

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 28 年 9 月

静岡市人事委員会



28静 人 第1207号

平成28年 9 月23日

静岡市議会議長 栗田 裕之 様

静岡市長 田辺 信宏 様

静岡市人事委員会

委員長 青島 伸雄

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、あわせて、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	職員給与の調査	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	5
4	職員給与と民間給与の比較	7
(1)	月例給	7
(2)	特別給	8
5	物価及び生計費	8
6	人事院の報告及び勧告の概要	8
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	25

別紙第2 勸 告

1	諸手当	27
2	改定の実施時期等	27

(参考資料)

1	職員給与関係	30
2	民間給与関係	57
3	その他	73

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、必要に応じて国等との均衡も考慮して、勧告を行うものである。民間準拠を基本とする理由は、

- (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られるからである。

2 職員給与の調査

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28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、保育教諭及び高等学校等教育職の4種類6給料表の適用を受けており、その職員数は、4,975人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員は、3,495人であり、その平均給与月額等は、第1表に示すとおりである。

第1表 行政職給料表適用者平均給与月額等

項目		内容	項目		内容
人員		3,495人	平均年齢		39.7歳
平均 給与 月額	給料	322,777円	平均経験年数		17.4年
	扶養手当	10,440円	男女別 構成比	男	80.8%
	地域手当	19,633円		女	19.2%
	住居手当	7,377円	学歴別 構成比	大学卒	63.9%
	管理職手当	9,113円		短大卒	8.3%
	その他の手当	10,475円		高校卒	27.6%
	合計	379,815円		中学卒	0.2%

(注) その他の手当は、単身赴任手当、通勤手当及び特殊勤務手当等の合計である。

(参考資料 第1表 (32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287の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法^(※)によって抽出した121事業所について「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種5,207人及び医療関係、教育関係等54職種337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等についても調査を実施した。

主な調査結果は、次のとおりである。

(※) 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。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給

新規学卒者（事務・技術関係職種）の採用を行った事業所は、大学卒で47.1%（昨年33.3%）、高校卒で26.8%（同22.4%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所は、大学卒で40.6%（同23.2%）、高校卒では28.1%（同18.3%）となっている。

（参考資料 第13表（70頁）参照）

イ 給与改定

第2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31.0%と昨年（35.6%）に比べて減少している。

また、第3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92.5%と昨年（89.7%）に比べ増加している。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19.6%と昨年（22.3%）に比べてやや減少しており、減額となっている事業所の割合は19.9%と昨年（8.3%）に比べて増加している。

第2表 民間におけるベース改定の状況

（単位：％）

	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	31.0	16.9	0.0	52.1
課 長 級	27.0	17.6	0.0	55.4

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が調査時点では未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 停止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	93.5	92.5	19.6	19.9	53.0	1.0	6.5
課 長 級	84.6	83.6	17.4	15.7	50.5	1.0	15.4

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が調査時点では未定及び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。

(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、大学卒199,649円、短大卒174,022円、高校卒164,133円となっている。

(参考資料 第11表 (59頁) 参照)

イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種の平均支給額は、参考資料第12表 (60～69頁) のとおりである。

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第4表に示すとおりである。

第4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	(参考) 本市職員の扶養手当
配偶者	12,588 円	13,000 円
配偶者と子1人	19,271 円 (6,684 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	25,467 円 (6,196 円)	26,000 円 (6,500 円)

(注) 1 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。

2 () の金額は、子が1人増えることにより増加する手当の額である。

3 本市職員の場合、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

住宅手当の支給状況は、第5表に示すとおりである。

第5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	53.7%
非 支 給	46.3%
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	31,000円以上32,000円未満
(参考) 本市職員の現行の最高支給限度額	30,000 円

(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。

オ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給は、第6表に示すとおりである。

第6表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	360,155 円
	上半期 (A2)	357,719 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	772,307 円
	上半期 (B2)	777,044 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.14 月分
	上半期 (B2/A2)	2.17 月分
	年 間	4.31 月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは平成28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7表に示すとおり、職員給与が民間給与を93円（0.02%）上回っていた。

