

# 平成19年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成19年9月14日  
静岡市人事委員会

## 【本年の給与勧告のポイント】

- ① 公民の給与較差（△0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の0.05月分引上げ

### 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312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109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。

#### (2) 比較結果

ア 月例給 (本年の人事院勧告は、1,352円 0.35%)

民間従業員給与	職員給与	較差
424,674円	424,710円	△36円（△0.01%）

(職員平均年齢43.5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	4.45月	0.06月

### 3 給与の改定

#### (1) 給料表及び諸手当

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

#### (2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数の引上げ（現行4.45月分→4.50月分）  
（平成19年12月期から実施）

### 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

人事評価制度の早期導入に向けて検討を進め、客観的な評価基準や評価手続を整備するとともに、評価者に対する研修を一層充実させるなど公正な運用に努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

子等の手当額について、民間の支給状況、人事院勧告の改定内容及び国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、平成20年4月1日から所要の見直しを行う必要がある。

## (3) 通勤手当の見直し

交通用具使用者の通勤手当については、民間における支給状況及び国の制度を考慮し、見直しの検討を行う必要がある。

## (4) 特殊勤務手当の見直し

説明責任を十分に果たせるよう、引き続き手当本来の支給趣旨及び社会情勢や業務内容の変化等も考慮した今日的な視点による不断の精査を行い、手当の適正化を図っていく必要がある。

## (5) 勤務時間の見直し

民間における勤務時間の状況、国における見直しの動向を注視しながら、本市の実情に適った勤務時間について、そのあり方も含め、適宜、調査研究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

団塊の世代の大量退職や民間企業の採用意欲の活性化等により、優秀な人材の確保は厳しさを増している。引き続き、社会情勢の変化に対応した採用試験のあり方等を検討し、「静岡市人材育成ビジョン」に掲げる人材を確保していく必要がある。

### (2) 多様な任用、勤務形態の拡充について

職業生活と家庭生活の両立に資する諸制度の法整備が順次進められていることから、国の制度を参考にしつつ、本市の実情を踏まえた上で、制度の拡充を進める必要がある。

### (3) 男女共同参画の推進における女性職員の登用について

キャリア開発への意欲を醸成するための研修やメンター導入に向けての条件整備、仕事と家庭の両立を支援するための管理監督者の意識改革やキャリアを途切れさせない「育児のための短時間勤務制度」の導入等、登用に向けての諸施策を進めていく必要がある。

### (4) 時間外勤務の縮減に向けて

抜本的な縮減対策が必要。制度的な視点、管理的な視点、業務分析の視点、意識改革の視点等の複合的な視点による分析により、発生要因を可視化することで時間外勤務の発生しにくい仕組みづくりに取り組む必要がある。

### (5) メンタルヘルス対策の推進について

精神・神経系の疾患を理由とする長期病休者は増加傾向にある。職員及び管理監督者は、各々の役割を認識し、予防的対策から再発防止までの各段階における対策に積極的かつ組織的に取り組み、メンタルヘルス対策を実効あるものとするのが重要である。

### (6) 公務員としての信頼確保について

公務員に対して厳しい目が向けられていることを再認識する必要がある。危機管理意識を高め合い、職員一人ひとりが職務に対する姿勢や私生活を律するよう、引き続きあらゆる機会を通じて倫理観の涵養に努め、公務員としての信頼を確保していくべきである。

## 【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
6,769,000 円	6,789,000 円	20,000 円 (0.30%)

### 2 給与勧告に伴う所要額 約1億1千万円（水道、下水道、病院を除く。）