

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 21 年 9 月

静岡市人事委員会



21 静人審第546号

平成21年9月14日

静岡市議会議長 近藤 光男 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	3
	(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
	(1) 月例給	8
	(2) 特別給	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	13
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定	13
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
8	おわりに	21

別紙第2 勧 告

1	給料表	23
2	諸手当	23
3	改定の実施時期等	23

参考資料

1	職員給与関係	27
2	民間給与関係	55
3	生計費・労働経済関係	73

別紙第1

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。

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21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、第1表に示すとおり、5,347人であり、その平均給与月額は、給料347,536円、扶養手当9,354円、地域手当23,030円、その他の手当45,744円、計425,664円で、平均年齢は41.2歳、平均経験年数は19.7年である。

このうち、第2表に示すとおり、行政職給料表の適用を受ける職員は3,870人で、その平均給与月額は、給料345,346円、扶養手当10,616円、地域手当21,949円、その他の手当31,212円、計409,123円で、平均年齢は42.0歳、平均経験年数は20.9年である。

第1表 行政職・医療職・教育職給料表適用者平均給与月額等

職員数	平均給与月額					平均年齢	平均経験年数
	給料	扶養手当	地域手当	その他の手当	計		
人	円	円	円	円	円	歳	年
5,347	347,536	9,354	23,030	45,744	425,664	41.2	19.7

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当、宿日直手当、初任給調整手当、定時制通信教育手当及び義務教育等教員特別手当の合計である。

第2表 行政職給料表適用者平均給与月額等

職員数	平均給与月額					平均年齢	平均経験年数
	給料	扶養手当	地域手当	その他の手当	計		
人	円	円	円	円	円	歳	年
3,870	345,346	10,616	21,949	31,212	409,123	42.0	20.9

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当及び宿日直手当の合計である。

(参考資料 1 職員給与関係資料 (27～53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275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115事業所について「平成21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57職種に従事する者6,174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、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、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も95.7%と高く、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、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 (55～71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3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41.4%（昨年47.6%）、高校卒で22.1%（同19.4%）となっている。

第3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		41.4	(9.4)	(89.1)	(1.5)	58.6
高 校 卒		22.1	(4.6)	(95.4)	(0.0)	77.9

(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4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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は6.8%と昨年（24.3%）に比べて減少している。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員（係員）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68.8%と昨年（82.6%）に比べて減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が12.1%と昨年（21.7%）に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は23.0%と昨年（12.6%）に比べて増加している。

第4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	6.8	32.0	0.8	60.4
課長級	6.8	24.1	0.0	69.1

第5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	81.0	68.8	12.1	23.0	33.7	12.2	19.0
課長級	62.4	49.6	12.9	8.0	28.7	12.8	37.6

(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 雇用調整の実施状況等

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21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は46.9%となっており、昨年（23.7%）に比べて増加している。雇用調整の措

置内容をみると、採用の停止・抑制（28.5%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（25.2%）、残業の規制（23.0%）の順になっている。

さらに、第7表に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員（係員）について2.3%、管理職（課長級）について10.0%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について0.6%、管理職について5.0%となっている。

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	28.5
転籍出向	6.3
希望退職者の募集	8.8
正社員の解雇	1.7
部門の整理・部門間の配転	8.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.9
非正規社員の契約更新の中止・解雇	25.2
残業の規制	23.0
一時帰休・休業	12.2
ワークシェアリング	2.0
賃金カット	12.2
計	46.9

(注) 平成21年1月以降の実施状況である。

(複数回答 有)

第7表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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減額率
係 員	2.3	0.6
課 長 級	10.0	5.0

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

(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11表(59頁)のとおりであり、大学卒193,799円、短大卒166,652円、高校卒159,843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12表(60～69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8表に示すとおりである。

第8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	13,308 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,824 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,897 円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限の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数は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,500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9表に示すとおりである。

第9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	57.8 %
非支給	42.2 %
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	29,000円以上 30,000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10表に示すとおり、所定内給与月額の4.16月分に相当している。

