

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 20 年 9 月

静岡市人事委員会





20 静人審第 286 号

平成 20 年 9 月 16 日

静岡市議会議長 城内 里 様

静岡市長 小嶋 善吉 様

静岡市人事委員会

委員長 向坂 達也

静岡市人事委員会は、地方公務員法第 8 条、第 14 条及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。



# 目 次

## 別紙第1 報 告

|   |                       |    |
|---|-----------------------|----|
| 1 | 給与勧告制度の意義             | 1  |
| 2 | 職員の給与                 | 2  |
| 3 | 民間給与の調査               | 3  |
|   | (1) 給与改定等の状況          | 3  |
|   | (2) 給与等の状況            | 6  |
| 4 | 職員給与と民間給与の比較          | 8  |
|   | (1) 月例給               | 8  |
|   | (2) 特別給               | 8  |
| 5 | 物価及び生計費               | 9  |
| 6 | 人事院の報告及び勧告の概要         | 9  |
| 7 | むすび                   | 14 |
|   | (1) 公民の給与較差に基づく給与改定   | 14 |
|   | (2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件 | 16 |
|   | (3) 職員の人事管理           | 17 |
| 8 | おわりに                  | 20 |

## 別紙第2 勸 告

|   |          |    |
|---|----------|----|
| 1 | 給料表      | 21 |
| 2 | 改定の実施時期等 | 21 |

## 参考資料

|   |            |    |
|---|------------|----|
| 1 | 職員給与関係     | 25 |
| 2 | 民間給与関係     | 53 |
| 3 | 生計費・労働経済関係 | 73 |



## 報 告

本委員会は、昨年 9 月、地方公務員法の規定に基づき「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行い、その後、引き続き職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要について、次のとおり報告する。

### 1 給与勧告制度の意義

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間企業従業員のように労使交渉によって給与を決定することができないことの代償措置として、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る。

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、公正・中立な第三者機関の立場から、公民給与の精確な比較を行い、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。

それは、

- ① 公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること
- ② 公務員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- ③ 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、広く市民及び職員の理解と納得が得られる方法であると考えからである。

## 2 職員の給与

本委員会は、本市職員（労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の本年4月1日現在の給与等の実態を把握するため、「平成20年静岡市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職及び教育職の3種類6給料表の適用を受けている。

上記給料表の適用を受ける職員は、第1表に示すとおり、5,318人であり、その平均給与月額は、給料351,145円、扶養手当9,468円、地域手当23,368円、その他の手当44,753円、計428,734円で、平均年齢は41.3歳、平均経年数は19.8年である。

このうち、第2表に示すとおり、行政職給料表の適用を受ける職員は3,811人で、その平均給与月額は、給料351,259円、扶養手当10,813円、地域手当22,519円、その他の手当31,975円、計416,566円で、平均年齢は42.4歳、平均経年数は21.2年である。

第1表 行政職・医療職・教育職給料表適用者平均給与月額等

| 職員数   | 平均給与月額  |       |        |        |         | 平均年齢 | 平均経年数 |
|-------|---------|-------|--------|--------|---------|------|-------|
|       | 給料      | 扶養手当  | 地域手当   | その他の手当 | 計       |      |       |
| 人     | 円       | 円     | 円      | 円      | 円       | 歳    | 年     |
| 5,318 | 351,145 | 9,468 | 23,368 | 44,753 | 428,734 | 41.3 | 19.8  |

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当、宿日直手当、定時制通信教育手当、義務教育等教員特別手当の合計である。

第2表 行政職給料表適用者平均給与月額等

| 職員数   | 平均給与月額  |        |        |        |         | 平均年齢 | 平均経年数 |
|-------|---------|--------|--------|--------|---------|------|-------|
|       | 給料      | 扶養手当   | 地域手当   | その他の手当 | 計       |      |       |
| 人     | 円       | 円      | 円      | 円      | 円       | 歳    | 年     |
| 3,811 | 351,259 | 10,813 | 22,519 | 31,975 | 416,566 | 42.4 | 21.2  |

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当及び宿日直手当の合計である。

(参考資料 1 職員給与関係資料 (25～51頁) 参照)

