

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年9月

静岡市人事委員会



24静人第1128号

平成24年9月21日

静岡市議会議長 石上 顕太郎 様

静岡市長 田辺 信宏 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等	14
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	17
8	おわりに	24

別紙第2 勸 告

1	給料表	25
2	改定の実施時期等	25

参考資料

1	職員給与関係	29
2	民間給与関係	57
3	生計費・労働経済関係	75

別紙第1

報 告

本委員会は、昨年10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24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、5,309人であり、その平均給与月額は、給料335,825円、扶養手当8,938円、地域手当22,672円、その他の手当41,632円、計409,067円で、平均年齢は40.4歳、平均経験年数は18.7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3,808人で、その平均給与月額は、給料330,185円、扶養手当9,930円、地域手当21,101円、その他の手当25,122円、計386,338円で、平均年齢は40.7歳、平均経験年数は19.5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	平均経験年数
	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
5,309	335,825	8,938	22,672	41,632	409,067	40.4	18.7

(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、初任給調整手当、定時制通信教育手当及び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	平均経験年数
	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
3,808	330,185	9,930	21,101	25,122	386,338	40.7	19.5

(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 (29～56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270の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法（注）によって抽出した113事業所について「平成24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5,337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実施した結果、本年は92.0%と高く、この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（57～74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40.0%（昨年43.7%）、高校卒で16.5%（同18.8%）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	40.0	(2.0)	(98.0)	(0.0)	60.0
高 校 卒	16.5	(11.2)	(88.8)	(0.0)	83.5

（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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は7.3%と昨年（13.7%）に比べて減少しており、またベースダウンを実施した事業所の割合が0.0%と昨年（3.0%）に比べて減少している。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員（係員）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87.7%と昨年（82.0%）に比べて増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が28.4%と昨年（33.3%）に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は10.7%と昨年（5.2%）に比べて増加している。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	給与改定状況			
	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	7.3	28.6	0.0	64.1
課長級	6.2	27.4	0.0	66.4

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施			定期昇給 停止		
		増額	減額	変化なし			
係員	87.7	87.7	28.4	10.7	48.6	0.0	12.3
課長級	70.3	70.3	21.8	9.0	39.5	0.0	29.7

(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 雇用調整の実施状況等

第6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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.6%となっており、昨年（34.1%）に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制（13.4%）、残業の規制（10.8%）、

部門の整理閉鎖・部門間の配転（5.2%）の順になっている。

さらに、第7表に示すとおり、本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所は、一般の従業員（係員）について2.9%、管理職（課長級）について4.0%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員は0.2%、管理職は1.4%となっている。

第6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	13.4
転籍出向	4.1
希望退職者の募集	4.1
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.9
残業の規制	10.8
一時帰休・休業	2.9
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	1.9
計	24.6

(注) 平成24年1月以降の実施状況である。

(複数回答有)

第7表 民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目 賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所 における平均減額率
係 員	2.9	0.2
課 長 級	4.0	1.4

(注) 平成24年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。

(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(61頁)のとおりであり、大学卒195,285円、短大卒167,348円、高校卒159,202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(62～71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	13,157 円
配 偶 者 と 子 1 人	18,635 円
配 偶 者 と 子 2 人	23,570 円

(注) 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出した。
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	65.0 %
非支給	35.0 %
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	27,000 円以上 28,000 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表に示すとおりである。

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 ¹) 上半期(A ²)
特別給の支給額	下半期(B ¹) 上半期(B ²)	717,529 円 714,091 円
特別給の支給割合	下半期(B ¹ /A ¹) 上半期(B ² /A ²)	1.98 月分 1.97 月分
年間の平均		3.95 月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは平成24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1,125円（0.28%）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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
395,418円	396,543円	△1,125円 (△0.28%)

(職員平均年齢41.8歳)

- (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16表（74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。
・ 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、時間外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う。
・ 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、所定内給与月額額の3.95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（3.95月）と均衡している。

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0.4%上昇し、本市でも0.7%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225,562円、248,435円及び271,309円となっている。1人世帯の標準生計費は、平成21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、157,888円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係 (75～79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8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、国家公務員制度改革に関して報告した。それらの概要は第12表(10～13頁)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、ボーナスともに改定なし

① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
- ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし

- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)

② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準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

約 11, 100 民間事業所の約 47 万人の個人別給与を实地調査 (完了率 90. 6%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%

(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

〔行政職俸給表(一)…現行給与 (減額前) 401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後) 372,906円〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

