

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 26 年 9 月

静岡市人事委員会



26静 人 第1312号

平成26年 9 月26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 居城 舜子

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	5
4	職員給与と民間給与の比較	8
	(1) 月例給	8
	(2) 特別給	9
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) 静岡市における給与制度の総合的見直し	17
	(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	18
8	おわりに	27

## 別紙第2 勸 告

1	給料表	29
2	諸手当	29
3	改定の実施時期等	29

## (参考資料)

1	職員給与関係	32
2	民間給与関係	59
3	その他	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」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られるからである。

## 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26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おり、その職員数は、5,208人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員は、3,765人であり、その平均給与月額等は、第1表に示すとおりである。

**第1表 行政職給料表適用者平均給与月額等**

項目		内容	項目		内容
人員		3,765人	平均年齢		40.3歳
平均給与月額	給料	326,938円	平均経験年数		19.0年
	扶養手当	9,780円	男女別	男	71.2%
	地域手当	20,840円	構成比	女	28.8%
	住居手当	7,142円	学歴別 構成比	大学卒	58.7%
	管理職手当	8,651円		短大卒	16.3%
	その他の手当	9,309円		高校卒	24.9%
	合計	382,660円		中学卒	0.1%

(注) その他の手当は、単身赴任手当、通勤手当及び特殊勤務手当等の合計である。

(参考資料 「1 職員給与関係」(32～58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292の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>(※)</sup>によって抽出した128事業所について「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種5,218人及び医療関係、教育関係等54職種359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等についても調査を実施した。

主な調査結果は、次のとおりである。

(※) 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」（59～72頁）参照）

#### （1）給与改定等の状況

##### ア 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係職種）の採用を行った事業所は、大学卒で33.8%（昨年43.9%）、高校卒で22.5%（同29.2%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所は、大学卒で30.0%（同7.9%）、高校卒では17.3%（同15.8%）となっている。

（参考資料 第13表（72頁）参照）

##### イ 給与改定の状況

第2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27.9%と昨年（8.4%）に比べて大幅に増加している。

また、第3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89.9%と昨年（87.2%）に比べてやや増加している。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27.4%と昨年（13.9%）に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は8.5%と昨年（18.3%）に比べて大幅に減少している。

**第2表 民間における給与改定の状況**

（単位：％）

	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	27.9	9.3	0.8	62.0
課 長 級	20.8	11.0	0.8	67.4

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が調査時点では未定の事業所を除いて集計した。

**第3表 民間における定期昇給の実施状況**

（単位：％）

	定期昇給制度あり						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	92.1	89.9	27.4	8.5	54.0	2.2	7.9
課 長 級	81.0	77.9	25.2	8.8	43.9	3.1	19.0

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が調査時点では未定及び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。

## (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、大学卒196,376円、短大卒174,683円、高校卒158,142円となっている。

(参考資料 第11表 (61頁) 参照)

### イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種の平均支給額は、参考資料第12表 (62～71頁) のとおりである。

### ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第4表に示すとおりである。

**第4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	(参考) 本市職員の扶養手当
配偶者	14,147 円	13,000 円
配偶者と子1人	19,424 円 (5,277 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	23,963 円 (4,539 円)	26,000 円 (6,500 円)

(注) 1 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。

2 ( ) の金額は、子が1人増えることにより増加する手当の額である。

3 本市職員の場合、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 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況は、第5表に示すとおりである。

**第5表 民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況**

(単位：円)

距離（片道）	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	5,064	8,345	14,521	19,840	24,256	27,328	29,865

(参 考) 本市職員における交通用具使用者に係る通勤手当

(単位：円)

距離区分（片道）	2 km以上 4 km未満	4 km以上 7 km未満	7 km以上 10km未満	10km以上 13km未満	13km以上 15km未満	15km以上 18km未満	18km以上 20km未満
手 当 額	2,500	4,300	5,600	6,800	8,400	10,000	11,400
距離区分（片道）	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満	30km以上 35km未満	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満
手 当 額	12,600	15,200	17,900	19,700	22,100	23,800	24,800
距離区分（片道）	55km以上 60km未満	60km以上					
手 当 額	25,800	26,900					

## オ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給は、第6表に示すとおりである。

**第6表 民間における特別給の支給状況**

平均所定内給与月額	下半期（A1）	383,515 円
	上半期（A2）	386,256 円
特別給の支給額	下半期（B1）	779,790 円
	上半期（B2）	805,813 円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.03 月分
	上半期（B2/A2）	2.09 月分
	年間	4.12 月分

