

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 23 年 10 月

静岡市人事委員会



23 静人第1228号

平成23年10月28日

静岡市議会議長 石川 久雄 様

静岡市長 田辺 信宏 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等	13
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
8	おわりに	24

別紙第2 勸 告

1	給料表	25
2	改定の実施時期等	25

参考資料

1	職員給与関係	29
2	民間給与関係	57
3	生計費・労働経済関係	75

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23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、5,321人であり、その平均給与月額は、給料340,110円、扶養手当9,068円、地域手当22,952円、その他の手当42,132円、計414,262円で、平均年齢は40.7歳、平均経験年数は19.1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3,830人で、その平均給与月額は、給料335,872円、扶養手当10,143円、地域手当21,486円、その他の手当25,585円、計393,086円で、平均年齢は41.1歳、平均経験年数は20.0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
5,321	340,110	9,068	22,952	42,132	414,262	40.7	19.1

(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
3,830	335,872	10,143	21,486	25,585	393,086	41.1	20.0

(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 (29～56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270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113事業所について「平成23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52職種に従事する者4,944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実施した結果、本年は88.5%となり、この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（57～74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43.7%（昨年47.9%）、高校卒で18.8%（同19.1%）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	43.7	(11.5)	
高 校 卒	18.8	(8.2)	(91.8)	(0.0)	81.2	

（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13.7%と昨年（7.6%）に比べて増加しており、またベースダウンを実施した事業所の割合が3.0%と昨年（4.1%）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82.0%と昨年（78.4%）に比べて増加している。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33.3%と昨年（23.2%）に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は5.2%と昨年（21.2%）に比べて大幅に減少している。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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		13.7	13.3	3.0
課長級		11.8	12.3	3.0	72.9

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職 段階	項目	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		
課長級	72.6	71.8	28.8	7.3	35.7	0.8	27.4

(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23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は34.1%となっており、昨年（51.1%）に比べて減少している。雇用調整の措

置内容をみると、採用の停止・抑制（18.7%）、残業の規制（16.4%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（9.3%）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、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について5.4%、管理職（課長級）について4.9%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、管理職ともに5.1%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	18.7
転籍出向	5.5
希望退職者の募集	6.3
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	9.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.0
残業の規制	16.4
一時帰休・休業	7.8
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	0.8
計	34.1

(注) 平成23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等の実施状況

(単位：%)

項目	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
係 員	5.4	5.1
課 長 級	4.9	5.1

(注) 平成23年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれか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(61頁)のとおりであり、大学卒195,580円、短大卒173,720円、高校卒155,569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(62～71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	14,103 円
配 偶 者 と 子 1 人	20,135 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,707 円

(注) 支給月額は、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13,000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	55.3 %
非支給	44.7 %
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	28,000円以上 29,000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表に示すとおりである。

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)	364,310 円
	上半期(A ²)	364,007 円
特別給の支給額	下半期(B ¹)	717,883 円
	上半期(B ²)	729,131 円
特別給の支給割合	下半期(B ¹ /A ¹)	1.97 月分
	上半期(B ² /A ²)	2.00 月分
年間の平均		3.97 月分

(注) 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは平成23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3,064円（0.76%）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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
399,507円	402,571円	△3,064円 (△0.76%)

(職員平均年齢42.2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16表（74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。
・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、時間外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う。
・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、所定内給与月額の前3.97月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.02月分下回っていた。

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0.3%上昇し、本市でも1.3%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176,956円、203,485円及び230,003円となっている。1人世帯の標準生計費は、平成21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、118,870円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係 (75～79頁) 参照)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年9月30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、国家公務員制度改革に関して報告した。それらの概要は第12表(10～12頁)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

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△1.5万円(△0.23%)

① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施

- ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
- ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)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、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定

③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止。(これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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、勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によっ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

約10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率90.5%)

(東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○ 月例給の較差 △899円 △0.23%

[行政職俸給表(一)…現行給与397,723円 平均年齢42.3歳]

[俸給 △816円 はね返し分(注) △83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〉 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月数)を算出

○ 期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

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）を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① **行政職俸給表（一）** 民間の給与水準を上回っている 50 歳台を中心に、40 歳台以上を念頭に置いた引下げ（50 歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40 歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40 歳台前半層が在職する号俸で収れん）
 - ② **指定職俸給表** 行政職俸給表（一）の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（△0.5%）
 - ③ **その他の俸給表** 行政職俸給表（一）との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表（一）等は除外）
- ※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) その他の手当

- **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
(35,100 円→34,900 円)

