

平成21年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成21年9月14日
静岡市人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ ～ 平均年間給与は、△20.0万円（△2.95%）

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.98%）を解消するため、月例給の引下げ改定（給料月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）

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50人以上かつ事業所規模50人以上の275事業所を調査対象事業所とし、そのうち115事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了110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、ラスパイレス方式※により比較する。

※ラスパイレス方式：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（支給割合）を調査し、職員の年間支給月数と比較する。

(2) 比較結果

ア 月例給 (本年の人事院勧告は、△863円 △0.22%)

民間従業員給与	職員給与	較差
408,795円	412,853円	△4,058円（△0.98%）

(職員平均年齢42.5歳)

注：比較給与項目は、給料、扶養手当、地域手当、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	支給月数の差
4.16月	4.50月	△0.34月

3 給与の改定

(1) **月例給** 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

ア 給料表

(ア) 行政職給料表 全ての職務の級の給料月額について一律に引下げの改定を行う。

(イ) その他の給料表 行政職給料表の引下げを基本にした引下げを行う（医療職給料表(1)は除く）。

イ 住居手当

自宅に係る住居手当（月額7,500円）を廃止

(2) **期末・勤勉手当** 民間の支給割合に見合うよう引下げ（4.5月 → 4.15月）

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.5月（現行1.60月）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.7月（現行0.75月）
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 21年6月期における期末・勤勉手当の特例措置により、凍結した支給月数分（0.2月分）は、引下げ分の一部に充当。

(3) 改定の実施時期等

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、本年4月からこの改定の実施日前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人事評価制度の整備

管理職員への評価結果の活用の拡大や一般職員への評価結果の活用を進めるに当たっては、制度の運用状況等の十分な検証を行い、不断の改善に努めることが不可欠である。また、制度に対する職員の理解を深め、納得性を高めるため、研修と相談体制を一層充実していく必要がある。

(2) 人材の確保

ア 多様な人材の確保

受験者の確保に向けた取り組みを一層推進していくとともに、社会情勢の変化に応じた新たな採用方針の検討を進めていく。また、民間企業等職務経験者採用のあり方等について引き続き検討し、併せて任期付職員の採用など、新たな採用方法についても検討していく。

イ 昇任制度の整備

高い年齢で採用される職員が増えてくることを踏まえ、採用時の経験を昇任選考の受験資格に換算するなど、職員の経験に見合った時期に昇任選考が行えるよう検討を進めていく必要がある。

(3) 男女共同参画に資する両立支援

女性職員の登用を積極的に推進するとともに、性別にかかわらず意欲ある職員が躊躇することなく、より高いステージに挑戦することができる環境を着実に浸透させていく必要がある。

育児休業等に関する制度については、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等の動向に注視し、積極的に対応する必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

年次有給休暇等の計画的取得の推進、週休日等の振替制度の運用の見直し、早出遅出勤務など柔軟な勤務形態の導入、業務内容の可視化による局内協力体制の確立や一定の時間数を超えた時間外勤務の命令権限の引き上げなど、実効性のある取り組みを、管理監督者を中心に強力に推進していくことが重要である。

労働基準法の改正に伴う時間外勤務手当の割増率の引上げに関しては、遅滞なく所要の見直しを行う必要がある。

(5) メンタルヘルス対策の推進

精神疾患を理由に長期にわたる病気休暇を取得する職員の数は、増加傾向にあることから、職員の心の健康づくりに向けた体制の充実を一層推進していく必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

定年年齢の延長の実施に当たっては、公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが求められるため、今後の国の動向等に注視し、様々な課題への対応について、検討を進めていく必要がある。

(7) 公務員としての信頼確保

市民の公務に対する期待に応えていくため、職員の意識の向上を図り、服務規律の確保に努め、不祥事が起きない体制づくりを一層推進していく必要がある。

【参考】

1 改定による職員の年間平均給与

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
6,782,000円	6,582,000円	△200,000円（△2.95%）

（千円未満四捨五入）

2 給与勧告に伴う所要額 △約9億6千万円（水道、下水道、病院を除く。）