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

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

III 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

【国家公務員制度改革等に関する報告の骨子】

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要

・ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

【新たな再任用に関する課題と取組】

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、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よると、ベースダウンや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昨年に比べ減少しているものの、ベースアップの中止や定期昇給を減額とした事業所の割合は増加していた。

このような状況の下、職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、前記のとおり職員の月例給与が民間給与を1,125円(0.28%)上回っており、また、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給と均衡し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、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等

ア 改定に当たっての基本的な考え方

職員の給与の改定に当たっては、「1 給与勧告制度の意義」のとおり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ることから、本年は、月例給与については、職員の月例給与が民間給与を上回っているため、引下げを行うことが必要であると考えます。

なお、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当は民間事業所の支給割合と均衡していることから、改定を行わないことが適当であると考えます。

イ 改定事項

(ア) 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、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必要がある。

また、平成22年に本委員会が行った勧告を受け実施された50歳台後

半層の職員の給与の抑制措置については、引き続き実施することが必要である。

引下げに当たっては、50歳台後半層の、給与の抑制措置を行わない1級から3級までの職務の職員と、抑制措置を行う4級から8級までの職務の職員のそれぞれにおいて公民較差に基づく給料月額の変定率に見合った引下げを行う必要がある。

具体的には、若年層から高齢層が在職する1級から3級までにおいて、年功的な給与上昇の抑制を図る観点から、より一層の給与カーブのフラット化を図ることとし、そのために若年層の引下げを抑制し、中高年齢層の引下げを強める必要がある。

また、中高年齢層が在職する4級以上の職員については、一律に改定を行う必要がある。

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、給料月額に経過措置が設けられているところであるが、公民較差の算出に当たっては、この経過措置の給料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、行政職給料表の引下げを基本とした改定を行うことが必要である。

医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、改定しないことが適当である。

ウ 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、所要の措置を講じる必要がある。

エ その他課題

(ア) 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し

本年の人事院勧告において、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額の縮減が、制度改正として勧告された。

本市においては、「イ 改定事項」において述べたとおり、公民較差に基づく引下げの改定を行う必要があり、これによって、高齢層における公民較差はある程度の解消が見込まれるため、50歳台後半層における昇給・昇格制度の見直しについては今回言及しないが、今後の高齢層における公民較差の状況と、国及び他団体の動向に注視していく必要がある。

(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

ア 長時間勤務の是正

本委員会では、長時間勤務は、職員の健康管理上、また、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも好ましくないことから、その縮減について、毎年、この報告において言及してきたところである。

任命権者においては、「静岡市職員の過重労働による健康障害防止対策実施要領」に基づき、従前から時間外勤務の縮減に取り組んでおり、昨年度は、全庁的な喫緊の課題として捉え、「仕事みがき方針2011」に基づく取組を行ったところである。その結果、災害対応など時間外勤務が増加する要因があったにもかかわらず、全体として減少していることは、取組に効果があったものと評価できる。

本年度も、「仕事みがき方針2012」に基づき、会議の実施方法の見直しなど「仕事のやり方の再確認」をテーマに、各局区で目標を設け、全庁を挙げて取り組んでいる。しかしながら、一人当たりの平均時間外勤務時間は依然として高い水準にあることから、引き続き縮減に向けた取組を推進していくことが求められる。

そこで、管理監督者による勤務時間管理の徹底とともに、週休日の振替制度における要件の見直し、早出遅出勤務制度、労働基準法に定められている時間外勤務代休制度等についても、引き続き導入に向けた検討を進めていく必要がある。併せて、市全体における根幹的な業務の改善・効率化に向けた取組を推進していくことが肝要である。

イ 新人事評価制度の効果的な活用の推進

本市においては、職員の育成に関する基本方針である「新人材育成ビジョン」が、平成22年度から2箇年をかけて策定された。この中で再構築された人事評価制度は、その運用によって、職員の組織目標への理解と能力開発を図ることで、組織力を向上させることを主な目的としている。また、職員の業績や目標達成までの努力と行動を適正に評価し、任用及び給与等の処遇に反映することにより、職員のモチベーションの向

上を図るものである。

新制度においては、局区の運営方針に基づき業績評価の目標を設定することで、組織目標と個人の目標とが連結するようになっている。また、新たな施策の企画立案、日常的な業務の改善活動など、改革・改善に向けた取組を評価するための「チャレンジ目標」、部下・後輩の指導・育成、知見・技能の伝承を評価するための「人材育成目標」を新たに設けたことによって、業績以外の組織貢献も評価されることとなっている。これらの仕組みによって、事業の推進力の向上と、職員の役割遂行に対する動機付けが期待できるが、その効果を有効に発揮するためには、評価者による適切な面談とフィードバックが重要な要素となるため、評価者はもちろんのこと、被評価者が意欲的に取り組むことができるように、制度への理解を向上させる必要がある。