### 3 民間給与の調査

本委員会は、人事院、静岡県人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内286の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>(注)</sup>によって抽出した115事業所について「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる56職種に従事する者5,294人について、給与改定の状況等にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も93.0%と高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(注) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

(参考資料 2 民間給与関係資料 (53～71頁) 参照)

主な調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 給与改定等の状況

##### ア 初任給の状況

第3表に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で47.6%（昨年49.8%）、高校卒で19.4%（同19.2%）となっている。

第3表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

| 学 歴   | 項 目  | 採用あり   | 初任給の改定状況 |       |        | 採用なし |
|-------|------|--------|----------|-------|--------|------|
|       |      |        | 増 額      | 据置き   | 減 額    |      |
|       |      |        | 大 学 卒    | 47.6  | (23.1) |      |
| 高 校 卒 | 19.4 | (19.4) | (80.6)   | (0.0) | 80.6   |      |

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 ( ) 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

## イ 給与改定の状況

第4表に示すとおり、市内の民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は24.3%（昨年25.8%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.6%となっているが、昇給額が昨年と比べて増額となっている事業所の割合が21.7%（昨年45.0%）と昨年と比べて減少し、減額となっている事業所の割合は12.6%（同1.5%）と増加している。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 役職<br>段階 | 項目  | ベースアップ実施 | ベースアップ中止 | ベースダウン | ベース慣行なし |
|----------|-----|----------|----------|--------|---------|
|          | 係 員 |          | 24.3     | 20.5   | 0.0     |
| 課 長 級    |     | 16.8     | 13.8     | 0.0    | 69.4    |

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

| 役職<br>段階 | 項目 | 定期昇給<br>制度あり | 定期昇給実施 |      |      | 定期昇給<br>停止 | 定期昇給<br>制度なし |        |
|----------|----|--------------|--------|------|------|------------|--------------|--------|
|          |    |              | 増額     | 減額   | 変化なし |            |              |        |
|          |    |              |        |      |      |            |              | 定期昇給実施 |
| 係 員      |    | 83.6         | 82.6   | 21.7 | 12.6 | 48.3       | 1.0          | 16.4   |
| 課 長 級    |    | 67.5         | 65.1   | 14.8 | 13.4 | 36.9       | 2.4          | 32.5   |

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

## ウ 年俸制の導入状況

第6表に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級で13.8%、部長級で18.1%となっている。

第6表 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

| 役職段階 \ 項目 | 年俸制を導入している事業所 | 年俸制を導入していない事業所 |
|-----------|---------------|----------------|
| 課長級       | 13.8          | 86.2           |
| 部長級       | 18.1          | 81.9           |

## エ 雇用調整の実施状況

第7表に示すとおり、市内の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は23.7%となっており、昨年(22.4%)に比べて若干増加している。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(14.5%)、転籍出向(11.7%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(8.2%)の順になっている。

第7表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

| 項目                     | 実施事業所割合 |
|------------------------|---------|
| 採用の停止・抑制               | 6.1     |
| 部門の整理・部門間の配転           | 14.5    |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 8.2     |
| 転籍出向                   | 11.7    |
| 一時帰休・休業                | 0.0     |
| 残業の規制                  | 5.4     |
| 希望退職者の募集               | 5.3     |
| 正社員の解雇                 | 0.6     |
| 賃金カット                  | 0.0     |
| 計                      | 23.7    |

(注) 平成20年1月以降の実施状況である。

(複数回答 有)

## (2) 給与等の状況

### ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、参考資料第11表(57頁)のとおりであり、大学卒194,383円、短大卒169,638円、高校卒160,388円となっている。

### イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種ごとの平均支給額は、参考資料第12表(58～67頁)のとおりである。

### ウ 家族手当

市内民間事業所における家族手当の支給状況を調査した結果は、第8表に示すとおりである。

第8表 民間における家族手当の支給状況

| 扶 養 家 族 の 構 成 | 支 給 月 額  |
|---------------|----------|
| 配 偶 者         | 13,167 円 |
| 配 偶 者 と 子 1 人 | 20,145 円 |
| 配 偶 者 と 子 2 人 | 25,856 円 |

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限のある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