第10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 ¹)	369,934 円
	上半期(A ²)	366,446 円
特別給の支給額	下半期(B ¹)	811,038 円
	上半期(B ²)	722,735 円
特別給の支給割合	下半期(B ¹ /A ¹)	2.19 月分
	上半期(B ² /A ²)	1.97 月分
年間の平均		4.16 月分

(注) 下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは平成21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

(1) 月例給

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、学歴及び年齢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11表に示すとおり、職員給与が民間給与を4,058円（0.98%）上回っていることが明らかとなった。

第11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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
408,795円	412,853円	△4,058円 (△0.98%)

(職員平均年齢42.5歳)

注1 民間給与には、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員給与には、行政職給料表適用者のうち消防職員、保育士及び本年度の新規学卒者は含まれていない。

3 民間給与と職員給与の比較における役職の対応関係は参考資料第15表（71頁）のとおりである。

4 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。

なお、きまって支給する給与は、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいい、時間外手当は、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

5 職員給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当の合計額である。

(2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所で支払われた特別給は、前述のとおり、所定内給与月額4.16月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間事業所を上回っていた。

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0.1%下降し、本市では1.2%上昇している。

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155,722円、184,166円及び212,610円となっている。1人世帯の標準生計費は、平成16年に実施した「全国消費実態調査」(同省)により算出した本年4月の全国の標準生計費を基礎に算定している。その額は、121,437円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係資料 (73～77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11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12表のとおりである。

第12表 人事院の報告及び勧告の概要

【給与勧告の骨子】

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

～ 平均年間給与は△15.4万円（△2.4%）、平成15年の平均△16.5万円（△2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 俸給月額引下げ、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）
- ③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

11,100 民間事業所の約46万人の個人別給与を实地調査（完了率87.8%）

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査（ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）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

○民間給与との較差 △863円 △0.22% [行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳]

〔 俸給 △596円 住居手当 △209円

はね返り分(注) △58円

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの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 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

2 給与改定の内容と考え方

＜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

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ

① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ（平均改定率△0.2%）とするが、初任給を中心に若年層（1級～3級の一部）は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率（△0.3%）を踏まえた引下げ

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（医療職俸給表(一)等を除く）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率（[実施時期等]参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）を廃止

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ
(35,300円→35,200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下げ 4.5月分→4.15月分
(一般の職員の場合の支給月数)

		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1.6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

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・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

【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）

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較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.24%）（注）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月に支給された特別給の額に調整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減額調整（俸給月額の下げ改定のあった者に限る）

（注）行政職（一）の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強かに抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

【実施時期】 平成22年4月1日

III 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、IVの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

IV 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶応義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

- (1) **給与制度の見直し** 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) **組織活力を維持するための施策** 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) **その他の措置** 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

I 公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議員内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

II 主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者試験も創設 — 各試験の枠組みを提示
- ・ 平成 24 年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の
視点

- 中立・公正な試験の構築
- 人材確保に資する魅力ある試験
- キャリア・システム見直しの契機
- 新たな人材供給源に対応
- 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員の能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

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。

本委員会が行った民間企業の給与実態調査についてみると、ベースアップや定期昇給の実施状況等が昨年に比べ厳しい状況となっており、また、何らかの雇用調整の措置を実施している事業所の割合は、4割（昨年は2割）を超える状況となっていた。

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月例給与が民間給与を4,058円（0.98%）上回っており、また、特別給については、本市職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.34月分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判断した。

（1） 公民の給与較差に基づく給与改定

ア 改定に当たっての基本的な考え方

職員の給与の改定に当たっては、「1 給与勧告制度の意義」のとおり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ることから、本年は、月例給与については、本市職員の月例給与が民間給与を上回っているため引下げを行うこと、また、特別給については、本市職員の期末・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.34月分上回っていることから0.35月分引き下げ、4.15月とすることが必要と考える。

なお、月例給与の引下げに当たっては、給料月額引下げ及び自宅に係る住居手当（月額 7,500円）を廃止することにより行うことが必要と考える。

イ 改定事項

(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、すべての職務の級の給料月額について、一律に引下げを行うことが必要である。

