

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成30年9月

静岡市人事委員会



30静 人 第1267号

平成30年 9 月19日

静岡市議会議長 田形 清信 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	14
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定等	14
(2)	人事・給与制度及びその他の勤務条件	17
8	おわりに	28

別紙第2 勸 告

1	給料表	29
2	諸手当	29
3	改定の実施時期等	29

(参考資料)

1	職員給与関係	32
2	民間給与関係	73
3	その他	89

別紙第 1

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、勧告を行うことにより、職員の適正な処遇を確保している。

これは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本市の能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

◎地方公務員法（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

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30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、高等学校等教育職、小学校中学校教育職、小学校中学校行政職及び小学校中学校医療職の7種類9給料表の適用を受けており、その職員数は、7,546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、3,466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		3,466人	平均年齢		39.6歳
平均 給与 月額	給料	320,746円	平均経験年数		18.0年
	扶養手当	10,232円	男女別 構成比	男	79.9%
	地域手当	19,463円		女	20.1%
	住居手当	8,026円	学歴別 構成比	大学卒	65.0%
	管理職手当	8,699円		短大卒	8.5%
	その他の手当	10,350円		高校卒	26.3%
	合計	377,516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 (34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316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125事業所について「平成30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5,132人及び医療関係、教育関係等54職種548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50.9%（昨年37.6%）、高校卒で29.3%（同23.5%）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33.5%（同37.9%）、高校卒では53.9%（同48.4%）となっている。

（参考資料 第13表（86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39.7%と昨年（31.4%）に比べて増加している。

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95.4%と昨年(91.8%)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28.2%と昨年(32.5%)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も3.0%と昨年(5.0%)に比べてやや減少している。

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	39.7	8.1	0.0	52.2
課 長 級	27.1	9.9	0.0	63.0

(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	95.4	95.4	28.2	3.0	64.2	0.0	4.6
課 長 級	78.1	78.1	23.7	2.1	52.3	0.0	21.9

(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月の初任給月額は、大学卒202,175円、短大卒179,186円、高校卒165,127円となっている。

(参考資料 第11表 (75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 (76～85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	12,151 円	13,000 円
配偶者と子1人	17,989 円 (5,838 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	23,290 円 (5,301 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	56.6%
非 支 給	43.4%
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	26,000円以上27,000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 (A 1)	369,395円
	上半期 (A 2)	363,860円
特別給の支給額	下半期 (B 1)	834,040円
	上半期 (B 2)	801,439円
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	2.26月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2.20月分
	年 間	4.46月分

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30年1月まで、上半期とは平成30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121円（0.03%）下回っていた。

第7表 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （ $[(A) - (B)] / (B) \times 100$ ）
381,823円	381,702円	121円 (0.03%)

（職員平均年齢 41.0歳、平均勤続年数 19.0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17表（89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 4.46 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 $(4.40$ 月)は、第8表に示すとおり、民間事業所の特別給を 0.06 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)
4.46月	4.40月	0.06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 0.6% 上昇し、本市でも 0.9% 上昇している。

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 3.44 人、世帯主年齢 48.4 歳)の消費支出は、 $329,644$ 円となっている。

(参考資料 第18表 (90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10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、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(9~13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(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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
- ・ 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

2 現行の民間給与との比較方法等

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、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、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等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<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 655円 0.16% [行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳]
[俸給 583円 はね返し分(注)72円]

(注)俸給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 4.46月(公務の支給月数 4.40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(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分→4.45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
30年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.90月 (支給済み)	0.95月 (現行0.90月)
31年度	期末手当	1.30月	1.30月
以降	勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

【定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の

改正についての意見の申出の骨子】

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職（一）の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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、大学卒の初任給を増額した割合は昨年と比較し減少していたものの、高校卒の初任給を増額した割合及びベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べ増加していた。また、定期昇給については、昇給額が増額となっている事業所の割合は昨年と比較し減少していたものの、昇給を実施した事業所の割合が増加していた。

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121円(0.03%)下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数(4.40月)が民間事業所の特別給の支給割合(4.46月)を0.06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。この観点から本年の職員給与を見ると、月例給については、職員の給与が民間の給与を下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。

また、特別給についても、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) 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等を考慮して改定を行うことが必要である。

