

# 平成23年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成23年10月28日  
静岡市人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

### 月例給の引下げ改定 ～ 平均年間給与は、△4.9万円（△0.76%）

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.76%）を解消するため、月例給の引下げ改定（給料月額引下げ）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

## 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270事業所を調査対象事業所とし、そのうち113事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了100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、より精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、△899円 △0.23%)

民間従業員給与	職員給与	較差
399,507円	402,571円	△3,064円（△0.76%）

注1：職員給与は、行政職給料表適用者（消防職員、保育士、新規学卒者を除く。職員平均年齢42.2歳）

注2：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** (本年の人事院勧告は、改定見送り（支給月数の差は0.04月）)

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
3.97月	3.95月	0.02月

注：人事院勧告では、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送った。

## 3 給与の改定等

(1) **月例給** 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、月例給の引下げを行う。

### ア 給料表

(ア) 行政職給料表 すべての職務の級の給料月額について、引下げ改定を行う。

・1級から3級までの職員は、若年層においては引下げを抑制し、中高年齢層においては引下げを強めることにより、一層の給与カーブのフラット化を図る。

・4級以上の職員は、一律に改定を行う。

(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）。

### (2) 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。

### (3) その他課題

#### ・給与構造改革における経過措置額

本年の人事院勧告において、見直しについて言及されていることから、本市においても、国の動向に注視し見直しについて検討を進める必要がある。

## 4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

### (1) 長時間勤務の是正

職員の時間外勤務が増加傾向にあることは、健康管理やワーク・ライフ・バランス推進の観点からも好ましくない状況である。任命権者においては、「仕事みがき方針 2011」に基づき長時間勤務の是正に向けた取組を着実に進めるとともに、週休日の振替制度における要件の見直しや早出遅出勤務制度等、更なる縮減策の導入についても検討する必要がある。

### (2) 人事評価制度の再構築に向けて

評価者、被評価者による面談は人事評価制度の根幹であり、日常の人事マネジメントにおいても有用であることから、新たな制度においても十分に活かしていくことが必要である。人事評価制度を推進することで職員のチャレンジ精神を促し、加点主義に立脚した新制度の構築により、人材の育成及び組織の活性化に繋げていくことが重要である。

### (3) 人材の確保と活用

#### ア 人材の確保

受験者確保対策については、従来の施策に加え、情報提供のより一層の充実、申込者が少ない職種における受験者確保に対する新たな取組の検討など、より効果的な対策について検討を進めていく。

採用辞退の防止対策については、合格発表後の採用予定者に対し情報を発信していくなど、任命権者と協力し、辞退防止に向けた取組を引き続き進めていく必要がある。

#### イ 人材の活用

職員のモチベーションの維持やモラルの向上には、本人はもとより第三者も納得できる評価が必要であり、そのためには、今年度策定される「新人材育成ビジョン」に示される「目指す人材像」を活用するとともに、その内容が職員に十分理解される取組を進める必要がある。

### (4) 両立支援の推進（働き方の見直し）

東日本大震災に端を発した節電対策であるが、職員一人ひとりが意識改革の契機として捉え、仕事と家庭生活との調和を図るための両立支援施策などを有効に活用し、自分みがきをすることで多様性を高め、より一層の公務能率の向上に繋げていくことが重要である。

### (5) 女性職員の登用の着実な推進

管理職に占める女性職員の割合は、指定都市の中でも非常に低い状況である。性別にとらわれることなく幅広い職務経験を積み重ねることで、女性職員の管理職への登用に着実に繋げていく必要がある。また、育児休業の取得については女性職員に偏っていることから、男性職員の取得を促すよう期末手当について人事院における改正内容を踏まえ所要の措置を講ずることが適当である。

### (6) メンタルヘルス対策の推進

長期病休者のうち精神疾患を理由とする職員の数は、依然として高い水準にある。職員が病気により職務を遂行できないことは、周囲の職員の職務にも影響を及ぼし、市政全体にとっての重大な損失に繋がりがねないことから、職員の心の健康づくりに向けた体制や円滑な職場復帰のための環境の整備を一層推進していく必要がある。

### (7) 高齢期の雇用問題

来るべき本格的な高齢社会において、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ためには、多様な働き方の選択、その働き方にふさわしい給与処遇のあり方など定年延長に向けた制度の見直しについても検討を行う必要がある。

### (8) 公務員としての信頼確保

職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市民の公務に対する信頼を著しく損ない、市政全般の信用失墜に繋がることから、職員一人ひとりが高い倫理観を保持し、服務規律の確保に努め、市民の信頼を得られる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（平均年齢 42.2 歳）

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
6,413,000 円	6,364,000 円	△49,000 円 (△0.76%)

(千円未満四捨五入)

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