評価結果の活用については、本年度をもって全ての管理職員への勤勉手当に反映されたこととなるが、今後は、その評価への更なる活用が必要である。一方、管理職員以外の職員の勤勉手当への反映に当たっては、職員の納得性を十分高めていくことが重要である。

新人事評価制度については、本年度からの運用となるため、これまで以上に職員の理解と納得を深め、制度に対する信頼性を向上させていくことを望むものである。

ウ 人材の確保と活用

地方分権の推進、公務員制度改革等、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、本市が抱える行政課題も複雑・多様化しており、職員には、これらの課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくことが求められている。

そのような状況の下、自ら課題に取り組み、解決することができる優秀な人材を確保するために有用な採用試験の方法等について調査研究を行うとともに、職員の能力や意欲を高め、組織の活性化を進めていかなければならない。

(ア) 人材の確保

本委員会においては、優秀かつ意欲ある人材を確保するため、採用説明会の開催、各種ガイダンス等への参加、採用案内の作成に加え、合格発表後の採用予定者に対する市政情報の提供など様々な取組を実施してきたところである。今後も引き続き、本市の魅力や仕事のやりがいを様々な手法により発信し、広く将来の静岡市を担う新たな受験者層に働きかけ、意識の高い受験者の確保に努めていくこととする。

また、従来から人物重視の採用試験を実施してきたところではあるが、受験者の優れた資質・能力をよりの確に評価し、本市が求める人材であるかどうかを正しく見極めるために、効果的かつ効率的な採用試験の方法について調査研究を進めていくこととする。

(イ) 人材の活用

組織の活性化を図るためには人材の活用が重要である。そのためには職員の能力と意欲の向上が必要であり、職員研修の充実はもちろんのこと、人事評価制度の有効活用や、OJTなど職場における人材育成の更なる推進が不可欠である。

また、「新人材育成ビジョン」に掲げられた庁内公募制度、人材育成型キャリアパス（複線型人事制度）等の新たな取組は、職員の能力の有効活用、職員のモチベーションの向上及び能力開発に寄与するものであると考えられるため、これらの新制度が効果的に運用されることを期待する。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

本市においては、職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために必要な取組の一環として、両立支援休暇、ボランティア休暇の取得日数の延長、短期の介護休暇などを導入した。しかし、制度の充実は図られてきてはいるものの、取得率は高いとは言えず、男性職員の育児休業取得率にあっては、依然として極めて低い状況にある。

ワーク・ライフ・バランスの推進には、その仕組みが職員に効果的に

利用されることが重要であり、職員への周知と併せて職場の理解・支援など取得しやすい環境の整備が、今後の課題となってくる。

一方、職員にあつては、休暇取得には権利の行使だけでなく、「市民目線での気付き」の機会にもなりうるという面があることを理解し、積極的に利用するという意識もこれからは必要である。休暇を取得し、一市民として種々の行政サービスを利用するとき、これまで自分達が構築してきた制度に実は使いにくい側面があることに気付き、その経験が後の制度改善につながる可能性もある。

このように、全体の奉仕者であることを忘れることなく、これら休暇制度を積極的に活用し、公務員としての質を向上させるよう、今後もワーク・ライフ・バランスを推進させていくことが重要である。

オ 女性職員の活躍促進

本市における女性職員の管理職に占める割合は、一般行政職では3.9%（平成24年4月現在）と昨年（平成23年4月現在・3.2%）を若干上回ったが、依然として低い比率である。

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において本年6月に取りまとめられた『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画では、女性の活躍のために、まず「社会全体の意識改革を含む男性の意識改革」を挙げ、「思い切ったポジティブ・アクション（積極的改善措置）」と併せて「公務員から率先して取り組む」ことが必要であると報告されている。

本市においても、上記の意識改革を促す必要があると考えられるため、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備などの取組を積極的に進める必要がある。一方、「人材育成ビジョン」において、女性職員がこれまで以上に活躍することのできる職場環境の必要性を述べており、女性職員がキャリアについて自ら考えるための新たな研修のメニューとして「女性職員の更なる活躍促進のための研修」を設けるなど、女性職員の意識改革の仕組みを構築したところであり、その成果が期待される。