具体的には、民間及び国家公務員の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を中心に1級についてのみ引き上げ、所要の改定を行う。

なお、その他の給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

ただし、小学校中学校教育職給料表、小学校中学校行政職給料表及び小学校中学校医療職給料表については、昨年4月の県費負担教職員の権限移譲に際し、本年4月より静岡県教育職給料表と同様の給料表及び特例率が新設されたことを踏まえ、当該制度を継続する間は、静岡県の教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行うことについては理解できるが、権限移譲の趣旨を踏まえ、本市独自の給与制度を確立することが望ましい。

(イ) 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 宿日直手当

静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第9条第1項第2号アに掲げる職員の宿日直手当については、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。

c 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0.05月分引き上げ、4.45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31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。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分すること。

ウ 改定の実施時期等

給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

また、諸手当のうち、初任給調整手当及び宿日直手当については、給料表と同じく本年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

本市では、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施しており、50歳台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。

また、昨年報告において、給料表の引下げに伴う激変緩和のための経過措置の廃止期限の必要性について述べたところがあるが、平成32年度末をもって経過措置を廃止することとなったことは評価できる。

しかしながら、本年の調査においても、初任給及び20歳台ま

での職員給与が民間給与と比較して低くなっている反面、30歳台から40歳台までの職員給与が民間給与と比較して高い傾向が見受けられた。これは、本市独自の制度上の課題であり、有為な人材の確保及び年齢や職責ごとの公民較差の是正といった観点からも改善すべき点と考えられるため、引き続き制度の見直しを行っていく必要がある。

また、国において実施している、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増加額の縮減については、給与制度の総合的見直しとあわせて検討することとしており、今年度末で一部職員の経過措置が廃止されるため、国と同様の対応が必要であるか検証されたい。

(イ) 扶養手当の見直し

本委員会は、平成28年の報告において、扶養手当の見直しの必要性について述べたところであるが、今のところ実施に至っていない。

本市の手当制度は、均衡の原則から、国の制度を基本としていることから、国に準じた見直しを実施されたい。

(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

まちづくりの目標である『「世界に輝く静岡」の実現』のためには、公務員としての強い使命感や高い専門性、高度な職務遂行能力を持った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制度や研修の活用など、職員の能力向上に資する取組を実施することにより、組織全体の活力を高めていく必要がある。

(ア) 人材の確保

今年度の採用試験では、有為で多様な人材を確保するため、

受験者の資質等をより適正に評価する面接試験内容への変更や、事務職に加え消防士と保育教諭においても適性検査を実施するなどの見直しを行ったところである。

採用試験の方法については、引き続き試験実施内容の検証を行いつつ、受験者の能力を更に適正に評価できるものとなるよう調査研究を進めていく必要がある。

また、民間企業による積極的な採用活動を背景に、国や自治体間でも受験者確保はより厳しさを増しており、本市においても同様な状況である。

受験者確保については、市主催の採用説明会では、翌年度の受験を希望しているか否かにかかわらず、市職員の仕事に興味のある者が自由に参加できることとし、市役所で働く具体的なイメージをもってもらうため、多くの先輩職員から経験談等を聞ける場を設けた。さらに、県との合同説明会では、東京都のほか新たに名古屋市でも開催し、中京圏の大学等に進学した学生にも本市職員の仕事内容や魅力を紹介した。

加えて、職員採用に関する専用ホームページの開設により、仕事内容や職員の働きぶりなど市職員の魅力をわかりやすく発信できるようになったが、アクセス数を減少させないよう、随時、新たな情報を掲載していく必要がある。その他、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の活用等、若者に親しみやすい媒体を利用するなど効果的な広報活動を検討していくこととする。

（イ）人材の育成

「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」の施行により、人事評価制度が本格実施となり、昨年度から、課長補佐級以下の職員にも、業績評価結果の勤勉手当の成績率への反映が開始された。任命権者においては引き続き人事

評価制度の公正な運用と職員の理解を深める取組を進めるとともに、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する仕組みとなるよう、今後も適切な制度の推進に取り組まれない。

また、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することにより、職員のモチベーションの向上と組織の活性化が図られ、ひいては公務能率の増進や行政サービスの向上につなげることを期待する。