### エ 住宅手当

市内民間事業所における住宅手当の支給状況を調査した結果は、第9表に示すとおりである。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

| 支 給 の 有 無                     | 事 業 所 割 合              |
|-------------------------------|------------------------|
| 支 給                           | 65.3 %                 |
| 非 支 給                         | 34.7 %                 |
| 借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層 | 28,000円以上<br>29,000円未満 |

(注) 中位階層とは、手当月額の平均値ではなく、個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

備 考 職員の場合、借家・借間居住者に対する住居手当の現行の最高支給限度額は、30,000円である。

## オ 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、市内の民間事業所で支払われた特別給は、第10表に示すとおり、所定内給与月額の4.51月分に相当している。

第10表 民間における特別給の支給状況

| 項 目       | 区 分                                  |           |
|-----------|--------------------------------------|-----------|
|           | 事務・技術等従業員                            |           |
| 平均所定内給与月額 | 下半期(A <sup>1</sup> )                 | 356,555 円 |
|           | 上半期(A <sup>2</sup> )                 | 354,243 円 |
| 特別給の支給額   | 下半期(B <sup>1</sup> )                 | 806,888 円 |
|           | 上半期(B <sup>2</sup> )                 | 795,761 円 |
| 特別給の支給割合  | 下半期(B <sup>1</sup> /A <sup>1</sup> ) | 2.26 月分   |
|           | 上半期(B <sup>2</sup> /A <sup>2</sup> ) | 2.25 月分   |
| 年 間 の 平 均 |                                      | 4.51 月分   |

(注) 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20年2月から7月までの期間をいう。

## 4 職員給与と民間給与の比較

### (1) 月例給

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第11表に示すとおり、職員給与が民間給与を2,061円（0.49%）上回っていることが明らかとなった。

第11表 公民給与の較差

| 民間給与 (A) | 職員給与 (B) | 公民給与の較差(A) - (B)<br>$\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$ |
|----------|----------|---|
| 418,049円 | 420,110円 | △2,061円<br>(△0.49%)   |

注1 民間給与には、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員給与には、行政職給料表適用者のうち消防職員、保育士及び本年度の新規学卒者は含まれていない。

3 民間給与と職員給与の比較における役職の対応関係は参考資料第19表（71頁）のとおりである。

4 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。

なお、きまって支給する給与は、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいい、時間外手当は、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

5 職員給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当の合計額である。

### (2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所で支払われた特別給は、前記のとおり、所定内給与月額4.51月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）とおおむね均衡している。

## 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では0.8%、本市では1.1%上昇している。

本委員会が同省の「家計調査」を基礎に算定した本年4月における静岡市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ203,541円、228,803円及び254,062円となっている。1人世帯の標準生計費は、平成16年に実施した「全国消費実態調査」(同省)により算出した本年4月の全国の標準生計費を基礎に算定している。その額は、108,865円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係資料 (73～77頁) 参照)

## 6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与及び勤務時間の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第12表のとおりである。

## 第12表 人事院の報告及び勧告の概要

### 【 給 与 勧 告 の 骨 子 】

#### ○ 本年の給与勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし

- ① 民間給与との較差(0.04%)が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 給与構造改革の着実な実施一本府省業務調整手当を新設

#### I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤  
〈民間準拠の考え方〉国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

#### II 民間給与との較差に基づく給与改定

##### 1 民間給与との比較

約 11,000 民間事業所の約 44 万人の個人別給与を实地調査(完了率 89.0%)

※ 調査対象事業所数を約 900 事業所増加させ、企業規模 100 人未満の事業所もより綿密に調査

〈月例給〉公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 136円 0.04% [行政職(一)…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳]

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

##### ○医師の給与の特別改善 (平成21年4月1日実施)

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定(年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ)

〈ボーナス〉昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 公務の支給月数(4.50月)とおおむね均衡

##### 2 その他の課題

(1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討

借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討

(2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討

(3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

### Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

#### 1 平成21年度において実施する事項

##### (1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表（一）適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

##### (2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

#### 2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

## 【 勤務時間に関する勧告の骨子 】

### ○ 勤務時間に関する勧告のポイント

#### 職員の勤務時間を 1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成21年4月実施）

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

### （これまでの経緯）

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目途として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

