

平成24年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成24年9月21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、 $\Delta 1.8$ 万円 ($\Delta 0.28\%$) ～

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差 ($\Delta 0.28\%$) を解消するため、月例給を引下げ改定 (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104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、改定なし)

民間給与	職員給与	較差
395,418円	396,543円	$\Delta 1,125$ 円 ($\Delta 0.28\%$)

注1：職員給与は、行政職給料表適用者 (消防職員、保育士、新規卒者を除く。職員平均年齢41.8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、改定なし)

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
3.95月	3.95月	0.00月

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、月例給の引下げ改定を行う。

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とした改定を行う (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

・50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し

本年の人事院勧告において、制度改正として勧告されていることから、本市においても、今後の高齢層における公民較差の状況と、国及び他団体の動向を注視していく必要がある。

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

職員の長時間勤務は、健康管理等の観点からも好ましくないことである。任命権者においては、「仕事みがき方針2012」に基づく長時間勤務の是正に向けた取組を引き続き進めるとともに、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) 新人事評価制度の効果的な活用の推進

新人事評価制度の運用により、事業の推進力の向上と職員の役割遂行に対する動機付けが期待できるが、これまで以上に職員の理解と納得を深め、制度に対する信頼性を向上させていくことを望むものである。

(3) 人材の確保と活用

ア 人材の確保

本市の魅力や仕事のやりがいを様々な手法により発信し、広く新たな受験者に働きかけ、意識の高い受験者の確保に努めていく。また、効果的・効率的な採用試験方法について、調査研究を進めていくこととする。

イ 人材の活用

組織の活性化を図るためには人材の活用が重要であり、研修の充実、人事評価制度の有効活用やOJTなど職場における人材育成の更なる推進が不可欠である。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

休暇制度の職員への周知と取得しやすい職場環境を整備することが、今後の課題である。職員にあっては、休暇取得には「市民目線での気付き」の機会にもなりうるということを意識して利用することもこれからは必要である。このように休暇制度を積極的に活用し、今後もワーク・ライフ・バランスを推進していくことが重要である。

(5) 女性職員の活躍促進

女性職員の管理職に占める割合は依然として低い。女性の活躍のためには男性職員の意識改革を促すことが必要であるが、キャリアについて自ら考える研修メニューを設けるなど、女性職員についても意識改革の仕組みを構築したところである。昨今の採用状況をみると、今後様々な職場への女性の進出が予想されるため、その変化を理解し、中・長期的に男女双方の意識改革ができるよう、系統的で継続的な対策が求められる。

(6) メンタルヘルス対策等の推進

長期病休者のうち精神疾患を理由とする者は、半数近くである。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、原因を把握するために必要な調査を行う必要がある。

(7) 高齢期の雇用問題

定年退職後に多様な働き方が選択できるよう、高齢期職員の希望を聞きながら、受入職場や職務内容などについて検討していくとともに、モチベーションを維持し、その能力と経験を適切に活用できるよう、事前の研修や役割認識を深める必要がある。

(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、不祥事を未然に防ぐ体制づくりを一層推進していく必要がある。

【参考】

1 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与 (平均年齢 41.8 歳)

改定前	改定後	差
6,319 千円	6,301 千円	△18 千円 (△0.28%)

2 勧告どおり給与改定が実施された場合の試算額 △8千4百万円 (水道、下水道、病院を除く。)