

# 平成 17 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 17 年 9 月 21 日  
静岡市人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

職員の給与が民間給与を 0.61% 上回っており、当該較差を解消するため、月例給を引下げ（給料月額引下げ、配偶者に係る扶養手当の引下げ）

期末・勤勉手当（ボーナス）の 0.05 月分引上げ

本年 4 月からの公民較差相当分を解消するため、12 月期の期末手当において人事院勧告の趣旨を考慮した調整措置

## 1 給与勧告の意義

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、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。

本委員会は、職員の給与水準を市内民間従業員の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

## 2 職員給与と民間給与の比較

### (1) 比較方法

市内の民間事業所のうち、企業規模 100 人以上かつ事業所規模 50 人以上の 215 事業所を調査対象事業所とし、そのうち 80 事業所を無作為抽出して実地調査を行う。（調査完了 79 事業所）

ア 月例給 職員と民間従業員の 4 月分支給額を調査し、ラスパイレ方式により比較する。

ラスパイレ方式：民間従業員の平均給与を、役職、学歴、年齢の区分により本市職員の人員構成に置き換え、本市職員の平均給与と比較する方法で、単純平均に比べより正確に給与水準を反映。

イ 特別給 民間従業員の昨年 8 月から本年 7 月までの特別給の支給実績を調査し、職員と比較する。

### (2) 比較結果

ア 月例給 (本年の人事院勧告は、1,389 円 0.36%)

民間従業員給与	職員給与	較差
431,126 円	433,786 円	2,660 円 (0.61%)

(職員平均年齢 43.7 歳)

注：比較給与項目は、給料、扶養手当、調整手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当

イ 特別給

民間支給月数	職員支給月数	差
4.47 月	4.40 月	0.07 月

## 3 給与の改定

### (1) 給料表

職員給与と民間給与の較差及び人事院勧告の改定内容を考慮して改定すること。

### (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) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数の引上げ。(4.4 月分 4.45 月分)

### (4) 実施時期等

改定は条例の公布の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。

#### 4 その他の報告事項

##### (1) 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）

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得る給与制度に転換する必要があり、その具体的な手法や実施時期などについて、本市の実情を踏まえたうえで、国の給与構造の改革の内容や他の政令指定都市の動向等も参考にしながら、早期に検討を進める必要がある。

また、勤務実績を反映した給与制度の実現には、人事評価制度の整備が必要不可欠であり、職員の能力と実績を適切に反映するための評価制度の早期確立に向け、引き続き研究していく必要がある。

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。

###### 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。

##### (2) 職員の健康管理について

###### ア 時間外勤務の縮減について

職員は自己管理による計画的職務遂行に努め、管理監督者は職員の適正な職務配分に配慮するなど、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

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や職員間の適度なコミュニケーションなどが必要となる。そこで、管理監督者は、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スムーズな職場復帰に向けた支援制度が引き続き十分に機能することが肝要である。

##### (3) 男女共同参画による市政推進について

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、女性職員に対する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。

##### (4) 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

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、仕事と育児とともに充実させる職場環境の整備などが提唱されている「静岡市職員のための子育て支援プラン」や男性の育児参加のための特別休暇等が、一層効果的に運用されることが望まれる。

##### (5) 公務員倫理について

市民との協働による市政運営のためには、市民の行政に対する信頼感が不可欠であり、市民の期待と信頼に応えるため、厳正な服務規律のもと高い倫理観を保持するとともに、従来の公務員倫理に加え、個人情報の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る。

#### 【参考】

##### 1 改定による職員の年間平均給与

改定前の年間平均給与	改定後の平均年間給与	差
7,106,000 円	7,084,000 円	22,000 円 ( 0.3% )

##### 2 給与勧告に伴う所要額 約 1 億 3 千万円 ( 水道、下水道、病院を除く。)