第7表 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （ [(A) - (B)] / (B) × 100 ）
390,263 円	390,356 円	△93 円 (△0.02 %)

（職員平均年齢 41.6歳、平均勤続年数 19.6年）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規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18表（73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。
なお、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い、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、地域手当、住居手当、管理職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、前記のとおり、所定内給与月額4.31月分に相当していた。その結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数(4.20月)は、第8表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.11月分下回っていた。

第8表 特別給における支給月数の差

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	支給月数の差 (A) - (B)
4.31月	4.20月	0.11月

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%下落し、本市でも0.7%下落している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の本市における勤労者世帯(世帯人員3.24人、世帯主年齢48.1歳)の消費支出は、338,571円となっている。

(参考資料 第19表(74頁)参照)

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8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・勧告するとともに、一般職の国家公務員の育児休業等について意見の申出を行い、勤務時間、休暇等について勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第9表(9~12頁)のとおりである。

第9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、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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水準に準拠して定めることが最も合理的
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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 11,700 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.7%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]
[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54円]
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.32月(公務の支給月数 4.20月)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ
(係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額)

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
28年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期]

- ・月例給：平成28年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

- 民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し
- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
 - ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
 - ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

- 政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設
- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
 - ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

【育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子】

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を發揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

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よると、初任給は昨年と比較し増額となっているものの、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べ減少していた。また、定期昇給については、昇給を実施した事業所の割合が昨年と比較し増加していたものの、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合がやや減少しており、減額となっている事業所の割合は増加していた。

このような状況の下、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、月例給については、職員給与が民間給与を93円（0.02%）上回っているが、その差は極めて小さくほぼ均衡しており、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（4.20月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.31月）を0.11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、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。この観点から今年の職員給与を見ると、月例給については、公民の較差が極めて小さいことから、改定を見送ることが適当である。

また、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を下回っていることから、引上げを行うことが必

要である。

イ 改定事項

(ア) 諸手当

a 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

b 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における市内民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を考慮すると勤勉手当に配分すべきである。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成29年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

ウ 改定の実施時期等

諸手当のうち、初任給調整手当については、本年4月に遡及して実施し、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。

エ その他課題

(ア) 本市における給与制度の総合的見直し

本委員会は、昨年の報告において、給与制度の総合的見直しのための改定内容を示したところであり、本年4月よりこの見

直しが実施され、50歳台後半層の給与上昇の抑制など、一定の効果が得られたところである。

この見直しについては、国や他都市と同様に、激変緩和のため、廃止期限を定めた経過措置を講ずる必要がある旨を昨年の報告において示したところであるが、本市の経過措置では、一部、廃止期限を定めず実施されている。

給与制度の均衡の原則からも適当ではないため、なるべく早期に経過措置の廃止時期を定める必要がある。

(イ) 50歳台後半層における昇給、昇格制度

国においては、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する制度改正が既に行われており、これは、職種別民間給与実態調査における高齢層職員の公民較差を解消することを目的に行われたものである。

本市においても、昨年、給与制度の総合的見直しにより、50歳台後半層の引下げ幅を最大とし、高齢層の公民較差の解消に努め、一定の効果が得られたところではあるが、高齢層の給与水準が依然として民間を上回る傾向にあることは、本市の給与制度上の課題である。

国と本市では、職員の年齢構成や職制等に違いがあること、また、現在、給与制度の総合的見直しの経過措置中でもあることから、同様の対応が適当であるのか、引き続き他都市の動向等に注視しつつ、検討を進めていく必要がある。

(ウ) 扶養手当の見直し

国においては、配偶者に係る扶養手当について、昨年から引き続き学識経験者による「扶養手当の在り方に関する勉強会」を開催し、意見を聴取するなど、扶養手当の在り方について検討が進められてきたところであり、本年の人事院勧告では、民

間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化や子に要する経費の実情、我が国全体として少子化対策が推進されていること等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いた子に係る手当額の引上げ措置を段階的に行うこととしている。

