

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と比べ増加しているものの、ベースダウンや賃金カット等の実施状況が昨年と比べ、より厳しい状況となっていた。

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、5割（昨年は4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4,832円（1.19%）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（4.15月）が民間事業所の特別給を0.19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、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（4.15月）が民間事業所の特別給を0.19月分上回っていることから0.2月分引き下げ、3.95月とすることが必要と考える。

なお、月例給与について、国においては50歳台後半層の公務の給与水準が民間を上回っていることから、人事院は50歳台後半層の職員の給与の抑制措置をとるよう勧告を行っている。本市においても50歳台後半層の職員については、国と同様に公務と民間の給与差が拡大していることから、月例給与の引下げに当たっては、給料月額の引下げを行うとともに、50歳台

後半層の職員については、人事院の勧告に準じて給料及び管理職手当について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが必要と考える。

イ 改定事項

(ア) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職給料表4級以上の職員及びこれに準ずる職員（医療職給料表(1)適用職員を除く。））に対する給料月額及び管理職手当の支給に当たっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、人事院の勧告に準じて当該職員の給料及び管理職手当の月額にそれぞれ100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該給料及び管理職手当の月額からそれぞれ減ずる必要がある。ただし、支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。

なお、この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末・勤勉手当、休職者の給与等についても、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

(イ) 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。

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級の職員については給料表の引下げで、4級以上の職員については50歳台後半層の職員の給与の抑制措置と給料表の引下げを併せて、それぞれにおいて公民較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級においては、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級以上の職員においては、(ア)で述べた給与の抑制措置による減額を考慮して給料表の改定率を定め、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) 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0.2月分引き下げ、3.95月分とする必要がある。本年度については、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1.35月分、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65月分とすることとする。

平成23年度以降においては、国の支給状況等を参考に、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。

エ その他課題

(ア) 時間外勤務手当

国及び民間企業の状況を踏まえ、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めるよう、平成23年度から所要の改正を行うことが適当である。

(参考資料 2 民間給与関係 第15表 (73頁) 参照)

(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

本市は、ここ10年の間だけでも3度にわたる合併、指定都市移行など、めまぐるしくその姿を変えてきた。これらの行政体制の変化を支えてきた職員の労苦に対して、本委員会として率直に敬意を表するものである。

その一方で長時間にわたる時間外勤務については、毎年増加の一途を辿っており、市財政に対しても重くのしかかっている状況である。本委員会としても、長時間勤務は、職員の健康管理上、若しくはワーク・ライフ・バランスの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。任命権者にあつては、長時間勤務が常態化している職場が多数あることなど現在の状況を的確に把握し、長時間にわたる時間外勤務の縮減が喫緊の課題であり、早急に取り掛かるべき事態であることを認識する必要がある。

任命権者においては、「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、これまでのところ、その成果はあまり上がっておらず、時間外勤務の着実な縮減に向けて、更なる対策を講じなければならない状況である。

例えば、第一に柔軟な勤務形態の構築という観点から、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についての検討を進めるべきであり、未導入となっている労働基準法に定められている時間外勤務代休制度については早急に導入すべきである。第二に経営管理的な観点から、時間外勤務の管理方法をより経営的な視点からの意識付けが図れるよう見直しを行うことや一定時間数以上の時間外勤務の命令権限を部長級等に引き上げることも検討すべきである。第三に職員のタイムマネジメント能力の向上という観点から、国や他の団体でも導入されているように人事評価制度において、時間管理に関する項目を評価指標に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付与される予定の人事権限を有効に活用し、局内協力体制の強化を図ることも重要である。

いずれにしても経営層による強いリーダーシップのもと、民間企業や先行自治体における取組を参考にして、長時間にわたる時間外勤務の是正に向けた取組を積極的に進めることが肝要である。もとより、時間外勤務の縮減に向けた取組を進めるあまり、公務として真に必要な時間外勤務を行うにあたって支障をきたすことがないように、必要な予算は確保した上で進める必要がある。

職員一人ひとりには、これまでの働き方を見直すべき時期にきていることを改めて認識する必要がある。

更には、今後進展が見込まれている地域主権改革においても、その役割が期待されている基礎自治体として、人的資源の涵養に努め、一層の公務能率の向上を図っていかなければならない。

長時間勤務を是正することは、各種の調査研究報告でも示されているとおり労働者の健康管理やワーク・ライフ・バランスの向上に資するだけでなく、組織の業務効率の向上ひいては業績の向上に資するものである。任命権者におかれては、これらの意義をよく理解したうえで実効性ある縮減策を全庁的に進める必要がある。

イ 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り組み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長期病休者の約半数を占め、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、本人のみならず市政全体にとっても重大な損失となることから、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、防止のための対策を一層充実させていく必要がある。

ウ 人材の確保と活用

国においても、地方においても地域主権へのうねりはさらに高まり、自治体を取り巻く環境は大きく変化している。自らも地方政府の確立に取り組む本市には、行政に対する市民意識の変化や参画意欲の高まりに応え、市民満足をもたらす組織へと確実に成長していくことが求められている。

そのような状況の中、長引く景気低迷を背景とした雇用や将来に対する不安、民間企業等の採用控えなどの影響を受け、公務員志望者が増加している現在は、より大きな母集団から優れた人材を厳選できる好機である。

組織の成長のために、優秀な人材の確保による新職員の配置と併せて、在職者の任用についても、その職位に必要な能力を発揮できる適切な人材を登用することで、組織の活性化を的確に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、採用試験合格者から一定の率で辞退者ができることは、避けられないことではあるものの、優秀かつ意欲ある人材を確実に採用していくことに加え、辞退者数を減らす取組が、人材確保事業の効率化を図る観点からも重要となってきた。

