

平成 26 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 26 年 9 月 26 日
静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給は、職員給与が民間給与を 853 円（0.22%）下回っているため、引上げ改定（平成 17 年の人事委員会発足以来、初めて）
- 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合を 0.17 月分下回っているため、0.15 月分引き上げ、勤勉手当に配分（平成 19 年以来 7 年ぶり）
- 交通用具使用者の通勤手当、医師及び歯科医師の初任給調整手当の引上げ改定
- 平均年間給与は 7.3 万円（1.16%）の増額

1 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 292 事業所から 128 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 116 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、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較する（ラスパイレス方式）。

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

民間給与	職員給与	較 差
396,714 円	395,861 円	853 円（0.22%）

注：職員給与は、行政職給料表適用者（消防職員、保育士、新規採用者を除く。職員平均年齢 41.9 歳）

イ 特別給

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.12 月	3.95 月	0.17 月

2 公民の給与較差に基づく給与改定等

（1）改定事項

ア 給料表

人材の確保の観点から若年層に重点を置いて引き上げ、2 級以上の級については、本市職員の実情を踏まえ、給与カーブのフラット化を図る目的から、中高年齢層の職員が多く在職する号給の引上げを抑制し、特に 50 歳台後半層の職員が多く在職する号給は改定しないこととする。

イ 諸手当

（ア）初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の引上げ改定

（イ）通勤手当：交通用具使用者について引上げ改定

（ウ）期末手当・勤勉手当：支給月数を 0.15 月分引き上げ、勤勉手当に配分する。

（2）改定の実施時期等

給料表の改定、初任給調整手当及び通勤手当は平成 26 年 4 月に遡及して実施する。ただし、期末手当・勤勉手当については、条例の公布の日からとする。

（3）その他課題

ア 特殊勤務手当

手当本来の支給趣旨に則り、業務の実態等を精査し、制度の適正化を進めていく必要がある。

イ 保育教諭に適用する給料表等

保育教諭については、新たな職となるため改めて給料表を定める必要があるが、適用に当たっては、職務給の原則に基づき、適正な給与額とすることが必要である。

3 静岡市における給与制度の総合的見直し

(1) 給与制度の総合的見直しに向けた取組

本年は、国の見直し内容を勘案した上で、本市の給与制度を精査し、改定すべき点を明確にする作業に取り組み、平成 27 年に本市の給与制度の総合的見直しを勧告する。

(2) 50 歳台後半層における昇給、昇格制度

本市の給料表の構造も含めた検討が必要であり、給与制度の総合的見直しと併せて検討する。

4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

受験者確保の取組の効果もあり、昨年度より受験者が増加したが、今後も調査研究を進める。

イ 人材の育成

地方公務員法の改正の趣旨に鑑み、公正かつ客観的な人事評価制度の適切な運用を図る。また、管理職への積極的な若手登用を推進し、職員の能力及び組織力の向上に努める必要がある。

ウ 女性職員の登用

女性職員の登用を推進するためには、女性職員が昇任への意識や意欲を持ち活躍し続けることができる組織を構築していくことが重要である。

エ 認定こども園への移行

認定こども園がその役割を果たすためには、保育教諭、調理員など園に勤務する全ての職員が協力しながら、その能力を十分に発揮できる体制と環境づくりが重要である。

(2) 勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

各職場においては、各種休暇を取得しやすい環境とすることが重要である。また、管理監督者は適切なマネジメントを行い、時間外勤務縮減の組織風土の醸成が重要である。

イ メンタルヘルス対策の推進

今後も、「第 2 期静岡市職員の心の健康づくり計画」に基づく対策に取り組む必要がある。

ウ ハラスメント対策の推進

研修内容の充実などの取組と併せ、ハラスメント防止の基本方針を周知し、職員の意識向上を図る。また、管理監督者のマネジメント能力の強化を図り、円滑なコミュニケーションと良好な職場環境の形成に努める必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

ア 雇用と年金の接続

任命権者が、今後の退職者への対応について、改めて整理を行うとしていることから、本委員会としても調査研究の上、必要な提言をしていく。

イ 再任用職員の給与

今後も再任用職員の給与の在り方について国等の動向を注視していく必要がある。

(4) 市民からの信頼確保

市民からの信頼を得るためには、任命権者における組織体制の整備と併せ、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、倫理意識を高めながら公務に従事することが求められる。

《参考》

【過去 3 年の給与勧告の実施状況】

	月例給	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 23 年	△0.76%	3.95 月	—	△ 4.9 万円	△0.76%
平成 24 年	△0.28%	3.95 月	—	△ 1.8 万円	△0.28%
平成 25 年	勧告なし	3.95 月	—	—	—

【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 41.9 歳）】

改定前	改定後	差
6,310 千円	6,383 千円	73 千円 (1.16%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 3.3 億円（水道、下水道、病院を除く。）