給与制度は、均衡の原則から、国や他都市と同様の制度となるよう努める必要があるとともに、本市においても国と同様に少子化対策が推進されていること等に配慮すると、国の制度の見直しの趣旨を勘案した扶養手当の見直しの実施は必要だと言える。

しかしながら、本市の扶養手当受給者の状況の検証や、見直しについての他都市の対応状況にも注視していくことが必要と思われることから、本市の実施時期や実施方法等については、他都市の動向等を踏まえつつ、見直しに向けた取組を推進されたい。

(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

ア 人材の確保と育成

人口減少問題をはじめ、高度、多様化する課題に対応しながら賑わい・活気のある、安心・安全なまちづくりを目指していくためには、使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる能力を持った多様な人材の確保が重要となる。また、採用後においても人事評価の活用、職員の自己啓発や能力開発を支援するなど、職員一人ひとりの資質を向上させ、組織全体の力を高めていく必要がある。

(ア) 人材の確保

優秀かつ向上意欲のある多様な人材を確保するためには、受験者を増やし、競争率を可能な限り高める必要がある。

このため本委員会では、これまでも実施してきた市主催の採用説明会、職場見学会に加え、理工系の学生を対象とした企業説明会やUIターン就職者をターゲットとした就活セミナーへ参加した。

また、早いうちから、本市を将来の就職先の一つと捉えてもらうため、高校生向けの就職情報提供サービスを活用するなど、受験者数拡大に努めている。

しかしながら、受験者確保は、民間企業、国及び他都市との激しい競争が続き、特に、技術職及び免許資格職の一部の職種については、競争率の低下が懸念される。このため、引き続き、各職種における本市で働く魅力をPRするなど、効果的な広報活動を実施していくとともに、優秀かつ向上意欲のある多様な人材が確保できる採用試験の方法・内容について、調査研究を進めていくこととする。

(イ) 人材の育成

平成28年4月に施行された「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」により、本市においても人事評価制度が本格実施されることとなった。

改正法では、人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握したうえで行われる勤務成績の評価であり、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするとともに、公正かつ定期的に行われることが義務づけられた。

法の趣旨に則り、制度を効果的に機能させていくためには、本格実施後においても引き続き評価者及び被評価者に対する研修を実施するなど、評価の客観性と公平性の向上に努める必要がある。

また、人材育成に関しては、これまで、主に人事課等が実

施する集合研修と日常の業務執行を通じ能力向上を図る職場研修（OJT）とにより育成が行われてきたところである。

本市においては、業務の民間委託化や非正規職員化、指定管理者制度の導入などの行財政改革の推進により、職員の適正配置に努めてきているところであるが、このような中、複雑かつ高度化する行政需要に対応するためには、職員個々の能力の向上や職員間の知識・技術の確実な継承は基より、現場を担う受託者や指定管理者との連携なども積極的に行う必要が高まっていることから、コミュニケーション能力の向上に資するOJTなど、職場の状況に応じた職員の育成が急務となっている。

各所属においては、人材育成コーディネーター等の職員育成支援制度を十分に機能させるとともに、組織全体で職員を育成するという風土を醸成することが肝要である。

（ウ）女性職員の登用

女性職員の活躍を進める取組として、女性活躍推進法に基づく静岡市特定事業主行動計画「静岡市職員のための女性活躍推進プラン～職員きらきらプラン～」が平成28年4月に策定された。

この計画に掲げられた数値目標を達成し、目指す姿である「性別にかかわらず誰もが能力を最大限発揮し、活躍できる職場」の実現に向かって、市の組織全体で積極的に取り組んでいく必要がある。

また、女性職員の登用を進める取組としては、キャリアデザインやマネジメント力向上に関する研修を実施しているところであるが、仕事と家庭の両立や管理職になることへの不安を払拭し、女性職員の昇任に対する意欲を向上させる取組を推進していく必要がある。

