、総労働時間の短縮、職員の健康保持・増進、また、次世代育成支援及び職業生活と家庭生活との両立支援の観点から重要な課題となっている。

本市においては、管理監督者による時間外勤務命令の適正管理、定時退庁日の設定などの取組みがなされているが、職員の時間外勤務時間数は減少していない状況にある。このような状況を踏まえ、時間外勤務の発生要因を分析し、これを縮減対策に活かすとともに、週休日の振替制度等を十分に活用するなど、実効性のある対策について検討していく必要がある。

④ メンタルヘルス対策について

近年の職務内容の拡大・複雑化、質的变化等に伴い、職員の肉体的、精神的負担は増加傾向にあり、職場におけるメンタルヘルス対策の重要性はますます高まってきている。職員が安心して働ける職場環境の整備は、効率的な公務運営に寄与するものであり、また、メンタルヘルス対策の観点からも重要な課題となっている。

本市においては、相談窓口の開設やメンタルヘルスに関する研修等を実施し、職員のメンタルヘルス対策に努めているものの、精神・神経疾患を理由とする病気休暇取得者、休職者は減少しておらず、その効果が十分には上がっていない状況となっている。

今後、メンタルヘルス対策をより効果的に推進するためには、従来の相談業務や研修を継続して実施していくとともに、職場の現状と問題点及びその具体的な実施事項を明確化するため、メンタルヘルス対策の基本計画である「心の健康づくり計画」をできるだけ早期に策定することとし、その計画に基づいて、メンタルヘルス対策に積極的かつ体系的に取り組んでいく必要がある。

⑤ 公務員倫理について

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。そのためには、公務員として法令等を遵守することは勿論のこと、いやしくも市民の信頼を裏切るような行為があってはならない。

本市においては、行政に対する市民の期待と信頼に応えるため、職員の服務規律の保持については厳正な指導を実施してきたところであり、また、個人情報の取扱いやセキュリティポリシーの遵守等についても、適正管理の徹底に努めてきたところである。

しかしながら、昨年度に引き続き、今年度においても個人情報の盗難・流出事件が発生しており、さらに、不名誉な刑事事件や倫理

規範に悖る不祥事により職員が逮捕されるという事態なども相次いで起きている。

このような職員による非違行為をなくし、市民の信頼を回復していくためには、公務を取り巻く厳しい諸情勢の下、全職員に対し倫理研修を実施するなど職員に対する服務規律の遵守の徹底を一層図っていくとともに、非違行為が発生した場合には、厳正に対処することが肝要である。

併せて、職員自身においても、個人情報保護や適正管理に一層努め、職務上利害関係のある者との接触に当たっては、断じて市民の疑惑や不信を招くことのないよう自らを強く戒めるなど、常に危機管理意識を持ち、全体の奉仕者としての立場を改めて自覚するとともに、厳正な服務規律とより一層高い倫理観の保持に努めていく必要がある。

8 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

本年の勧告は、公民の給与較差を解消するための月例給の引下げという職員にとっては厳しい内容となったが、地域の民間給与をよりの確に反映した結果であることを厳粛に受け止める必要がある。さらに、本市が実施する給与構造改革については、昨年勧告の中でその必要性を報告したところであるが、本年の勧告においては、その具体的な改革の内容を示したところである。

一方、近年は、行政に対するニーズが増大・複雑化する中で、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが求められており、そのためには、職員の意欲、能力や実績についての評価が適切に給与に反映されるような人事・給与制度を構築していくことが必要である。

このため、本市においては、平成18年2月に改定した「静岡市行財政改革推進大綱」及び「実施計画（集中改革プラン）」に基づき、効率的で生産性の高い行政体制の整備に向けた主要施策のひとつとして、職員一人ひとりの意識改革や人材育成を図るための新たな人事評価システムを確立することとし、今年度においては、目標による管理の試行など、その具体的な取組みがなされているところである。

さらに、このような職員を取り巻く状況下において、本委員会としては、適切な人事行政の推進のため、人事委員会としての本来の機能を一層発揮するとともに、説明責任の徹底を図ってまいり所存であるが、職員におかれても、改めて全体の奉仕者として職責の重大さを自覚し、より一層公務の効率的な運営、行政サービスの向上に取り組むことにより、市民の期待と信頼に応え、その職責を果たされることを切望するものである。

議会及び市長におかれては、給与勧告の制度の意義、役割の重要性について十分認識され、速やかにこの勧告が実施されるよう要請する。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1で述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

1 本年の給与改定

(1) 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員の給与との均衡及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

(2) 改定の実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

なお、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

2 給与構造改革の実施

本市における給与構造改革については、報告で述べたことがらを考慮して、平成19年4月1日から実施すること。

