

平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年9月17日
静岡市人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ ～ 平均年間給与は、△15.8万円（△2.41%）
（月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ）

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△1.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定（55歳を超える職員の給料・管理職手当の支給額の一定率減額、給料表の引下げ改定）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）

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281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108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、より正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

（本年の人事院勧告は、△757円 △0.19%）

民間従業員給与	職員給与	較 差
400,861円	405,693円	△4,832円（△1.19%）

注1：職員給与は、行政職給料表適用者（消防職員、保育士、新規学卒採用者を除く。平均年齢42.2歳）

注2：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	支給月数の差
3.96月	4.15月	△0.19月

3 給与の改定等

(1) **月例給** 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、月例給の引下げを行う。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び給料表の改定を併せて実施

ア 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職給料表4級以上の職員及びこれに準ずる職員（医療職給料表(1)を除く。))について、給料及び管理職手当の月額をそれぞれ一定率で減額（△1.5%）

イ 給料表

(ア) 行政職給料表 すべての職務の級の給料月額について、引下げ改定を行う。

- ・ 1級から3級の職員は、若年層においては引下げを抑制し、中高年齢層においては引下げを強めることにより、一層の給与カーブのフラット化を図る。
- ・ 4級以上の職員は、アの減額措置を考慮し引下げを行う。

(イ) その他の給料表 行政職給料表の引下げを基本にした引下げを行う（医療職給料表(1)は除く）。

(2) **期末・勤勉手当** 民間の支給割合に見合うよう引下げ（4.15月 → 3.95月）

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.35月（現行1.5月）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

(3) 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) その他課題

・時間外勤務手当

国及び民間企業の状況を踏まえ、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めるよう、平成23年度から所要の改正を行うことが適当

4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 長時間勤務の是正

長時間にわたる時間外勤務は、毎年増加の一途を辿っており、市財政にも重くのしかかっている状況である。その是正を図ることは、労働者の健康管理やワーク・ライフ・バランスの向上に資するだけでなく組織の業務効率等の向上に資するものである。経営層による強いリーダーシップのもと、週休日の振替制度の見直し、早出遅出勤務制度、一定の時間数を超えた時間外勤務の命令権限の引き上げ、局内協力体制の強化など、実効性ある縮減策を全庁的に進める必要がある。

(2) メンタルヘルス対策の推進

精神疾患を理由に長期にわたる病気休暇を取得する職員の数は依然として高い水準にある。職員が病気により職務を遂行できないことは、市政全体にとっても重大な損失となることから、職員の心の健康づくりに向けた体制や円滑な職場復帰のための環境の整備を一層推進していく必要がある。

(3) 人材の確保と活用

ア 人材の確保

採用辞退を防止するため、本委員会では、採用説明会の開催などの事業活動を充実させ、意識の高い受験者の確保に努めているところであるが、任命権者にあっては、合格発表後の採用予定者に対し、魅力ある職場情報の発信を積極的に進めていく姿勢が求められる。

イ 人材の活用

昇任、配置など人材の活用については、本人はもとより、第三者から見ても分かりやすく、納得できる基準が必要であることから、人事評価制度での運用も意識した視点からの「必要な能力」について、早急に見直しをしていくとともに、職員の成長段階に応じて必要な時期に必要な知識を付与するために行う階層別研修についても、併せて見直しを行う必要がある。

(4) 人事評価制度の推進

地方自治体に適った人事評価制度となるよう、必要に応じて適切に改善を図っていくべきであり、その際には職員の意見を十分に聴き検討することも大切である。

評価者、被評価者ともに、人事評価制度の意義についてより一層理解を深め、人事管理のツールとして有効に活用していくべきである。

(5) 両立支援と女性職員の活用

仕事と家庭生活の調和を図るための制度は整備されてきているが、利用者は女性職員に偏っている。男性職員の制度利用を促すためには、周知の一層の推進が重要である。

管理職に占める女性の割合は一般行政職においては依然として低い状況であることから、能力主義、実績主義に基づいた女性職員の管理・監督者への登用を積極的かつ着実に推進することが求められており、そのためには、幅広い職務経験を通じてキャリアアップを促し、能力を十分に発揮することができるよう、より一層の取組が重要である。

(6) 高齢期の雇用問題

来るべき本格的な高齢社会において、公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、多様な働き方の選択、その働き方にふさわしい給与処遇を図るなど定年延長に向けた制度の見直しについて検討を行う必要がある。

(7) 公務員としての信頼確保

職員の不祥事は、市民の信頼を著しく損なうものであることから、職員の意識の向上を図り、服務規律の確保に努め、不祥事が起きない体制づくりを一層推進していく必要がある。

また、激甚災害の発生等により行政機能が低下した場合であっても、必要な行政の機能・業務を継続し、市民の信頼に応えていくための体制づくりを推進していく必要がある。

【参考】

1 改定による職員の年間平均給与

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
6,543,000円	6,385,000円	△158,000円（△2.41%）

（千円未満四捨五入）

2 給与勧告に伴う所要額 △約7億7千万円（水道、下水道、病院を除く。）