イ 勤務環境の整備

少子高齢化の急速な進展に伴う社会情勢の変化を背景に、行政課題が精緻、複雑化する一方、職員定数の削減など、公務を取り巻く勤務環境は厳しさを増している。このような中、公務能率を維持していくためには、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮し、活躍することができるよう、個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現するための取組など、勤務環境の整備が喫緊の課題となっている。

(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進

本市では、年次有給休暇取得促進の取組として、祝日や年末年始とあわせて年次有給休暇を取得する「いきいき年休」を実施しており、昨年度の年末年始期間における「いきいき年休」の取得率は23.1%であった。これは、全庁通知により、該当日の会議の自粛を促すなど、休暇を取得しやすい職場環境を構築したことによるものと考えられる。今後においても、次世代育成支援対策推進法に基づく第4期静岡市特定事業主行動計画「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン～職員いきいきプラン～」に掲げる年次有給休暇の取得目標「職員一人当たりの取得率70%」の達成に向けた実効性のある取組に期待する。

昨夏試行した「朝型勤務」における実施後のアンケート調査によると、対象職員の約半数が実施し、そのうち約6割の職員がメリットがあると感じていた。このことから、職員からは一定の評価が得られたものと認められ、本年は、ワーク・ライフ・バランスの推進及び時間外勤務の縮減を目的として、正式に実施している。また、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍の推進に向けて全庁一丸となって取り組むため、「静岡市職員ワークライフバランス・女性活躍推進会議」を設置

し、さらに、市長をはじめとする全幹部職員による「育ボス宣言」が行われるなど、取組を加速化しているところである。

一方、国においては、柔軟で多様な勤務形態の選択肢としてフレックスタイム制が本年4月から原則として全ての職員を対象に拡充されたところであり、また、本年の人事院勧告においては、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等が必要であることが勧告された。

本市においても、社会構造や家族形態の変化による職員の価値観やライフスタイルの多様化に対応するため、これまで一部の職場でのみ実施してきた時差出勤の拡充など、多様な働き方に関する制度の構築が急務であり、今後も引き続き国や他都市の動向に注視しつつ、働きやすい環境を整備していく必要がある。

(イ) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向け、例年、目標を設定して全庁的に取り組んでいるものの、高度化する行政需要や制度改正等への速やかな対応が求められる中、平成25年度以降、時間外勤務時間数は年々増加している。

本年度においても、長時間勤務を前提としない生産性を重視した働き方の意識をもった組織を目指し、時間外勤務縮減対策に取り組んでいる。

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持及び士気の向上、公務能率を確保するうえで重要であることから、職員一人ひとりが時間外勤務に対するコスト意識を持つことはもちろん、管理監督者にあっては、効率的な業務体制の構築と業

務の適正配分に加え、業務そのものの在り方や実施方法の見直しによる業務量の縮減や業務の簡素化など、これまで以上にマネジメント能力を発揮することが重要である。

(ウ) メンタルヘルス対策の推進

本市職員の心の不調を理由とする長期病休者数は、長期病休者全体の半数以上を占め、依然として高い状況が続いている。また、寛解の状態にあっても再燃する場合もみられ、活力ある公務組織を維持するうえで深刻に受け止めるべきである。

メンタルヘルス対策は、心の不調の予防と早期発見、早期対応が重要であり、昨年度から実施しているストレスチェックは、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、心の不調の未然防止につながると考えられることから、適正かつ効果的に運用することが求められる。また、心の不調は、職場内における長期的支援が望まれることから、管理監督者においては、当該職員の勤務環境等が変化する際には関係部署との情報共有を密にし、ラインケアが継続的に行われるよう配慮する必要がある。

次期計画となる「第3期静岡市職員心の健康づくり計画」においても、引き続き心の健康の保持増進に向け、セルフケア対策の充実や勤務環境の改善も視野に入れた、総合的かつきめ細やかな取組に期待する。

(エ) ハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を傷つけ、人格を侵害するとともに、勤務環境、組織運営に影響を与え得るものであることから、本市においては、管理監督者を中心に、ハラスメント防止に関する研修を行っているところである。

