

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年9月16日
静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給の改定を見送り

- 公民の給与較差（△0.02%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り

○期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ

- 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.15月分引下げ
- 平均年間給与は5.7万円（0.91%）の減額

○給与制度上の課題への対応（令和4年4月1日実施）

- 係長級と主査の職務の級を分離し、民間給与との比較における制度上の課題を総合的に考慮し、バランスの取れた給与体系とすること

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
380,289 円	380,378 円	△89 円（△0.02%）

※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 41.1 歳、平均勤続年数 18.9 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
4.32 月	4.45 月	△0.13 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

本年4月における公民給与は、ほぼ均衡しており、改定を見送り

イ 期末・勤勉手当

支給月数を0.15月分引き下げ、期末手当から差し引く。

（年間支給月数 4.45 月→4.30 月）

(2) 改定の実施時期

条例の公布の日からとする。

3 本市の給与制度上の課題

(1) 本市における給与制度の総合的見直し

本年の調査においても、初任給及び30歳前半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歳後半から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引き続き見受けられた。

(2) 等級別基準職務表について

平成26年度から係制を導入し、係長級の職については、静岡市事務分掌規則において「所属員を指揮監督する」とされ、主査の「分担事務を掌理する」とは異なり、係の業務を監督する重要な職責であるとされた。

一方、給料は、地方公務員法において、「その職務と責任に応ずるものでなければならない。」とされ、また、静岡市職員の給与に関する条例においても、「職員の職務はその複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するもの」とされている中、本市条例の行政職給料表等級別基準職務表において係長級は主査と同一の職務の級に格付けられている。

(3) 給与制度の改善に向けた取組

上記課題に対し、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、また、職務給の原則といった観点からも給与制度の改善に向けた取組が必要である。

なお、取り組むにあたっては、係長級と主査の職務の級を分離し、本委員会が平成29年から報告してきたとおり民間給与との比較における制度上の課題を総合的に考慮し、バランスの取れた給与体系とするため、給料表の見直しなどを検討されたい。

(4) 改定の実施時期

令和4年4月1日から実施する。

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

社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されており、庁内のデジタル化を進めるとともに、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている。情報系の専門的な素養を持つ有為な人材の確保について、採用試験の実施や民間人材からの登用も含め、早急な検討が必要である。

イ 人材の育成

人事評価制度については、任命権者は制度の目的が十分に反映されるよう、職員の能力及び実績を的確に把握、評価して、それらに基づきデータベースを構築し、昇任、異動などの任用行為に資するとともに、職員のキャリア形成を図り、真の適材適所に寄与するものとするよう努められたい。

ウ 女性職員の登用

管理職に占める女性の割合を、令和5年度当初には12%以上とする目標を掲げている。本年4月時点で13.2%と目標を達成しているが、女性の活躍は組織全体を活性化させ、優秀な人材の確保・育成につながるものとして、引き続き女性職員の登用を推進していく必要がある。

エ 障がい者の活躍推進

令和3年の本市の障がい者雇用率は、法定雇用率を満たしておらず、他都市と比較しても低い水準である。このため、国や他都市の取組も参考に、障がい者雇用の促進について調査・研究を進めるとともに、率先して障がい者を雇用することが重要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

管理監督者においては、組織内の業務量を把握し、的確かつ適切にマネジメントをすることが必要であり、職位に応じた役割を認識し、業務配分や人員配置など引き続き柔軟な対応が求められる。職員においては、自らの業務の進め方の見直しや、職員同士の協力による業務効率化を図り、長時間労働の是正に対する意識を、より一層向上させる必要がある。

教育委員会においては、各学校の状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、必要な環境整備等の推進に努められたい。

イ 柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援

本年は人事院から、国会及び内閣に対して、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出が行われたところである。妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、国の動向を注視して、本市においても必要な措置の検討を行うことが必要である。

ウ メンタルヘルス対策の推進

職員の心身の健康を維持するには、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等に加え、管理監督者によるラインケアや同僚等による職場における精神的な支え合いに留意し風通しの良い職場づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果を踏まえて、職場環境の改善を行うなど、制度を効果的に運用していくことが必要である。

エ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、引き続き、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、職員に対し、制度や相談・調査機関についての継続的な周知や各種研修等による意識向上を図るとともに、各所属においては、声を上げやすい環境づくりや職場風土の醸成に努められたい。

(3) 定年の引上げ

本市における定年の引上げについては、令和5年4月の施行に向け関係条例及び規則の制定・改正が必要となるため、定年の引上げが円滑に行われるよう組織の規模、職員の年齢構成等の実情を踏まえ、早期に必要な準備を進めていくことが求められる。

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、様々な分野で活躍できるよう、引き続き各職員のキャリアビジョンに基づき、配属等の意向を把握し、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ための方策を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

職員の不祥事については、窃盗の疑いで逮捕された事案や公然わいせつの疑いで逮捕された事案等が相次いで発生し、市民の信頼を損ねる事件が起きている。職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市政全般の信用を失墜させ、市政運営に大きく影響するものである。

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。

(5) 会計年度任用職員制度の運用

任命権者においては、制度の趣旨に沿った運用を継続していくため、今後も常勤職員との均衡を考慮するとともに、国や他都市の動向を注視しながら、引き続き適正な勤務条件となるよう努める必要がある。

《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290事業所から116事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了102事業所）。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

【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	41千円	0.64%
平成28年	勧告なし	4.30月	0.10月	39千円	0.62%
平成29年	勧告なし	4.40月	0.10月	39千円	0.62%
平成30年	0.03%	4.45月	0.05月	21千円	0.34%
令和元年	0.03%	4.50月	0.05月	21千円	0.34%
令和2年	勧告なし	4.45月	△0.05月	△19千円	△0.30%
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.15月	△57千円	△0.91%

【勧告どおり特別給の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
6,252千円	6,195千円	△57千円（△0.91%）

【勧告どおり特別給の給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約4.4億円（水道、下水道、病院を除く。）