【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（△0.37%）（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（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職俸給表（一）適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

- 経過措置額の廃止等
 - ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成 24 年度は経過措置額として支給されている俸給の 2 分の 1 を減額（減額の上限 1 万円）して支給し、平成 25 年 4 月 1 日に廃止
 - ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成 24 年 4 月に、36 歳未満の職員を最大 2 号俸、36 歳以上 42 歳未満の職員を最大 1 号俸、平成 25 年 4 月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大 1 号俸上位に調整
- 今後の取組
 - ・ 50 歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
 - ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
 - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応
- その他
 - ・ 本年は、東北 3 県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年 6 月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

【国家公務員制度改革に関する報告の骨子】

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

(1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

(2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

(3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

(1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

(2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

(2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

(3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

III 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取組。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

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における増額を実施した事業所の割合は昨年に比べ増加しているものの、課長級についてはベースダウンの実施割合が増加しており、ベア慣行や定期昇給制度のない事業所の割合も増加していた。

また、3割を超える事業所で、何らかの雇用調整の措置を実施しており、希望退職者の募集や一時帰休・休業を実施している事業所の割合は昨年を上回る状況となっていた。

このような状況の下、本市職員と民間企業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3,064円(0.76%)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(3.95月)が民間事業所の特別給を0.02月分下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等

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、引下げを行うことが必要と考える。

なお、特別給については前記のとおり、本年の調査結果によると、民間事業所の支給割合は3.97月であり、公務の支給月数の3.95月とおおむね均衡していたことから、支給月数の改定を行わないことが適当であると考えます。

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、すべての職務の級の給料月額について、引下げの改定を行う必要がある。

また、昨年、本委員会が行った勧告を受け実施された、50歳台後半層の職員の給与の抑制措置については、引き続き実施することが必要である。

引下げに当たっては、50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を行わない1級から3級までの職務の職員と、50歳台後半層の職員の抑制措置を行う4級から8級までの職務の職員のそれぞれにおいて公民格差に基づく給料月額の改定率に見合った引下げを行う必要がある。

具体的には、若年層から高齢層が在職する1級から3級までにおいて、年功的な給与上昇の抑制を図る観点から、より一層の給与カーブのフラット化を図ることとし、そのために若年層の引下げを抑制し、中高年齢層の引下げを強める必要がある。

また、中高年齢層が在職する4級以上の職員については、一律に改定を行う必要がある。

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。

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、所要の措置を講じる必要がある。

エ その他課題

(ア) 給与構造改革における経過措置額

平成19年度から実施した給与構造改革においては、個々の職員が受ける新たな給料月額が昇給、昇格及び給料表改定等により、平成19年3月31日に受けていた給料月額に達するまでの間は、経過措置を設けて実施することとした。

国においても、平成18年度から実施した給与構造改革に伴い、経過措置が設けられているところであるが、本年の人事院勧告において、その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。

(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

ア 長時間勤務の是正

本市職員は、3度にわたる合併や政令指定都市移行などによる急激な行政体制の変化を支え、また、東日本大震災発災後の被災地で支援活動に従事してきた。これら職員の労苦に対し、本委員会として敬意を表するものである。

一方、このような環境変化に対応するために、職員の時間外勤務については増加傾向にあり、昨年度の職員1人当たりの平均時間外勤務時間数は、前年度に比べて減少してはいるものの、依然として高い水準にある。

本委員会としても、長時間勤務は、職員の健康管理上、また、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも好ましくないことから、その縮減について、毎年、この報告において言及してきたところである。

任命権者においては、従前から「静岡市職員の過重労働による健康障害防止対策実施要領」に基づいて時間外勤務の縮減に取り組んできたが、本年度は、時間外勤務の縮減を全庁的な喫緊の課題として捉え、時間外勤務を縮減し、仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことにより、職員の心身の健康を保持し、生活をゆとりあるものにするとともに、職員の更なる活力の向上を図るために「仕事みがき方針2011」を策定し、全庁的な取組及び各局等の実情に応じた取組を進めている。

具体的には、月60時間を超える時間外勤務実績の所管部長による確認、振替制度の積極的な活用、庁内会議の見直しを含む仕事のやり方の再確認、各局等の取組状況等についての局長会議での報告などが盛り込まれており、同方針の着実な運用による効果に期待するところであるが、時間外勤務の縮減に向けての更なる対策についても検討を進めることが必要な状況にある。

職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進という観点から、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、労働基準法に定められている月60時間を超える時間外勤務に係る代休制度等、柔