他方、民間においては、来年1月より、妊娠、出産、育児

休業・介護休業等の取得等を理由として、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行動を防止するために必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなり、これを踏まえ、本市においても必要に応じて適切な対応をとることが求められる。

各種ハラスメントを防止するためには、正しい知識と理解が不可欠であることから、ハラスメント防止に関する研修の充実を図るなど、職員一人ひとりが広範な知識と高い規範意識を持ち、組織一丸となって取り組む必要がある。

ウ 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、雇用と年金の接続については、60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要であるが、当面は、定員問題等を考慮しつつ、民間と同様にフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要があり、計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替等の取組を推進する必要があるとしている。

本市においては、これまでも再任用制度における勤務形態の多様化などにより、定年退職後の雇用の確保及び能力・経験の活用に努めてきたところであるが、平成33年度に定年年齢に達する職員から年金支給開始年齢が65歳になる中で、当面は定員問題等の本市の実情を踏まえたうえで、フルタイム勤務再任用職員の更なる活用に取り組む必要がある。

また、国においては、定員調整のための経過的な取扱いや定年延長の必要性についても検討していることから、本市の雇用と年金の接続の在り方について、他都市の動向、民間事業所の再雇用者における状況等にも注視しつつ、定員事情や人員構成の特性を

踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

エ 市民からの信頼確保

本市においては、これまでの事務事業事故（個人情報漏えい、事務処理上の誤り等）を踏まえ、職員に配備された市政パソコンを活用した、事務処理基礎や適正な会計事務等の研修や、所属長に対する危機管理研修、全ての職場における「リスク分析及び対応等のチェックリスト」の作成及び活用など様々な取組を行い、内部統制機能の充実を図ってきたところである。

しかしながら、平成27年度においても、依然として事務事業事故が多発しており、取組の成果が十分に表れているとは言えない状況にある。

一方、職員の不祥事についても、依然として窃盗や交通事故など不祥事が後を絶たない状況にある。

このような中で、市民からの信頼を得るためには、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。

このため、これまで実施してきた内部統制機能の充実への取組や公務員倫理を高める取組について検証するとともに、事務事業事故や不祥事等の防止につながると考えられる、職場内での良好なコミュニケーションの構築に努め、他都市における先進的な取組等も参考にしながら、組織として市民からの信頼確保に向け、効果的な取組を行うよう要請する。

オ 県費負担教職員の権限移譲

「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」の施行に伴い、平成29年4月から、市立の学校教職員の給与負担等に係る権限が、静岡県から

本市に移譲されることとなる。

本市が主体的に市民のニーズに応じた教育を提供していくためには、各関係部局において協議を重ね、実務上必要な事務処理体制や給与システムの構築、勤務条件に係る条例整備等、円滑な移譲に向けた準備を進めていく必要がある。

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及び均衡の原則に基づき、民間の給与水準等との均衡を図ることを基本とするものである。

本年の勧告は、職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、月例給については、その水準がほぼ均衡していることから、改定を見送ることとし、諸手当は、初任給調整手当について、人事院勧告等を踏まえた所要の改定を行い、特別給については、民間の支給割合に見合うよう、0.1月分引き上げることとした。

今後も、給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準を定めた地方公務員法第24条の趣旨に則った勧告を行うとともに、その内容の一層の充実に努め、市民に対する説明責任を徹底するなど、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。

任命権者においては、女性職員の登用、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組まれているところであるが、こうした取組を継続し、全ての職員が持てる能力を最大限発揮できる勤務環境の整備と組織活力の向上に努められたい。

職員においては、公務の重要性及び行政に対する市民からの期待と信頼を背負っていることを十分自覚し、静岡市職員としての誇りと使命感を持って市政の推進に取り組まれることを切望する。

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 諸手当

(1) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮して所要の改定をすること。

(2) 期末手当・勤勉手当

民間における支給状況及び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、初任給調整手当については、平成28年4月1日から実施し、期末手当・勤勉手当については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