#### 1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

#### 2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

#### 3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

#### 4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

## 【 公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子 】

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

### I 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

- 第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務
  - ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手
- 第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築
  - ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討
- 第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進
  - ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
  - ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及
- 第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

### II 公務員人事管理に関する報告

#### 1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要  
課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

(4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。

分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

#### 2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

#### 3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

#### 4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

## 7 むすび

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

本委員会が行った民間企業の給与実態調査についてみると、ベースアップや定期昇給の実施状況等が昨年にならぬ厳しい状況となっており、また、何らかの雇用調整の措置を実施している事業所の割合は、なお2割を超える状況となっていた。

このような状況の下、本市職員と民間従業員の給与を比較した結果、前記のとおり本市職員の給与が民間給与を2,061円（0.49%）上回っていることが判明した。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本市職員の給与等について、次のように改定し、また、検討を行う必要があると判断した。

### (1) 公民の給与較差に基づく給与改定

#### ① 給料表

行政職給料表については、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必要がある。

引下げに当たっては、すべての職務の級の給料月額について、引下げを行うことが適当であるが、2級及び3級の職員給与が民間給与を上回っていること、国や他の政令指定都市に比べ、若年層から中堅層における職員の給料水準が比較的高いことなどを考慮して、2級及び3級については、平均を超える引下げ率とする必要がある。ただし、1級のうち初任給付近については、職員の初任給額と市内民間従業員の初任給額を考慮して、改定しないことが適当である。

なお、平成19年4月1日に実施した給与構造改革に伴い、同年3月31日に受けていた給料月額に達していない職員には、経過措置として、その差額が給料として支給されているところであるが、公民較差の算出に当たっては、この差額を含む給与月額で行っていることから、経過措置期間中の職員の給料についても、同様の改定が必要である。

行政職給料表以外の給料表のうち、医療職給料表(1)以外の給料表については、行政職給料表の平均の引下げ率を基本に、すべての職務の級の給料月額について引下げを行う必要があるが、行政職給料表の改定と同様、初任給付近については改定しないことが適当である。

医療職給料表(1)については、後述するように、医師確保のため給与水準の見直しが必要であることなどを考慮し、改定しないことが適当である。

## ② 諸手当

諸手当については、市内民間事業所における支給状況と本市職員の支給状況がおおむね均衡しており、改定を行わないことが適当である。

また、期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の支給割合と本市職員の支給割合がおおむね均衡していたことから、支給月数の改定を行わないことが適当である。

## ③ 改定の実施時期等

本年の改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため遡及することなく、条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施することとする。

なお、公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させるための所要の調整を行うことが、情勢適応の原則の観点から必要である。

このため、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の公民較差相当分について、本年12月の期末手当の額において、所要の調整措置を講じる必要がある。

## (2) 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

勤務実績を給与に反映させることは、職員の士気を高め、能率的な人事管理を推進するためにも重要である。

本市においては、本年から管理職員において人事評価制度を本格実施し、その結果を来年度の昇給及び勤勉手当に反映させることとしているが、今後、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や対象となる職員への十分な周知を図ったうえで、実施していく必要がある。また、評価に対する苦情等に適切に対応するための相談体制の整備や公正かつ適切な運用を行うための評価者訓練等についても、引き続き行っていく必要がある。

### ② 勤務時間の見直し

本市における職員の勤務時間は、現在1日当たり8時間、1週間当たり40時間である。職員の勤務時間については、給与と同様に基本的な勤務条件であり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間や国、他の自治体等との均衡を考慮して定めるべきものである。

人事院においては、本年の勧告において、国家公務員の勤務時間を1日当たり15分、1週間当たり1時間15分短縮するよう勧告したところである。一方、職種別民間給与実態調査における本市事業所の平均所定労働時間数は、調査実績のある平成18年から本年までの平均値では、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間52分となっている。また、平成20年度における各政令指定都市職員の勤務時間は、17市中10市が1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分となっている。