加えて、本市人材育成の基本方針となる「静岡市新人材育成ビジョン」において目指す人材像とする「使命感と熱意を持ち自ら考え行動できる職員」となるよう、職員一人ひとりの意識改革を進め、能力開発の機会の充実を図るとともに、持てる能力を最大限発揮することができる組織風土の醸成に全庁一丸となって取り組まれない。

さらに、働き方が多様化する職場環境において、日々の業務にやりがいや達成感が得られ、士気の高揚が図られるよう、職員の適性や能力を見極めた適材適所の配置に努められたい。

(ウ) 女性職員の登用

市職員としての女性の力が益々期待されるなか、管理職に占める女性の割合が年々増加し、昨年度は10%を超え、今年度も微増するなど、積極的に女性登用に取り組んできた成果が見られ、高く評価できる。

今年度から、局を超えて先輩職員や女性職員同士が繋がることにより、同じ悩みを持つ仲間との交流や、多様な働き方に触れる機会となる「局横断！女性職員交流会」を実施するなど、女性のキャリア形成に関する課題の解消や昇任意欲を高める新たな取組を行ったところである。

引き続き、女性職員の昇任意欲向上のため、仕事と家庭の両立や職務に対し同じ悩みを持つ職員との交流機会の充実や、先

輩職員に助言を求めやすい環境の整備とともに、部下育成に関する能力向上を目的とした研修の拡充など、昇任への不安を取り除く施策をより積極的に進めることが求められる。

また、女性職員の活躍に関する管理監督者の意識改革と理解促進をさらに進め、女性職員が仕事にやりがいを感じ、生涯に渡ってキャリアを積む意識の醸成を図るため、段階的に達成感を得られるよう業務分担を工夫するなど、能力開発の機会を充実させるとともに、女性職員を能力主義・実績主義に基づき、あらゆる分野において積極的に登用していくことが重要である。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現は、男女問わず職員がその能力を最大限発揮することに寄与するものであることから、管理監督者は自らの「育ボス宣言」に基づき、働きやすい職場づくりに努める必要がある。

なお、女性職員が安心して働ける環境を作るためには、男性職員も育児休業等を進んで取得できるような職場環境が必要と考えられる。しかし、昨年度の男性職員の育児休業取得率は1.6%であり、第4期静岡市特定事業主行動計画で目標とする5%を大きく下回る状況である。

これまでも任命権者は、育児休業等の取得が給与や人事考課などの面で不利益にならないよう、制度の見直しを行っているが、職員の潜在的な不安を取り除くため、適切な制度の周知により職員の意識改革を進め、制度を利用しやすい職場環境の整備により一層努められたい。

イ 勤務環境の整備

国は、少子高齢化の急速な進展に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など労働者のニーズの多様化などの状況を踏まえ、本年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の

整備に関する法律」を成立させるなど、働き方改革を推進しているところである。

本市においても、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、引き続き勤務環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進

本市では、働き方改革の推進を目的とした多様な勤務形態の選択による職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組として、昨年度から、プレミアムフライデーが実施される「毎月月末の金曜日」を市統一のワークライフバランスデーとして設定し、完全定時退庁や年次有給休暇の取得率向上を推進しているところであるが、今年度からは、週休日、祝日、年次有給休暇等を組み合わせて、連続7日以上長期連続休暇の取得を推奨する取組も始めたところである。

また、昨年度から創設された「早出遅出勤務制度」については、61所属、延べ1,270人がこの制度を利用した。このうち、約半数が育児や介護のための利用であったが、育児・介護と仕事の両立を図ることへの潜在的な需要に応えるためには、制度がより多くの職員に活用されることが求められる。

このような取組を推進していくためには、制度の趣旨を広く周知し、職員がより積極的に制度を利用できる環境を整えていくことが必要であるため、管理監督者には、適切な業務マネジメントとともに風通しのよい職場づくりへの配慮が求められる。

加えて、本年6月から静岡庁舎、清水庁舎及び駿河区役所にテレビ会議システムを設置するとともに、11月に予定しているサテライトオフィスの本格導入に向けて、7月に総務省等の取組である「テレワーク・デイズ」の機会を活用し、このシステ

ムを利用した実証実験を行うなど、「テレワーク」の有効性についても検証しているところである。テレワークは、公務能率の向上や仕事と家庭の両立に大いに資するものであるが、行政サービスへの影響や適切な公務運営の確保等への配慮が求められるため、引き続きその効果を検証していく必要がある。