軟な勤務形態の構築について検討を進めるべきである。特に、週休日の振替要件の見直しについては、災害対応時における配備職員の健康管理の観点からも、早急に検討する必要がある。

また、仕事に優先順位を付けたり、業務改善を図る等、職員の効率的な業務遂行能力を向上させるためのマネジメント研修の実施や、人事評価制度における評価指標に効率的に業務を遂行する能力に関する項目を取り入れることも検討すべきである。

併せて、各局等においては、今後庁内分権の推進により局内の人事権限の一部が付与されることになるが、これらを有効に活用することにより、事務の効率化を図り、結果として時間外勤務の縮減に繋がることを期待するものである。

なお、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、更なる縮減策の導入についても検討することが肝要である。

もとより、これらの取組は、公務として真に必要な時間外勤務を行うに当たって、職員が躊躇することのないよう進める必要がある。

イ 人事評価制度の再構築に向けて

人事評価制度については、能力・実績に基づく人事管理を具体化する制度として平成18年度から段階的に実施されている。また、評価結果の活用についても、上位職位より段階を踏んで勤勉手当に反映している状況であり、今後とも職員の納得性を高めるよう様々な取組を行いながら順次進めていく必要がある。

一方、平成22年度及び平成23年度の2箇年で進められている「新人材育成ビジョン」の策定に関しては、昨年度、多くの職員の参画により構築された「目指す人材像」を基盤にして、本年度、人事評価制度の再構築に係る検討作業が鋭意進められているところである。

現行制度では、目標設定時の当初面談、中間フォロー面談及び評価時面談が行われているが、これらの面談は人事評価制度の根幹であると同

時に、日常の人事マネジメントにおいても有用である。新たな制度においても人材育成の効果を高めるために、評価者、被評価者ともにこれらの意義を理解した上で、十分に活かしていくことが肝要である。また、制度の安定化を図りつつ、評価結果の活用にあたっては、公正かつ公平な考課となるよう複数年の評価結果を活用することなども検討する必要がある。

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。

ウ 人材の確保と活用

東日本大震災の発災、地方分権の推進等、自治体を取り巻く情勢が変化する中、職員に求められている能力も大きく変化している。本市においても、災害に強く、安全・安心に人が暮らせるまちづくり、特別自治市を目指した検討の開始、行財政改革の一層の推進等、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して行政課題に取り組んでいくことが求められている。

そのような状況の中、優秀な人材を確保・活用するためにより効果的かつ効率的な対策を行うとともに、適切な人材登用を図ることにより、組織全体の活性化を進めていかなければならない。

(ア) 人材の確保

新規採用については、優秀かつ意欲ある人材を採用していくことが必要になる。そのため、受験者確保対策については、従来から行っている採用説明会の開催、各種ガイダンス等への参加、採用案内パンフレットの作成等の事業活動に加え、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。併せて、合格決定の早期化に向けた取組など、効率的な採用試験の実施についても検討を進めていく。

また、昨年の報告においても言及した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

職員が業務遂行に当たり、その能力を十分に発揮していくためには、適切な昇任、配置及び研修が必要である。

昇任、配置など人材の活用については、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」が職員の評価基準になるものとする。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、この「目指す人材像」の活用と併せて、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。

また、職員が「目指す人材像」に示される行動を実践していくには、職員の成長段階に応じて、適切な時期に必要な知識を付与していく研修のあり方についても、引き続き検討を行う必要があると考える。

エ 両立支援の推進（働き方の見直し）

東日本大震災の後、電力不足による節電対策が日本全国において取り組まれており、非効率的な働き方を見直すことは社会的な要請ともなっている。設備、時間等の限られた経営資源を有効に使おうとする節電対策は、これまでの働き方に対する職員の意識に少なからず影響を与えるものであり、同時に職員のワーク・ライフ・バランスを推進することと相通ずる部分も多い。

現在、本市においても静岡市省エネ推進本部を中心に据え、様々な省エネ対策を全庁一丸となって取り組んでいるところである。東日本大震災に端を発した節電対策であるが、これを意識改革の契機として積極的に捉え、職員一人ひとりがこれからの働き方をデザインしていくことができるよう、両立支援施策を一層推進していくべきである。

他方、職員の自己啓発支援の一環として、勤務時間外ではあるが職員

の自主企画による「夜間講座」が毎年度実施されている。昨年度も実務に役立つ内容の8講座が開催され、どの講座も好評で募集枠を上回る講座も多くあったところである。また、本年度は、市長自ら企画した講座も開催され、勤務時間外にも関わらず多くの職員が参加しており、このことは職員のスキルアップへの意欲が高いことの証左として、大いに評価できる。

