

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成17年9月

静岡市人事委員会

17 静人審第397号

平成17年9月21日

静岡市議会議長 伊東 稔浩 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。

## 別紙第 1

# 報 告

静岡市は、平成17年4月1日、全国で14番目の政令指定都市としてスタートしたが、本委員会は、それに先がけ、同年1月14日に設立されたところである。

人事委員会が行う給与勧告は、人事委員会が第三者機関であるという中立性の見地や、民間給与の実態調査を行いこれに準拠して勧告を行うという専門性見地から、大変重要なものである。

本委員会は、本市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を決定する諸条件について調査研究を行ったので、その概要について次のとおり報告する。

### 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、

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

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

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17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、医療職及び教育職の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5,288人であり、その平均給与月額は、給料361,143円、扶養手当10,002円、調整手当23,334円、その他41,655円、計436,134円で、平均年齢は41.4歳、平均勤続年数は19.8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3,773人で、その平均給与月額は、給料363,735円、扶養手当11,647円、調整手当23,084円、その他29,604円、計428,070円で、その平均年齢は42.7歳、平均勤続年数は21.6年である。

（参考資料 1 職員給与関係資料（26～44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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内215の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>（注）</sup>によって抽出した80事業所について「平成17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53職種に従事する者3,650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。

また、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整の実施状況等についても調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て98.8%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(46~59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54.3%、高校卒で16.1%となっており、そのうち大学卒で91.3%、高校卒で83.5%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		54.3	(4.4)	(91.3)	(4.3)	45.7
高 校 卒		16.1	(8.1)	(83.5)	(8.4)	83.9

(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、市内の民間事業所においては、一般の従業員について、ベア慣行のない事業所の割合は53.8%と高くなっており、ベースアップを実施した事業所の割合は17.3%にとどまっている。

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87.3%となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職 段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ペア慣行なし
係 員	17.3	28.9	0.0	53.8
課 長 級	14.0	31.1	0.0	54.9

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	
		増額	減額	変化なし			
係 員	90.8	87.3	26.8	19.0	41.5	3.5	9.2
課 長 級	72.3	69.2	20.8	15.7	32.7	3.1	27.7

(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 賃金カットの状況

第4表に示すとおり、賃金カットを実施した事業所はなかった。

第4表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職 段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係 員	0.0	-
課 長 級	0.0	-

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

## エ 年俸制の導入状況

第5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13.7%、部長級で22.2%となっている。

第5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	13.7	86.3
部長級	22.2	77.8

## オ 雇用調整の実施状況

第6表に示すとおり、市内の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は44.1%となっている。雇用調整の措置内容としては、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（24.2%）、採用の停止・抑制（18.3%）、転籍出向（12.9%）などが多くなっている。

第6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	18.3
部門の整理・部門間の配転	8.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	24.2
転籍出向	12.9
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	11.0
希望退職者の募集	5.7
正社員の解雇	0.0
計	44.1

(注) 平成17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8表(49頁)のとおりであり、大学卒188,773円、短大卒160,450円、高校卒157,037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9表(50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7表に示すとおりである。

第7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	13,278 円
配偶者と子1人	19,222 円
配偶者と子2人	25,166 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 支給月額は、家族手当が平成15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13,500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8表に示すとおりである。



第8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	61.1 %
非支給	38.9 %
借家・借間居住者に対する住宅手当月額 の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、市内の民間事業所で支払われた特別給は、第9表に示すとおり、所定内給与月額の4.47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(4.40月)を上回っている。

第9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	
平均所定内給与月額	下半期(A <sup>1</sup> )	380,429 円
	上半期(A <sup>2</sup> )	381,482 円
特別給の支給額	下半期(B <sup>1</sup> )	851,909 円
	上半期(B <sup>2</sup> )	849,902 円
特別給の支給割合	下半期(B <sup>1</sup> /A <sup>1</sup> )	2.24 月分
	上半期(B <sup>2</sup> /A <sup>2</sup> )	2.23 月分
年間の平均		4.47 月分

(注) 下半期とは平成16年8月から平成17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10表に示すとおり、職員給与が民間給与を2,660円（0.61%）上回っていることが明らかとなった。

