

平成 18 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 18 年 9 月 19 日
静岡市人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

▽民間企業の給与水準をよりの確に反映させるため、公民給与の比較対象企業規模を、従来の 100 人以上から 50 人以上に変更するなど、公民給与の比較方法の見直しを実施

▽月例給の引下げ改定

- ① 職員の給与が民間給与を 2.02% 上回っており、当該較差を解消するため、月例給の引下げ（給料月額引下げ）
- ② 期末・勤勉手当は民間の支給割合と均衡し、改定を見送り

▽給与構造の抜本的な改革を実施

- ① 年功的な給与上昇の抑制及び職務・職責に応じた給料構造への転換（給与カーブのフラット化等）
- ② 勤務実績の給与への反映（給料表の号給 4 分割等）

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）を基本に勧告を行っている。

2 職員給与と民間給与の比較

(1) 公民給与の比較方法の見直し

ア 比較対象企業規模

公民給与の比較対象を従来の企業規模「100 人以上」から「50 人以上」に変更する。

イ 比較対象従業員

ライン職の民間役職者の要件を変更する。

要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職も比較対象に追加する。

ウ 比較対応関係

民間企業の給与水準をよりの確に反映させるため、これまでの比較対応関係を見直すとともに、比較対象企業規模を 50 人以上としたことによる見直しも併せて行った。

(2) 公民給与の比較

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 296 事業所を調査対象事業所とし、そのうち 101 事業所を無作為抽出して実地調査を行った。（調査完了 97 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、職員と比較する。

(3) 比較結果

ア 月例給 (本年の人事院勧告は、18 円 0.00%)

民間従業員給与	職員給与	較 差
421,780 円	430,494 円	△8,714 円 (△2.02%)

(職員平均年齢 43.7 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
4.45月	4.45月	0.00月

3 本年の給与改定

(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。

引下げに当たっては、若年層の引下げを抑制し、中高年齢層は引下げを強めることにより、給与カーブのフラット化を図る必要がある。

(2) 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 静岡市における給与構造改革

(1) 年功的な給与上昇の抑制及び職務・職責に応じた給料構造への転換

ア 給与カーブのフラット化

給与カーブのフラット化については、若年層と中高年齢層における給与水準の世代間配分を勘案しつつ、今後も引き続き検討していく必要がある。

イ 級構成の見直し

行政職給料表の現行1・2級を統合し、局長職については、職務の級を分離し、部長職の上位の職務の級に位置付ける必要がある。

ウ 職務の級間の給料水準の重なり縮減

職務の級間の水準の重複を減少させるため、各級の最高到達水準の適正化を図りつつ、職員の在職実態を考慮した上で、初号付近の号給をカットする必要がある。

エ 枠外昇給制度の廃止

職務・職責の違いを明確にするため、枠外昇給制度を廃止するとともに、職員の在職実態や本市の実情を考慮して、必要な級について号給の増設を行う必要がある。

(2) 勤務実績の給与への反映

ア 給料表の号給4分割

昇給にきめ細かい勤務実績の反映を行うため、号給を4分割し、昇給幅を細分化する必要がある。

イ 普通昇給と特別昇給の統一

普通昇給と特別昇給を統合し、勤務実績に基づく昇給に一本化するとともに、昇給に成績区分別の段階を設け、昇給号給数に差をつけることにより、勤務成績を昇給に適切に反映させる仕組みを早期に導入する必要がある。

ウ 昇給時期の統一

昇給時期を年1回、4月1日に統一する必要がある。

エ 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

中高年齢層の勤務成績を適切に給与に反映させるよう、年齢による一律の昇給停止措置は廃止する必要がある。なお、55歳以上の昇給については、昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

オ 勤勉手当への実績反映

成績区分別の段階を設け、成績率に差をつけることにより、勤務実績を支給額に適切に反映する仕組みを早期に導入する必要がある。

(3) 昇格時の号給決定方法の見直し

昇格時に一定の昇格メリットが受けられるよう、1号上位昇格制度を廃止し、昇格前の給料月額に級別に一定額を加算した額に対応する給料月額に決定する方法に改める必要がある。

(4) 管理職手当の定額化

職務・職責を端的に反映できるよう、定率性を定額制に改める必要がある。なお、定額化に合わせ、現在の支給割合の見直しについて検討する必要がある。

(5) 人事評価制度の整備

人事評価制度の早期の本格的導入に向け、更に検討を進めていく必要がある。なお、実施に当たっては、評価基準や評価手続を整備して、公正な運用に努めるとともに、苦情等に対応するための仕組みについても検討する必要がある。

(6) 実施時期

上記の見直しは、平成 19 年 4 月 1 日から行うことが適当である。なお、勤務実績の給与への反映については、可能な限り速やかに人事評価制度の整備を進め、職員の勤務成績が的確に反映し得る給与制度の運用を早期に開始すべきである。

5 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、手当本来の支給趣旨に則り、引き続き、手当ごとに業務の実態等を精査した上で、適正化を図るべく見直しを進めていく必要がある。

(2) 少子化対策推進のための扶養手当の見直し

少子化対策推進のため、現行の 2 人目までの子に係る手当額を下回っている 3 人目以降の子に係る手当額について、人事院勧告の改定内容を考慮し、見直す必要がある。

(3) 休息時間の見直し

国が廃止したことを踏まえ、できるだけ早期に見直す必要がある。なお、見直しに当たっては、育児・介護に関わる職員等の勤務時間の割振りについて十分に配慮することが望まれる。

6 職員の人事管理

(1) 任用、勤務形態の多様化について

多様な任用、勤務形態の導入を進めるに当たっては、国の動向に留意するとともに、本市の実情を踏まえ、既に法制上の整備がなされている多様な任用形態の導入に向けての検討や、職業生活と家庭生活の両立支援、人材の活用・育成・確保等の観点から必要な勤務形態の導入に向けた検討を進めることが望まれる。

(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

市政における男女共同参画をなお一層推進していくためには、メンター（先輩の助言者）導入に向けての研究や女性管理職の登用目標値の設定など、新たな取組みについて検討するとともに、性別にとらわれない、個人の適性や能力に応じた職務へ積極的に従事させるなど、男女共同参画の推進に努めていく必要がある。

(3) 時間外勤務の縮減について

時間外勤務の発生要因を分析し、これを縮減対策に活かすとともに、週休日の振替制度等を十分に活用するなど、実効性のある対策について検討していく必要がある。

(4) メンタルヘルス対策について

職場のメンタルヘルス対策をより効果的に推進するためには、メンタルヘルス対策の基本計画である「心の健康づくり計画」をできるだけ早期に策定することとし、その計画に基づいて、積極的かつ体系的に取り組んでいく必要がある。

(5) 公務員倫理について

行政に対する市民の信頼を回復していくためには、服務規律の遵守の徹底を一層図っていくとともに、非違行為には厳正に対処することが肝要である。併せて、職員自身においても、常に危機管理意識を持ち、全体の奉仕者としての立場を自覚するとともに、厳正な服務規律とより一層高い倫理観の保持に努めていく必要がある。

【参考】

1 改定による職員の年間平均給与

改定前の年間平均給与	改定後の平均年間給与	差
6,822,000 円	6,684,000 円	△138,000 円 (△2.02%)

2 給与勧告に伴う所要額 △約 8 億 2 千万円 (水道、下水道、病院を除く。)