さらに、このような取組を円滑に進めていくため、今年度から「育ボス宣言」について、これまでの管理職から、係長以上の役職職員にまで拡大して実施された。これにより、各所属における職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、女性活躍の推進がより積極的に行われることが期待されている。また、時間外勤務の縮減のためにも、係長以上の役職職員が育ボス宣言の内容を確実に行動に移すことで、勤務時間内の生産性の向上（“脱”長時間労働）に努めることが求められる。あわせて、局長等の強力なリーダーシップのもと、局内の実情に応じた「働き方改革」に資するアクション項目を実行することにより、時間外勤務を確実に縮減することが必要である。

教職員の多忙の解消については、本年2月に策定された「静岡市立中学校部活動ガイドライン」による教員の部活動に関する負担軽減策、「校務支援システム」による学校事務の軽減など、「静岡市教育委員会働き方改革プラン」による施策に取り組んでいるが、今後もその効果を検証するとともに、子どもたちの健やかな育成のために、学校現場だけでなく、学校運営に携わるすべてのものが連携し、取り組むことができる体制を構築していくことが必要である。

(イ) 時間外勤務の縮減

本市の職員の時間外勤務時間数は、平成25年度以降、年々増加していたが、局区長の強力なリーダーシップのもと、それぞれの局区の実情に合った時間外勤務縮減対策を実施し、職員が

縮減への意識をもって業務を行った結果、平成28年度から減少に転じてきている。これは、行政課題の高度化・複雑化や市民サービスの多種多様化などへの対応により、業務量が増加している状況を踏まえると、高く評価できるものである。

今年度は、「平成26年度時間外勤務実績の5%縮減」を目標としており、更なる時間外勤務の縮減が求められている中、各局区においては、引き続き業務の効率化や業務の廃止・縮小を含めた事業の見直しに取り組むとともに、特定の所属や職員に時間外勤務が集中することのないよう、業務配分や人員配置について、これまで以上に柔軟な対応に努められたい。各所属においては、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、勤務を命じられていない職員が時間外に職場に残ることのないよう、適宜退庁を促すなど、所属長は引き続き時間外勤務の適正管理に努められたい。

また、今年度の人事評価制度（業績評価）の運用において、「各職員が設定するワーク・ライフ・バランスの推進に関する目標」の設定ルールが拡充されたが、成果に対し適正な評価がされるよう検証されたい。

さらに、民間企業のみならず地方自治体においても、業務効率化や新たなサービスの提供等を目的として、AI、IoT、RPA（業務自動化）等ICTに関する新技術の導入が始まっている。こうした中、本市においても、これら技術の活用が有効と思われる業務の洗い出しについて調査が実施されたところである。時間外勤務縮減やワーク・ライフ・バランス推進にあたっては更なる業務効率化が必要不可欠であることから、引き続き、当該技術の活用について研究・検討を進められたい。

(ウ) メンタルヘルス対策の推進

本市の職員の勤務条件等に関する状況調査によると、精神疾

患に起因する病気休暇及び休職者の割合は、年々増加傾向にある。

長期の病気休暇取得者及び病気休職者において、心の不調を原因とする職員の割合が多くを占めている状況を踏まえ、任命権者においては、「第3期静岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、引き続きメンタルヘルスに関する研修や相談体制の充実に努め、早期発見や円滑な職場復帰、再発防止の取組を継続していくことが求められる。

また、管理監督者においては、日頃の職員との関わりの中で、職場における良好な人間関係を構築し、職員の心の健康状態の把握に努めるとともに、勤務態度、言動、表情等の変化を敏感に捉え、メンタルヘルス不調の早期発見に努める必要がある。

一方、職員自身も、まずはストレスチェックや各種相談事業の活用により、自らのストレス状態を把握する機会を作ることの重要性を再認識するとともに、心の健康の保持増進を図るセミナーへの参加などにより、心のセルフケアに継続的に取り組むことが重要である。

(エ) ハラスメント対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児及び介護等様々な場面における各種ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場における信頼関係の悪化や士気の低下を引き起こす要因となる。