このような状況及び職員の仕事と生活の調和への寄与などを考慮し、本委員会としては勤務時間を見直すことが適当であると考え、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、関連する諸々の勤務制度の整理など万全な対策を措置するとともに、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、上記に示した所要の準備が整った段階において決定するべきである。また、勤務時間の見直しに当たって、職員一人ひとりにおいては、見直しの趣旨を踏まえ、これまでの仕事の進め方、働き方を改めて点検し直し、一層の公務能率の向上に努める必要がある。

(参考資料 2 民間給与関係 第18表 (70頁) 参照)

### ③ 医師の給与について

医師不足による地域医療の危機的状況が深刻化する中、病院に勤務する医師の確保が社会的な問題となっており、本年、人事院においては、国の医療施設に勤務する医師の確保のため、医師の給与について、特別に改善を勧告したところである。

本市市立病院においても、年々、医師の人材確保が難しくなってきたことから、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。

## (3) 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高い採用意欲、受験年齢人口の減少などに加え、専門職大学院設置等に伴う人材供給構造の変化の影響もあり、優秀な人材の確保は厳しさを増している。

本市においても、採用試験の受験者を確保し、多様化、高度化する行政ニーズに対応できる能力と意欲を持った人材を確保していくことは、喫緊の課題である。

本委員会としては、採用説明会の開催など受験者の確保に向けたPR活動に積極的に取り組むとともに、面接試験の充実を図るなど人物重視の採用試験を実施してきたところである。

今後も、引き続き受験者確保に向けた取り組みを推進することにより、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ていくこととする。さらに、多様な人材の確保という観点から、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

市の政策・方針決定の場への女性の参画を拡大することは、男女共同参画社会の実現のために積極的に取り組むべき課題である。

政府の男女共同参画推進本部においては、平成20年4月に「女性の参画加速プログラム」を決定し、女性の参画が進んでいない分野として公務員を掲げ重点的に取り組むこととしている。

本市においては、これまでも「静岡市男女共同参画行動計画」に基づき、女性職員の登用の拡大に努めてきたところであるが、女性職員の管理職に占める割合は、依然として低い状況にあり、今後とも、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

高齢期の雇用問題については、本市においても国と同様に、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

時間外勤務の縮減に関しては、任命権者においても様々な取り組みを講じているところであるが、顕著な効果が現れていないのが現状である。

そこで、時間外勤務の縮減に向けて、引き続き時間外勤務の実態とその原因の把握に努めるとともに、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、職員の健康保持や公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの視点に立って、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

メンタルヘルス対策は、職員の健康管理という面はもとより、公務能率の向上という観点からも重要な課題である。

本市においては、平成18年度に策定した「静岡市職員の心の健康づくり計画」に基づき、心の疾病等の予防、早期発見、早期対応、円滑な職場復帰と再発防止に向けた様々な取り組みを進めているところであるが、今後とも、一層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

公務員による不祥事が絶えない中、公務に対する市民の目が一層厳しくなっている。

本市においては、これまでも職員の服務規律の保持、個人情報取り扱いや情報セキュリティに関する適正な管理の徹底に努めてきたところであるが、依然として個人情報の流出などの事件が後を絶たない。

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、日常における職員の危機管理意識の向上が必須の課題と考えられることから、本年、各所属長を対象にリスクマネジメント研修が実施されたところである。

各職場においては、研修の内容を踏まえ、具体策を講じることにより、リスクに強い組織運営の形成に努めるとともに、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。

## 8 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

本委員会としては、今後とも、地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、勧告内容の一層の充実に努めるなど市民に対する説明責任を徹底することで、公正・中立な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

本年の勧告は、公民の給与較差を解消するための月例給の引下げという職員にとっては厳しい内容となったが、地域の民間給与をよりの確に反映した結果であることを厳粛に受け止める必要がある。

職員におかれては、公務を取り巻く厳しい社会状況を十分に認識し、常に全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の期待と信頼に応えるため、より一層公務の効率的運営や行政サービスの向上に努められるよう切望するものである。

議会及び市長におかれては、給与勧告の制度の意義、役割の重要性について十分認識され、速やかにこの勧告が実施されるよう要請する。

## 別紙第2

# 勸 告

本委員会は、別紙第1に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

### 1 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員の給与との均衡及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 2 改定の実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の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、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