第10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) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
431,126円	433,786円	2,660円 (0.61%)

(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同水準だが、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176,677円、208,962円及び241,243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、129,771円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係資料(62~65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15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11表のとおりである。

## 第11表 人事院勧告の概要

### 【給与に関する報告及び勧告】

#### 1 官民給与の較差

<月例給> 1,389円 0.36% [行政職(一)...現行給与 382,092円 平均年齢 40.3歳]

<ボーナス> 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 4.46月(公務の支給月数 4.40月)

#### 2 給与改定の内容

<月例給> 官民較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

##### (1) 俸給表

行政職俸給表(一) すべての級の俸給月額を同率で引下げ(改定率 0.3%)

指定職俸給表 行政職俸給表(一)と同程度の引下げ(改定率 0.3%)

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

(2) 扶養手当 配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ(13,500円 13,000円)

##### (3) その他の手当

医師の初任給調整手当 ・医療職(一) 最高 307,900円 306,900円

・医療職(一)以外(医系技官等) 最高 50,200円 50,000円

委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況を踏まえ支給限度額を引下げ  
(37,900円 37,800円)

<期末・勤勉手当(ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.4月分 4.45月分  
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.75月(現行0.7月)
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

【実施時期等】 公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施。  
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官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

##### <その他の課題>

- (1) 特殊勤務手当の見直し 今後も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) 官民比較方法の見直し 官民比較方法について、学識経験者の研究会を設けて検討
- (3) 独立行政法人等の給与水準の把握 今後とも適切な協力

#### 3 給与構造の改革

##### (1) 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していくことが必要

##### (改革の必要性)

地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給

年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換

勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

## (2) 改革すべき事項

### 俸給表及び俸給制度の見直し

#### ア 行政職俸給表(一)の見直し

- ・ 地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・ 現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制 10級制)
- ・ きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・ 現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・ 現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・ 最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・ 中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

#### イ 指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

#### ウ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

#### エ 俸給の調整額の見直し

俸給表の水準引下げとの整合性を確保

### 地域手当及び広域異動手当の新設

#### ア 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・ 賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定
- ・ 支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に支給割合を乗じて得た額(現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、継続して支給)
- ・ 医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・ 円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

#### イ 広域異動手当の新設

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

- ・ 官署を異にする異動を行った職員のうち、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に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給
- ・ 手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額
- ・ 地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

### 勤務実績の給与への反映

#### ア 勤務成績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階(A~E)設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・ 年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一。昇給号俸数は、A(極めて良好)で8号俸以上、B(特に良好)で6号俸、C(良好)で4号俸、D(やや良好でない)で2号俸、E(良好でない)は昇給なし。ただし、管理職層は、C(良好)を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・ 55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

#### イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額(平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分)し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

#### ウ 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用

#### エ 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

#### スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

#### 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、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・支給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

#### 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐(俸給の特別調整額(8%)は廃止し、手当の水準は維持)、係長及び係員を対象とし本府省手当(役職段階別・職務の級別の定額制)を新設

### (3) 実施スケジュール

#### 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年までの5年間で完成

#### 新制度の段階的な実施方法

##### ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18年～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

##### イ 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

##### ウ 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成18年4月1日から実施(新制度による最初の昇給は平成19年1月1日)。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

## 【公務員人事管理に関する報告】

### 1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・ 「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・ 各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

### 2 本院の基本認識 ～求められる公務員像～

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

### 3 主な課題と具体的方向

#### 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

ア 18年度試験から 種試験を見直し（出題科目・出題数、記述式重視等）。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討

種試験（行政区分）（地域ごとの試験）において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備 18年度から実施

イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目途に検討

ウ 種・種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要

エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 早急に別途意見の申出

オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備

カ 海外派遣システムを検討。日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施

#### 能力・実績に基づく人事管理

ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性を検証しつつ制度設計することが不可欠

イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進

ウ 分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

#### 勤務環境の整備

ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入 早期に成案・別途意見の申出

イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討

ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 別途意見の申出

「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討

エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立

オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進

カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発

#### 退職管理

ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請

イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討

再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

## 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、定期昇給の停止や賃金カットのような厳しい給与抑制措置を実施している事業所は少なかったものの、ベースアップを中止又はベア慣行がない事業所が全体の8割を超え、また、4割を超える事業所で何らかの雇用調整措置が実施されていた。

