

平成 27 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 27 年 9 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、ボーナスともに 2 年連続の引上げ

- 月例給は、職員給与が民間給与を 116 円 (0.03%) 下回っているため、引上げ改定
- ボーナス (期末・勤勉手当) を 0.10 月分引上げ
- 平均年間給与は 3.1 万円 (0.48%) の増額

○給与制度の総合的見直しの実施 (平成 28 年 4 月 1 日実施)

- 本市の給与制度上の課題を解決するため、国の方法を参考に給料表の見直し
- 昨年の人事院勧告等を考慮した諸手当の見直し

1 職員給与と民間給与の比較

- (1) 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)。

民間給与	職員給与 ※	較 差
397,352 円	397,236 円	116 円 (0.03%)

※行政職給料表適用者 (消防職員、新規採用者を除く。) 平均年齢 42.1 歳、平均勤続年数 20.3 年

- (2) 特別給 (ボーナス) 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。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.20 月	4.10 月	0.10 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

改定は 1 級についてのみ行い、民間との間に差があることを踏まえ、主に初任給について引き上げ、所要の改定を行う。

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) 期末手当・勤勉手当：支給月数を 0.10 月分引き上げ、勤勉手当に配分

(2) 改定の実施時期等

給料表の改定、初任給調整手当は平成 27 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 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の経緯

本市において、給与水準については、地域の民間給与と均衡させることを重視してきたが、給与制度については、国家公務員の給与制度を基本としながら、適正化に取り組んできた。

本委員会は、昨年の報告において、「平成 27 年に本市の給与制度の総合的見直しを勧告する」としたが、検討した結果、

- 地域民間給与の調査結果から本市高齢層職員の給与水準が民間を上回る傾向にあること
- 給与制度は、国家公務員の給与制度を基本とすることが合理的であること
- 多くの団体が国と同様の見直しを実施していること

を考慮すると、本市においても給与制度の総合的見直しを実施することが必要と判断した。

(2) 給与制度の総合的見直しのための改定内容

ア 給料表

行政職給料表全体で平均 2% の引下げを行う。

50 歳台後半層が多く在職する 5 級、6 級は 3% を引き下げ、特に 50 歳台後半層が多い 7 級、8 級は 3% から最大 4% 程度の引下げを行う。また、初任層が在職する 1 級は見直しを行わず、2 級から 4 級は 2% 半ば以内を最大として引下げを行う。

イ 諸手当

(ア) 地域手当：県外勤務者及び医師等の地域手当の支給割合について、昨年の人事院勧告等を考慮した所要の改定

(イ) 単身赴任手当：昨年の人事院勧告等を考慮した所要の改定

(ウ) 管理職員特別勤務手当：昨年の人事院勧告等を考慮した所要の改定

(エ) 退職手当：給与制度の総合的見直しにより算定基礎となる給料月額が引き下がることから国の改正内容を踏まえた検討が必要

(3) 改定の実施時期等

平成 28 年 4 月 1 日から実施する。ただし、給料表の見直しに当たっては、昨年の人事院勧告を考慮して経過措置を講ずる必要がある。

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

優秀かつ多様な人材を採用するため、広報活動及び採用試験の方法、内容について、さらなる調査研究を進めていく必要がある。

イ 人材の育成

人事評価の評価結果を任用や給与へ反映させていくためには、試行を通じて課題等を把握するとともに、職員の納得を得られる制度となるよう、適切に運用していく必要がある。

また、所属内における集合研修の実施等が、全ての職場において十分に機能を発揮し、職員の能力を研鑽させ、職員を育てる組織風土を醸成することが重要である。

ウ 女性職員の登用

女性職員の活躍を進めるためには、休暇や多様な勤務形態に関する制度の周知を図ることにより、職員相互の理解を深め、育児や介護を行う職員が多様な働き方を選択できるよう積極的に支援していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、女性職員の活躍及び組織活力、公務能率の向上を図る上でも極めて有効な手段と考えられることから、今後も引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた実効性のある取組を期待する。

イ メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス不調者を減らすためには、初期の段階での発見と対応が求められることから、ストレスチェックの実施後のフォローと併せて結果の分析を行うとともに、管理監督者によるラインケアの強化など、未然防止に重点をおいた対策に取り組む必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

再任用制度の新たな運用について検証しつつ、再任用職員の能力と経験をより一層有効に活用できるよう、本市の雇用と年金の接続の在り方について引き続き検討していく必要がある。

(4) 市民からの信頼確保

本市において、昨年度公務員としてあるまじき不祥事が頻発した。今後は、他の地方公共団体等における先進的な取組を参考にしながら、二度とこのような不祥事が起こらないよう、再発防止の徹底に努める必要がある。

(5) その他

ア 消防救急広域化に伴う体制の整備

全ての職員がその能力を十分発揮することができるよう、研修や勤務体制の整備等を行うなど職員間の相互理解を深め、静岡地域の広域化が目指す「常に変化に対応し、住民の期待に応える消防」を実現する消防組織の構築に努める必要がある。

イ 県費負担教職員の権限移譲

権限移譲に伴う各種整備に当たっては、事務推進体制等についてより一層の強化を図るとともに、関係部局が緊密に連携し、権限の円滑な移譲に向けた取組を進めていく必要がある。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

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 293 事業所から 132 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 123 事業所）。

【過去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	—	△49 千円	△0.76%
平成 24 年	△0.28%	3.95 月	—	△18 千円	△0.28%
平成 25 年	勧告なし	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	0.22%	4.10 月	0.15 月	73 千円	1.16%
平成 27 年	0.03%	4.20 月	0.10 月	31 千円	0.48%

【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】

改定前	改定後	差
6,393 千円	6,424 千円	31 千円 (0.48%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 1.9 億円（水道、下水道、病院を除く。）