昨今の採用状況を見ると、今後も職員全体における女性職員の割合は増加すると見込まれるとともに、様々な職場への進出が予想される。男性職員においては、そのような変化を十分に理解することが必要である。もちろん、急激な意識改革は困難にしても、中・長期的にみて男女双方の意識を改革することができるような系統的で継続的な対策が求められている。

カ メンタルヘルス対策等の推進

職員が心身ともに健康で、かつ、良好な環境で職務に従事することは、人材を十分に活用した効率的な公務運営、質の高い行政サービスの提供などの視点から重要な課題である。しかしながら、本市職員の長期病休者のうち、精神疾患を理由とする者が半数近くにのぼっている。

本市においては、「第2期 静岡市職員の心の健康づくり計画（平成23年度改訂）」に基づき、職員の心の健康の保持増進のため、精神科医、臨床心理士又は産業カウンセラーによる相談事業、産業医、保健師による随時の健康相談、研修会など様々な取組を進めている。職員に対する研修では、新職員、主任主事級及び主査級職員研修においては、セルフケアを中心とした「健康管理」のカリキュラムを、所属長、管理監督者に対しては、主に部下に対するメンタルケアを内容とした研修を実施するなど、役割に応じた取組を実施している。また、本年度からは、静岡市職員健康審査会を定期的開催し、主治医や産業医等の専門家の助言を得ながら、円滑な職場復帰のための環境整備に努めている。

このように、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は充実してきているが、今後もその取組をより一層推進していく必要がある。また、メンタルヘルス対策を実施する上で、その原因を把握することも重要なこととなるため、職員を取り巻く環境等についての調査を行うことを検討する必要がある。

一方、昨今社会的課題となっている「パワー・ハラスメント」については、所属長や主幹級職員への研修が行われているが、管理監督者によ

る職場環境の整備と併せて、職員一人ひとりが自覚を持つことが大切である。任命権者においては、引き続き意識啓発等防止のための対策を一層充実させていく必要がある。

キ 高齢期の雇用問題

人事院は、昨年の勧告において、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行った。その後、国においては、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする事とされた。これは、民間企業においては、65歳までの雇用確保措置について再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数になっていること及び継続雇用制度の対象者を限定する仕組みを廃止することとしたことを踏まえたものである。

本市においては、今後、国が検討している地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度について注視するとともに、定年退職後に多様な働き方が選択できるよう高齢期職員の希望を把握しながら、受入職場や職務内容などについて検討していく必要がある。また、高齢期職員のモチベーションを維持し、その能力と経験を適切に活用できるよう、事前に当該職員に対する研修等を実施するとともに、受入職場の高齢期職員に対する役割認識を深めることが重要である。

ク 公務員としての信頼確保

公務員には、全体の奉仕者として一人ひとりが高い倫理観を保持し、公務の公正かつ効率的な執行に努めることが求められている。

本市においては、これまでも職員の服務規律の保持、個人情報情報の取扱いや情報セキュリティに関する適正な管理の徹底を図り、様々な取組を進めているところであるが、個人情報情報の漏えい事故は後を絶たない状況にあり、さらに、わいせつ事案により職員が処分されるという事態も生

じている。

職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市民の公務に対する信頼を著しく損ない、市政全般の信用を失墜することから、職員の意識の向上を図り、服務規律の確保に努めることが肝要である。

本年度、34歳、44歳になる職員を対象に、各世代の職員として必要な心構えや倫理観の醸成、キャリアデザインを学ぶ機会を確保した「年次研修」が新設された。加えて、昨年度に設置した内部統制機能に関する庁内検討委員会では、内部統制機能の充実に向けた取組を総合的かつ横断的に推進し、不祥事の未然防止に努めているところであるが、今後も、職員の服務規律の確保に努め、不祥事を未然に防ぐ体制づくりを一層推進していく必要がある。

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、5年連続での月例給の引下げという内容となっているが、地域の民間給与を的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。

職員においては、公務に対する市民の目にはなお厳しいものがあることを十分に認識した上で、常に全体の奉仕者として、効率的で質の高い行政サービスを提供するという責務を自覚し、市民の期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りを持って、より一層職務に精励されるよう切望する。また、任命権者においては、国における公務員制度の改正に向けた動向を注視しつつ、責任の度合いに応じた処遇を考慮するなど、全ての職員がその職責に応じて、やりがいを持って職務に取り組むことができるような施策を検討されることを期待する。

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 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、本市職員と民間企業従業員との給与の均衡を図るため、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。