両立支援のための休暇や修学部分休業制度など、職員の多様な働き方を支援するための制度は、順次整備されてきている。職員一人ひとりが、これらを有効に活用し、自分みがきをすることで多様性（ダイバーシティ）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。

オ 女性職員の登用の着実な推進

本市においては、「第2次静岡市男女共同参画行動計画」に重点施策として「政策・方針決定への女性の参画推進」を掲げ、女性職員の計画的な育成と登用に取り組んでいるところである。しかしながら、女性職員の管理職に占める割合は、一般行政職では3.2%（平成23年4月現在）と昨年（2.5%）を若干上回ったが、依然として低い比率であり、昨年度の数値による比較であるが、指定都市の中でも非常に低い状況である（平成23年1月内閣府資料）。

こうしたことから、現在、全庁的に進められている人事権限に係る庁内分権の推進における局区内の人員配置においても、女性職員の登用を進めるという視点が重要である。管理職への昇任が期待される職位にある女性職員は増加しており、男女の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、管理職への登用に着実に繋げていく必要がある。

他方、人事評価制度における本年度の改正の中で、育児休業等を取得した職員の代替業務を行う職員を適切に評価することを明確化している。このような視点が職員間の互惠意識を深め、育児や介護等に係る諸制度の利用しやすい風土の醸成に寄与していくものとして大切である。併せ

て、育児休業等が職場に過度に負担にならないよう人事配置上の配慮をすることも必要である。

また、育児休業の取得については女性職員に偏っており、本市においても国及び民間と同様に男性職員の取得は極めて低い状況であるため、人事院における期末手当に係る制度改正の内容を踏まえ、男性職員の育児休業取得の促進の一助となるよう、期末手当の支給割合について所要の措置を講ずることが適当である。

カ メンタルヘルス対策の推進

職員がその持てる能力を発揮し、仕事や職場で活躍し続けるためには、メンタルヘルス対策への取組が一層重要になっている。

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、早期発見、休暇・休職中、職場復帰等それぞれの段階における支援体制や職場環境の整備、研修の充実など様々な取組を進めており、昨年度からは、人間関係の円滑化やストレスマネジメントの向上に一定の効果があると考えられるコミュニケーション研修を実施するなど、予防に努めているところである。

また、職場復帰に当たっては、静岡市職員健康審査会を活用し、専門家の助言を得ながら円滑な復帰を支援している。

しかしながら、長期病休者のうち精神疾患を理由とする職員の数は半数を占め、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、本人のみならず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、今後とも、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。

また、近年、社会的な関心を呼んでいるいわゆる「パワー・ハラスメント」については、本市においても職位に応じた研修を実施しているが、指導・教育との区別が難しく、加害者に自覚がない場合もあることから、

任命権者においては防止のための対策を一層充実させていく必要がある。

キ 高齢期の雇用問題

人事院は、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、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとし、役職定年制の導入なども盛り込んだ「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところである。

本市においても、人事院が意見の申出で述べたことがらを参考にし、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。

ク 公務員としての信頼確保

東日本大震災発災時における避難活動や、発災後の救援活動など、被災地において国民のために尽力する公務員がいる一方で、行政及び公務員への信頼を揺るがす不祥事が発生している。

本市においては、これまでも職員の服務規律の保持、個人情報の取扱いや情報セキュリティに関する適正な管理の徹底を図り、公務の公正かつ効率的な執行に努めてきたところであるが、個人情報の漏えい事故は後を絶たない状況であり、不適正な財産管理も指摘されている。さらに、昨年度には、酒気帯び運転やイベントに関わる不祥事により職員が処分されるという不名誉な事態が生じている。

任命権者においては、本年度から、内部統制機能を充実させるために、行政管理課内に総合調整・内部統制担当を設置し、各職場においてリスク分析や予防策の立案のほか、基礎的な会計処理やサービスなどについて学ぶeラーニング研修の実施など、自律的なリスクマネジメントを推進し、不祥事の再発防止に努めているところであるが、職員一人ひとりが

高い倫理観を保持し、市民の疑惑や不信を招くことがないよう、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。

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、市政全般の信用を失墜することから、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、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。

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、4年連続での月例給の引下げという内容となっているが、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、公務員制度改革の議論が高まる中、公務に対する市民の目にはなお厳しいものがあることを十分に認識するとともに、常に全体の奉仕者として、効率的で質の高い行政サービスを提供するという責務を自覚し、市民の期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りを持って、より一層職務に精励されるよう切望する。

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、本市職員と民間企業従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

2 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。