採用辞退を防止するため、本委員会では、受験者に理解や認識を深めてもらう目的で採用説明会の開催や各種ガイダンスへの参加、採用案内の作成などの事業活動を充実させ、意識の高い受験者の確保に努めているところである。任命権者にあっては、合格発表後の採用予定者に対し、就職後の期待ややりがいを感じられるような、魅力ある職場情報の発信を積極的に進めていく姿勢が求められる。

(イ) 人材の活用

昇任、配置など人材の活用については、静岡市人材育成ビジョンに示された「職員の役割とその役割を果たすために必要な能力」が対象者の評価基準となるものと考えているが、モチベーションの維持やモラルの向上のために、本人はもとより、第三者から見ても分かりやすく、また、納得できる基準であることが必要である。

職員の置かれる立場や求められるものが大きく変化する中、人事評価制度での運用も意識した視点からの「必要な能力」について、早急に見直しをしていく必要がある。

また、「必要な能力」の見直しがなされた際には、職員の成長段階に応じて必要な時期に必要な知識を付与するために行う階層別研修についても、併せて見直しを行う必要があると考える。

エ 人事評価制度の推進

本市においては、人材育成を目的とした人事評価制度を平成19年度より全職員を対象として実施しているところであるが、勤勉手当等の給与への活用については上位職位に限定的に行われている状況である。

任命権者においては、これまでの運用を踏まえた評価制度の改正や全職員アンケート、被評価者研修の実施など、職員の納得性を高める様々な取組を進めており、職員の評価制度に対する理解にも一定の効果が認められる。それらの取組については継続して推進していくべきである。

今後とも地方自治体に適った人事評価制度となるよう、これまでの取組の十分な検証や評価制度の調査研究を進め、必要に応じて適切に改善を図っていくべきであり、その際には職員満足度の向上という観点から職員の意見を十分に聴いた上で検討することも大切である。

評価者にあっては、公正で客観的な安定性のある評価制度となるよう、評価者としての研鑽に努め、評価を重ねる中でその資質の向上を図ることが肝要であることは当然であるが、評価者並びに被評価者においても人材育成を目的とした人事評価制度の意義についてより一層理解を深め、人事

管理のツールとして有効に活用していくべきである。

また、現在、策定が進められている新たな人材育成ビジョンは、今後の本市人事制度の基盤をなすものであり、本委員会としても特に注目しており、よりよい指針となるよう期待している。

オ 両立支援と女性職員の登用

活力ある社会が継続し、成長していくためには、誰もがその性別にかかわらず、意欲と能力を仕事や家庭、地域社会において最大限に発揮し、協力していくことが必要である。

そのためには、育児や介護にかかる職員の執務環境を整備し、仕事と家庭生活の調和を図っていくことが重要である。

本市においても、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正に伴い条例及び規則改正を行い、制度としては整備されてきているが、取得者は女性職員に偏っている状況が続いている。男性職員の育児休業等の取得を促すためには、昨年3月に改定された「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」を有効に活用し、職員に対する仕事と家庭の両立支援の周知を一層推進することが重要である。

人事院においては平成22年末までに「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直すなど、女性職員の採用・登用に向けてより実効性のある取組を強化していくこととする報告を行ったところである。

本市においては、本年度初めて、局長級職員に女性が就任するなど、女性の登用については一定の進展が見られてはいるものの、管理職に占める女性の割合は一般行政職においては依然として低い状況であることから、能力主義、実績主義に基づいた女性職員の管理・監督者への登用を積極的かつ着実に推進することが求められている。そのためには、幅広い職務経験を通じてキャリアアップを促し、能力を十分に発揮することができるよう、更なる取組を行うことが重要である。

カ 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、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、本年の職員の給与等に関する報告の中で「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示したところである。

本市においても、人事院の報告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を図るなど定年延長に向けた制度の見直しについて検討を行う必要がある。

キ 公務員としての信頼確保

公務員制度改革の論議が高まり、公務員の在り方を含め、公務に向けられる市民の目が厳しいものになっていることを再認識する必要がある。

職員においては、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に、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。

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を進めているところであるが、個人情報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。

職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市民の信頼を著しく損ない市政全般にわたって悪影響を及ぼすものであることから、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、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。

また、本市においては、昨年度、新型インフルエンザの感染が本市職員等に及んだ場合であっても、行政機能が維持できるよう、「静岡市業務継続計画」を策定したところであるが、地震、暴風雨などの激甚災害の発生や、新たな強毒性インフルエンザなどの感染症の感染拡大などにより、市の施設や職員が被害や損害を受けて行政機能が低下した場合であっても、必要な行政の機能・業務を継続し、市民の信頼に応えていくた

めの体制づくりを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ており、特に50歳台後半層の職員にとっては、月例給等を重点的に引き下げることとなっているが、いずれも、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 55歳を超える職員の給料月額の減額支給等

- (1) 当分の間、55歳を超える職員（行政職給料表4級以上の職員及びこれに準ずる職員（医療職給料表(1)適用職員を除く。））に対する給料月額及び管理職手当の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料及び管理職手当の月額から、当該給料及び管理職手当の月額にそれぞれ100分の1.5を乗じて得た額に相当する額をそれぞれ減ずること。ただし、当該職員の給料月額から当該給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を減じた額が、当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずること。
- (2) (1) の適用を受ける職員に対する地域手当の支給に当たっては、その者の地域手当の月額から、(1) により減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。
- (3) (1) の適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末・勤勉手当及び退職者の給与の支給に当たっては、(1) 及び(2) に準じること。

3 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。

4 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。