

平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20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】

- ① 職員給与が民間給与を0.49%上回っており、当該較差を解消するため、月例給の引下げ改定（給料月額引下げ）
- ② 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。

本委員会は、職員の給与水準を市内民間従業員の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

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286事業所を調査対象事業所とし、そのうち115事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了107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 (本年の人事院勧告は、136円 0.04%)

民間従業員給与	職員給与	較差
418,049円	420,110円	△2,061円 (△0.49%)

(職員平均年齢43.0歳)

注：比較給与項目は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当

イ 特別給

民間支給月数	職員支給月数	差
4.51月	4.50月	0.01月

3 給与の改定

(1) 給料表

市内民間事業所の給与水準を考慮し、引下げの改定を行う（医療職給料表(1)は除く）。

- ①行政職給料表 すべての職務の級の給料月額について引下げの改定を行う。ただし、1級の初任給付近は改定なし、2・3級は平均を超える引下げ率とする。
- ②その他の給料表 行政職給料表の平均の引下げ率を基本に引下げ、初任給付近は改定なし。

(2) 改定の実施時期等

改定は、条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

なお、改定に当たっては、本年4月からこの改定の実施日前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人事評価制度の整備

一般職員への導入に当たっては、管理職員における実施状況等の検証、対象となる職員への十分な周知を図るとともに、相談体制の整備や評価者訓練等を引き続き行っていく必要がある。

(2) 勤務時間の見直し

民間や国、他の自治体等との均衡を考慮して、現在1日当たり8時間、1週間当たり40時間の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に見直すことが適当であると考えるが、見直しの検討を進めるに当たっては、市民サービスの低下や行政コストの増加を招かぬよう、また、勤務制度の整理など万全な対策を措置し、併せて職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するよう検討を進める必要がある。

なお、見直しの実施時期については、所要の準備が整った段階において決定するべきである。

(3) 医師の給与について

医師の人材確保が難しくなっていることから、医師の勤務実態等に配慮し、勤務条件や勤務環境の改善を進めるとともに、国における医師の給与改善の状況も考慮に入れ、医師の確保に向け、適切な給与水準へ改善していく必要がある。

5 職員の人事管理

(1) 人材の確保について

行政課題に果敢に挑戦し、市民満足度を高める行政運営を進めていく能力と意欲を持った人材の確保に努め、さらに、専門的知識や経験を有する民間企業等の経験者を対象とした採用など、新たな職員採用の方法について検討していくこととする。

(2) 男女共同参画の推進における女性職員の登用について

女性職員の登用を積極的に推進し、併せて男女ともにワーク・ライフ・バランスの視点に立った柔軟な働き方の推進等により、一層男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進める必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題について

職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備することが求められるため、今後の国の動向等に注視し、検討を進めていく必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の実態とその原因の把握に努め、改めてこれまでの取り組みを検証し、事前命令・事後確認の徹底、週休日の振替制度の活用、事務分担の見直しや業務の改善、職員の意識改革などの取り組みを複合的かつ具体的に進める必要がある。

(5) メンタルヘルス対策の推進について

職員一人ひとりがセルフケアに努めるとともに、管理監督者は職員の心身の健康状態を十分に把握し、初期段階での発見・対応に努めることが重要である。

(6) 公務員としての信頼確保について

公務に対する市民の目が厳しい中、市民の信頼を回復するためには、全体の奉仕者としての立場を改めて自覚することはもとより、リスクに強い組織運営の形成に努め、不祥事根絶へ向け、職員がより高い倫理観を持って職務に全力で取り組む必要がある。

【参考】

1 改定による職員の年間平均給与 (行政職給料表適用職員・平均年齢42.4歳)

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
6,682,000円	6,649,000円	△33,000円 (△0.49%)

(千円未満四捨五入)

2 給与勧告に伴う所要額 △約2億円 (水道、下水道、病院を除く。)