なお、平成19年4月1日に実施した給与構造改革に伴い、同年3月31日に受けていた給料月額に達していない職員には、給料月額に経過措置が設けられているところであるが、公民較差の算出に当たっては、この経過措置の給料月額で行っていることから、経過措置期間中の職員の給料についても、同様の改定が必要である。

行政職給料表以外の給料表のうち、医療職給料表(1)以外の給料表については、行政職給料表の引下げを基本とした引下げを行うことが必要である。

医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、改定しないことが適当である。

(イ) 諸手当

a 自宅に係る住居手当

本市における自宅に係る住居手当については、国に準じて、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として設けられたものである。

本年、人事院は、自宅に係る住居手当の廃止を勧告したことから、本市においても人事院勧告に準じて、廃止することが必要である。

b 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、市内民間事業所の特別給の支給割合に見合うよう、年間支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とする必要がある。本年度については、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）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすることとする。

平成22年度以降においては、本年の公務の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況を参考に、6月期及び12月期における期末・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

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) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

ア 人事評価制度の整備

職員の能力と業績を的確に評価し、評価結果を人事管理に活用することは、職員の士気の向上、ひいては市民生活・市民満足度の向上を図るものである。

本市においては、昨年度から人事評価制度を実施し、その評価結果を局長級及び部長級職員の本年度の勤勉手当に反映しているところであり、その他の管理職員の勤勉手当への反映や昇給への反映については、本年度の状況を踏まえ、順次拡大することとしている。また、一般職員への評価結果の活用については、管理職員の状況を把握した上で進めることとしている。

今後、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十分な理解と納得を得ることが重要であるので、職員の理解を深め、納得性を高めるため、評価者研修はもとより、被評価者研修の充実を図るよう努めるとともに、苦情等に適切に対応するための相談体制を一層充実していく必要がある。

イ 人材の確保

(ア) 多様な人材の確保

景気低迷など、社会情勢の変化が著しい中で、地方分権の進展など行政を取り巻く環境も大きく変化しており、行政に求められるサービスの内容も複雑・高度化している。限られた資源の中で、市民に対して、質の高いサービスを提供していくためには、知識だけでなく、従来以上に創造性や高い専門性等を有する人材を積極的に確保していかなければならない。

本委員会では、採用説明会の開催、就職情報専門サイトにおける情報提供など受験者の確保に向けた取り組みを進めてきたところであり、

今後も受験者の確保に向けた取り組みを一層推進していく。さらに、採用時年齢の見直しなど受験資格の検討、大学進学率の上昇や専門職大学院への進学など人材供給構造の変化を見据え、社会情勢に応じた新たな採用方針の検討を進めていく。

また、今年度実施する技術職における民間企業等職務経験者採用について、その効果と今後の成果を検証し、民間企業等において培われた多様な経験や能力を組織全体の活性化に向けて一層活かせるよう、対象職種、試験の内容やあり方等について、任命権者と引き続き検討していくとともに、高度化かつ専門化する行政ニーズに対応していくため、任期付職員の採用など、新たな採用方法についても検討を進めていく。

(イ) 昇任制度の整備

主任主事・主任技師等昇任選考、幹部職昇任候補者選考等の公募による昇任選考については、採用時学歴と採用後の勤務年数等により受験資格を定めているが、高い年齢の採用者も増えていることもあり、昇任選考の受験年齢に差が生じている状況である。

また、民間企業等職務経験者採用の実施により、さらに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（職務経験、大学院等の経験を含む。）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、任命権者と検討を進めていく必要がある。

ウ 男女共同参画に資する両立支援

男女を問わずその能力を最大限発揮できる社会を実現していくことは、少子高齢化、社会経済の成熟化などの変化に対応し、将来にわたり活力ある社会を目指していく上で喫緊の課題であり、地方公共団体としても率先して取り組むよう要請されているところである。