このような状況の下、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2,660円(0.61%)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。

### (1) 給与の改定について

#### 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及び人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定傾向を踏まえ、かつ、本市職員の実態に応じて引下げの改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本とし、本市職員の実態に応じた改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

扶養手当については、市内民間事業所における家族手当の支給状況及び人事院勧告の改定内容等を考慮して、配偶者に係る扶養手当を500円引き下げ13,000円に改定する必要がある。

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及び人事院勧告の改定内容等を考慮して、年間支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とする必要がある。



## ウ 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）から実施することとする。

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させるため、人事院勧告の措置等を勘案し、適切な調整措置を講じる必要がある。

## (2) 人事・給与制度等について

### ア これからの人事給与制度について（国における給与構造の改革を踏まえて）

近年、民間企業においては、年功的な賃金制度を見直し、従業員の職務や成果に応じた賃金制度を導入する動きが広まっている。

一方、公務における賃金制度は、年功的で勤務成績が反映されにくい仕組みとなっており、本年8月の人事院勧告では、年功的な給与の上昇を抑制し、職務・職責を反映し得る給与構造に転換するため、昇給カーブのフラット化や級構成の再編、枠外昇給制度の廃止、勤務実績の給与への反映など、抜本的な改革を行うとされたところである。

年功的で勤務実績が給与に反映されにくい給与構造については、本市においても、国と同様の問題を抱えているところであり、本委員会としても、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となるよう、転換を図る必要があると考える。

そこで、今後、その具体的な手法や実施時期などについて、早期に検討に入る必要があるが、これは、今までの本市の給料表や給与制度に大きな変更を加えるものであり、検討に際して

は、給料表の構造や現在の職務の級と職責の適合性、各職務の級の在職者割合の実態など本市の実情を分析、検討し、その結果を踏まえた上で、国における給与構造の改革の内容、他の政令指定都市の動向等も参考にしながら進める必要がある。

また、勤務実績を反映した給与制度を実現するためには、公平、公正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必要不可欠である。本市においては、平成16年2月に策定した「静岡市行財政改革推進大綱」に基づき、職員の能力と実績を適切に判定するための評価制度について検討しているところであるが、制度の早期確立に向け、今後も引き続き検討を進めていく必要がある。

なお、勤勉手当への実績反映の観点から、現在の成績率について、制度本来の趣旨に沿った運用を行っていく必要がある。

今回の国の勧告では、国家公務員給与について、地域の民間賃金水準がより適切に反映されるよう地域間配分の見直しを図り、それに伴う俸給水準の見直しや地域手当の導入についても提示されているが、本委員会としても、民間準拠の考え方を基本とし、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、今後、人事院に設置される研究会の検討結果なども参考にしながら、公民比較の方法などについて研究していく所存である。

#### **イ 特殊勤務手当の見直しについて**

特殊勤務手当については、手当本来の支給趣旨に則り、手当ごとに業務の実態等を精査した上で、適正化を図るべく検討する必要がある。

#### **ウ 退職時特別昇給制度の見直しについて**

退職時の特別昇給制度については、国が平成16年5月に当該制度を廃止したこと及び他の政令指定都市の動向等を踏まえ、

できるだけ早期に見直す必要がある。

### **(3) 職員の健康管理について**

近年の職員を取り巻く職務環境は大きく変化し、職務内容の拡大、複雑化などに伴い、職員の心身両面の健康確保については、ますます重要性を増している。特に時間外勤務の縮減については、職員の健康確保はもとより、創造的で効率的な公務遂行の観点においても従来からの課題となっており、管理監督者による職員の勤務時間の把握、ノー残業デーの設定などの取組みがなされている。

しかしながら、職員の時間外勤務時間数は減少しておらず、また、病気休暇取得者・休職者の数は増加傾向にあり、メンタル系疾患によるものも同じく増加している状況となっている。

