

# 平成 25 年 職員の給与等に関する報告の概要

平成 25 年 9 月 20 日  
静岡市人事委員会

## 《本年の報告のポイント》

### ●月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし

I 月例給は、職員給与が民間給与を 19 円（0.01%）下回っているが、較差が極めて小さいことから、改定なし

II 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

## 1 給与勧告の意義

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、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り、本委員会は、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）を基本に勧告を行うものである。

## 2 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 303 事業所から 130 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 112 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、ラスパイレス方式※により比較する。

※ラスパイレス方式：民間従業員の平均給与を、役職、学歴、年齢の区分により本市職員の人員構成に置き換え、本市職員の平均給与と比較する方法で、単純平均に比べ、より精確に給与水準を反映

**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
393,133 円	393,114 円	19 円 (0.01%)

注 1：職員給与は、行政職給料表適用者（消防職員、保育士、新規学卒者を除く。職員平均年齢 41.3 歳）

注 2：比較した給与項目は、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

#### イ 特別給

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
3.96 月	3.95 月	0.01 月

## 3 給与の改定等

### (1) 月例給

職員の給与が民間の給与を下回っているが、公民較差は極めて小さいため、改定を行わない。

### (2) 特別給

職員の支給月数と民間の支給割合（支給月数）がおおむね均衡しているため、改定を行わない。

### (3) その他課題

#### ア 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与制度の見直しの推移を注視する。

#### イ 50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し

本市の 50 歳台後半層の給与水準の在り方について研究を進めるとともに、国の給与制度の総合的見直しにおける世代間の給与配分の見直しの動向を注視する。

## 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

優秀な人材を確保し、使命感等と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員を育成することが重要な課題である。

## ア 人材の確保

受験者確保及び合格者のフォローに今後も取り組むとともに、電子申請による申込受付等試験制度の整備についても検討していく。また、採用方法の充実に関する調査研究を進めていく。

## イ 人材の育成

### (ア) ジョブローテーション

若い職員が異動により多様な業務を経験し、達成感を得て、次代を担う職員として成長でき、また、社会人経験がある職員においては、その経験を踏まえた異動を行い、効率的に育成が図られるよう制度の運用が必要である。

### (イ) 人事評価制度

評価者及び被評価者の制度への理解をより深めることで、制度の目的を実現するための有効活用が求められる。

## ウ 女性職員の登用

女性職員の登用を進めるためには、キャリアアップ研修、男性の意識改革、女性が積極的に職務に取り組める職場環境の整備の推進に加え、積極的な女性登用に資する取組の検討が必要である。また、管理監督者は、女性職員がモチベーションを高め、昇任意欲を持つことができるよう、意識して指導に当たる必要がある。

## (2) 勤務環境の整備

質の高い行政サービスを確実かつ安定して提供するため、組織全体の適切な人員配置等を行うとともに、総合的な勤務環境の整備を進め、公務能率の確保に努められたい。

### 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ため、各課に両立支援アドバイザーを置き、年次有給休暇の取得推進、制度の認知度向上に取り組んでおり、その成果に期待したい。また、管理監督者は、内部事務等の見直しや業務の改善・効率化に向けた取組を推進し、職員の勤務状況の把握に努め、業務量の平準化を図ることが重要である。

### イ メンタルヘルス対策の推進

任命権者が昨年度行った長期休業者を対象とした調査は、メンタルヘルス対策を進める上で重要であるから、今後も実施していくことが望まれる。また、管理監督者は、マネジメント能力を強化し、モチベーションを低下させないよう職員を励ますとともに、適切な業務分担を行い、復帰支援等の協力体制を築くことが重要である。

## (3) 高齢期の雇用問題

再任用職員を活用するためには、制度の周知等のほか、研修等によりモチベーションの維持を図り、能力と経験を適切に活用できる職務への配置に努めることが肝要である。

給与については、国等の見直しの動向を注視するとともに、現在の職員の給与も、国等を参考に、職務の内容に見合った処遇が確保されるよう検討を進めることが必要である。

## (4) 市民からの信頼確保

事務事業事故が発生した際には、事故の状況等により速やかにその事実と対応や改善策を公表することで、本市行政に対する信頼回復を図ることが肝要である。

職員の不祥事は、市政全般の信用を失墜させ、市政運営に大きく影響することから、職員の意識向上と併せて、職員相互で意識を高揚し合える職場環境づくりの推進に努められたい。

## 《参考》

### 【過去5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21年	△0.98%	4.15月	△0.35月	△20.0万円	△2.95%
平成22年	△1.19%	3.95月	△0.20月	△15.8万円	△2.41%
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	—	—	—