本市においては、採用者に占める女性職員の割合や幹部職昇任候補者

選考の受験者に占める女性職員の割合は高まってきており、これらにより、将来的には管理職員になりうる主幹級、副主幹級の女性職員の比率も高まってきてはいるが、管理職員に占める女性職員の割合は依然として低い状況が続いている。本年3月に策定された「第2次静岡市男女共同参画行動計画」の重点施策にも掲げられているとおり、管理的立場への進出意欲を高めるよう女性職員の人材育成を継続的に充実させ、幅広い職務において、能力主義、実績主義に基づいた女性職員の積極的な登用をさらに促進することが求められている。

一方、公務においても民間においても現状では、育児休業や介護休暇、育児短時間勤務等を取得する職員は著しく女性に偏っているのが実態である。こうした状況を改善し、男女ともに家庭生活における責任を担いつつ仕事と家庭の調和を図り得るような勤務環境を整備するため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、この度、人事院においても、「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正についての意見の申出を行ったところである。これらの動きに対して、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正等の動向を注視しながら、本市としても積極的に対応するべきである。

これまでも任命権者においては、育児短時間勤務制度の導入や静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プランの改定等、男女が共にいきいきと活躍できるよう両立支援に関する制度の充実を図ってきたところであるが、引き続き、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。

エ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に関しては、様々な取り組みがなされているが、時間外勤務時間数は年々増加しており、本年度においても、依然として厳しい状況の地域経済や突発的な災害への対応等もあり増加する傾向が窺われている。加えて、職員にあっては、今後も地方分権の更なる進展や

高度化、複雑化する市民ニーズに対して、基礎的自治体の職員として、果敢に取り組んでいかなければならない。

一方、今般の労働基準法の改正の中で、長時間にわたる超過勤務を強力に抑制するために導入された時間外労働の割増賃金率の引上げに関して、地方公務員は同法の適用を受けることから、国家公務員の超過勤務手当の支給割合の改定状況等も考慮し、遅滞なく所要の見直しを行う必要がある。その際には、割増賃金の引き上げが人件費の増加を招かぬよう時間外勤務の縮減の取り組みを強化する必要がある。

このような認識のもと、重要な経営資源である職員の総実勤務時間を短縮するため、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、これまで以上に踏み込んだ、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。

これらに加え、各部署におかれた衛生委員会を活用するなど、労使が共に勤務環境を改善していく風土が醸成されることを期待する。

オ メンタルヘルス対策の推進

職員が心身ともに健康で、能力を十分に発揮するためには、メンタルヘルス対策は重要である。

本市においては、平成18年度に策定した「静岡市職員の心の健康づくり計画」に基づき、職員の心の健康の保持増進のため、予防から職場復帰後の支援にいたるそれぞれの過程における相談事業や職場の環境整備など様々な取り組みを進めているところである。

しかしながら、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、今後とも、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。

カ 高齢期の雇用問題

人事院においては、平成25年度から公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であるとしている。本市においても国と同様に、そ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。

キ 公務員としての信頼確保

国・地方を問わず、行政及び公務員に対する信頼を揺るがすような不祥事が相次いで発生しており、市民の公務に向ける視線が極めて厳しくなっている。

本市においては、不祥事の防止に向けた職員への啓発や研修など様々な取組みを進めているところであるが、個人情報情報の漏えい事故をはじめとした不祥事は後を絶たない状況にある。

市民の公務に対する期待に応えていくためにも、今後とも、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。

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。

本委員会としては、今後とも、地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、勧告内容の一層の充実に努めるなど市民に対する説明責任を徹底することで、公正・中立な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

本年の勧告は、月例給及び期末・勤勉手当の引下げという職員にとっては非常に厳しい内容となったが、地域の民間給与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。

職員におかれては、地方分権の進展、社会経済状況の変化、公務員制度改革、市民ニーズの多様化・複雑化など公務を取り巻く状況を十分に認識し、常に全体の奉仕者としての使命感と倫理観を持ち、市民の期待と信頼に応えるため、より一層の公務運営の効率化と行政サービスの向上に努められるよう切望する。

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

(1) 住居手当

自宅に係る住居手当については、廃止すること。

(2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間における支給状況及び報告で述べたことから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、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。