本市では、職場の風通しを良くするなど、ハラスメントの未然防止に努め、各所属においてハラスメントの兆候を発見した場合においては、所属長への適切な報告や早期の事実確認実施など、組織として解決に取り組んでいるところである。また、ハラスメント防止に関する基本方針について継続的に職員に周知するとともに、職員研修等による意識啓発など、ハラスメン

トを許さない職場風土の醸成に努めているが、引き続き、所属職員の人格が相互に尊重される職場づくりを推進するため、組織一丸となってハラスメントの防止に取り組む必要がある。

ウ 高齢期の雇用問題

本年、人事院において「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」がなされ、「質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳に引き上げ」、「民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定」等が要請されている。

本市における定年の引上げについては、高齢期職員の増加や給与負担の増大など様々な課題の発生が想定されるため、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況等の実情を踏まえ、今後検討を進めていく必要がある。

また、高齢期の職員が、その能力等を活用して後進の育成に取り組むとともに、定年退職後等においても、それらを活用して様々な分野で活躍できるよう、任命権者においては、引き続き、各職員のキャリアビジョンに基づく配属等の意向を把握するとともに、能力及び実績に基づく人事管理により適材適所の登用・配置を進め、業務に精通・熟練した職員を育成することが肝要である。

あわせて、高齢期の職員が、年金支給開始年齢の引上げ等による定年後の生活に対する不安を払拭し、高いモチベーションを維持しつつ職務に専念できるよう、環境の整備に努めることが必要である。

エ 市民からの信頼確保

平成29年4月に「静岡市内部統制基本方針」が策定されたこ

とに伴い、各課かいにおいて内部統制の目標等を設定し、内部統制体制の充実と内部統制意識の浸透について取り組んできたところであり、昨年度の事務事業に係る事故は61件と前年度より36件減少した。一方、事故までに至らないミスについては92件と前年度より22件増加したが、全体として14件減少しており、これまでの様々な取組の成果が表れてきたものと考えられる。

事務事業事故を減らしていくためには、所属での取組に加え、実務能力に関する基礎的な研修の充実など、任命権者による更なる主体的な取組が求められており、実施に努められたい。

また、今年度から「統合型内部情報システム」が稼働し、電子決裁等事務処理方法が一変したことにより、事務担当者はもとより、管理監督者に求められるチェック機能がより重要になった。電子決裁等のシステムに関する理解不足が、事務事業事故の発生につながるものがないよう、操作方法や事務処理方法を理解熟知するための機会を設ける等、引き続き職員の事務知識向上のための取組を続けられたい。

一方、職員の不祥事については、準公金の不適切な流用や交通事故など、市民の信頼を損ねる事件が起きている。市職員として、法令を遵守し、職務倫理を保持することや、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行することは、公務員の基本として強く求められるところである。たとえ一部の者による行為であっても、市民の信頼を損ない、市政運営を困難にするばかりでなく、職員全体の意欲をそぐ結果にもなりかねない。管理監督者は、風通しのよい職場環境の構築に努めるとともに、あらゆる機会を通じて懲戒処分に関する指針等を周知徹底し、職員本人の自覚をより強固なものとするすることで、不祥事が根絶されるよう努められたい。

オ 会計年度任用職員制度の導入

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を維持するため、平成29年5月に、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布された。

これは、地方公務員の臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保するとともに、一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るものであり、今後、会計年度任用職員に関する規定を整備することとなる。

本市においても、すでに実態調査を実施し、庁内検討会議を立ち上げるなど、臨時・非常勤職員の任用の適正化に向け検討を進めているところであるが、この改正法が施行される平成32年4月に向け、引き続き、従事業務内容や勤務条件等、制度の検討を進める必要がある。

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等の状況を反映し、月例給、特別給ともに引上げ改定となった。特別給の引上げは、これで5年連続となる。

今後、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積極的に取り組まれており、一定の成果が出てきているところであるが、働き方の見直しは、昨今の社会全体の重要課題となっていることに鑑み、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 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

2 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、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

(2) 宿日直手当

静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 9 条第 1 項第 2 号アに掲げる職員の宿日直手当については、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

(3) 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。

なお、再任用職員の支給月数については、人事院勧告に準じて改定すること。

3 改定の実施時期等

この改定は、平成30年 4 月 1 日から実施すること。ただし、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。