#### **ア 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、従来の取組みを徹底し、自己管理による計画的職務遂行の励行に加えて、時間外勤務が恒常的となっている職場にあっては、管理監督者が時間外業務の緊急性を検討するとともに、職員の適正な職務配分に配慮するなど、時間外勤務の縮減に向け、なお一層の対策強化を図る必要がある。

#### **イ メンタルヘルス対策について**

メンタルヘルス対策については、職場における予防策として勤労意欲を高める職場の人間関係、職員間の適度なコミュニケーションなどが必要である。そこで、管理監督者にあっては、良好な職場の雰囲気づくりに常時留意することが重要である。

また、メンタル系疾患により休業した職員の円滑な職場復帰のため、「静岡市職員健康審査会」を設置し、休業者のスムーズな職場復帰に向けて運用が開始されたところであるが、引き続きこのような支援制度が十分に機能することが肝要である。

#### **(4) 男女共同参画による市政推進について**

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。

本市においても、あらゆる場における男女共同参画を推進するため、平成15年4月に「静岡市男女共同参画推進条例」を制定し、平成16年3月に「静岡市男女共同参画行動計画」を策定したところであるが、とりわけ職員に関しては、政策・方針決定の場への女性の参画を推進するために、女性職員の管理職への登用及び職域拡大に取り組むこととされている。加えて、女性職員に対し能力開発や知識の習得のための研修を実施し、各職場においては性別に拘らない職務分担等の推進についても明示している。

これらを踏まえ、各職場においては、女性職員の能力発揮の観点から職域の拡大が図られてきているが、一方、管理職に占める女性の割合は、依然として低率な状況にある。

したがって、政策・方針決定の場において男女が平等に参画し、均衡のとれた行政を推進していくためには、女性職員が多様な職務に従事するなど一層の職域拡大を促進するとともに、能力開発のための研修の充実など管理職への女性の登用を推進するための具体策について、より積極的に取り組む必要がある。

#### **(5) 次世代育成支援及び職業生活と家庭生活の両立支援について**

わが国の少子化傾向は、近い将来「人口減少時代」に突入するとみられ、社会全体で育児支援をする必要性に迫られている。

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づき「静岡市職員のための子育て支援プラン」を策定し、仕事と育児をともに充実させるために、育児に関わる職員のみならず全職員の職場環境の整備についても言及している。

また、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、人事院によ

る「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめ結果を踏まえ、男性の育児参加のための特別休暇など休暇制度を充実させたところである。

今後、次世代育成支援及び職業生活と家庭生活の両立支援を推進していくためには、このようなプランや制度がより一層効果的に運用されることが望まれる。

## (6) 公務員倫理について

平成17年4月、本市は、市民と市の協働によるまちづくりの実現を目的として「静岡市自治基本条例」を施行した。市民との協働による市政運営を展開するためには、市民の行政に対する信頼の確保が不可欠である。

そこで、行政に対する市民の期待と信頼に応えるため、職員一人ひとりが厳正な服務規律のもと、高い倫理観を保持し、公務の公正かつ効率的な執行に努めることが肝要である。特に、情報通信技術を活用した行政運営に当たっては、一連の個人情報の流出問題を踏まえ、従来の公務員倫理に加えて、個人情報保護や情報セキュリティポリシーの遵守などの徹底が強く求められている。

これらのことから、職員一人ひとりが公務を巡る諸情勢の厳しさを自覚し、市民の信頼を損なうことのないよう公務員倫理の保持に一層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。

本委員会が初めて行う勧告は、先に述べたとおり、職員給与が民間給与を上回ったことから、月例給の引下げを含む厳しいものとなったが、民間の給与改定等の状況を的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。

一方、本市においては、平成16年2月に策定した「静岡市行財政改革推進大綱」に基づき、その基本方針の1つである効率的で生産性の高い行政体制の整備に向けて、新たな人事給与制度の構築に取り組み始めたところである。

このような状況の下で、職員にあっては、改めて全体の奉仕者としての使命を自覚し、より一層の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、初めて行う本委員会の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 に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 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からを考慮して改定すること。

### 2 諸手当

諸手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の内容等を考慮して改定すること。

### 3 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、改定に当たっては、人事院勧告の趣旨を考慮した所要の調整を行うこと。