（注） 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは平成26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7表に示すとおり、職員給与が民間給与を853円（0.22%）下回っていた。

**第7表 公民給与の較差**

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （ [(A) - (B)] / (B) × 100 ）
396,714 円	395,861 円	853 円 (0.22 %)

（職員平均年齢 41.9 歳）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規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及び保育士は含まれていない。
- 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（73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、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、地域手当、住居手当、管理職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、所定内給与月額のうち4.12月分に相当していた。その結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数(3.95月)は、第8表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

**第8表 特別給における支給月数の差**

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	支給月数の差 (A) - (B)
4.12月	3.95月	0.17月

## 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3.4%、本市でも3.3%上昇している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の本市における勤労者世帯<sup>(※)</sup>の消費支出は、350,705円となっている。

(※) 世帯人員3.71人、世帯主年齢49.9歳

(参考資料 第17表 (74～75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7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勧告した。それらの概要は第9表(10～13頁)のとおりである。

## 第9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7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

##### 俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
  - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
  - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- \* 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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 民間給与との較差等に基づく給与改定

##### 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

- \* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- 民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 988円 はね返し分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈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

- 民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

##### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

###### (1) 俸給表

###### ① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定  
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

- ② **その他の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)
- (2) **初任給調整手当**  
医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定
- (3) **通勤手当**  
交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ
- (4) **寒冷地手当**  
新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分  
勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分  
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日  
寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① **行政職俸給表(一)** 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18ポイント(平成24年～26年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② **指定職俸給表** 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ **①及び②以外の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ **その他** 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① **級地区分・支給割合** 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し  
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%  
\* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は95.0以上)  
\* 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)

- ② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)
- ③ **特例** 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ16%に改定

## 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引上げ。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%)、係員級は4%相当額(現行2%)に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

## 3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置(3年間の現給保障)
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

## IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出(平成23年)を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給[実施時期:平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

### 1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

#### (1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

#### (2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

### 3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

#### (1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

#### (2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

#### (3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

#### (4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

#### (2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

#### (3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、e-ラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

### 5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

### 6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む



## 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、初任給の増額やベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べ大幅に増加しており、定期昇給についても増額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853円（0.22%）下回っており、また、特別給についても、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を0.17月分下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、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。

なお、本委員会では、本年の人事院勧告において示された「給与制度の総合的見直し」について本市における方針を述べることとする。

### （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」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。この観点から本年の職員給与を見ると、月例給については、職員の給与が民間の給与を下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。

また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を下回っていることから、引上げを行うことが必要である。

## 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及び人事院勧告の改定の趣旨等を考慮して改定を行うことが必要である。

具体的には、人材の確保の観点から若年層に重点を置いて引き上げる。2級以上の級については、本市職員の実情を踏まえ、給与カーブのフラット化を図る目的から、中高年齢層の職員が多く在職する号給の引上げを抑制し、特に50歳台後半層の職員が多く在職する号給は改定しないこととする。

なお、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

### (イ) 諸手当

#### a 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

#### b 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当については、民間の支給状況及び人事院勧告の趣旨等を考慮して、使用距離の区分に応じ、引上げ改定を行うことが必要である。

#### c 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における市内民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を勘案すると勤勉手当に配分すべきである。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。また、管理職員の期末手当・勤勉手当の支給率についても、国等を参考に早期に検討を行う必要がある。

## **ウ 改定の実施時期等**

給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

また、諸手当のうち、初任給調整手当及び通勤手当については、給料表と同じく本年4月に遡及して実施し、期末手当・勤勉手当については、条例の公布の日からとする。

## **エ その他課題**

### **(ア) 特殊勤務手当**

本市の特殊勤務手当は、平成18年の本委員会の勧告に基づき、支給方法を月額から日額に見直すなど適正化が図られてきているところである。

特殊勤務手当については、本年4月に会計検査院が公表した「地方財政計画及び地方公務員の特殊勤務手当等の状況について」において地方自治体の状況を報告しているが、手当本来の支給趣旨に則り、手当ごとに業務の実態等を精査し、他都市の状況等も参考にした上で、引き続き制度の適正化を進めていく必要がある。

### **(イ) 保育教諭に適用する給料表等**

平成27年4月から、原則、全ての静岡市立の幼稚園及び保育所は幼保連携型認定こども園（以下「認定こども園」とい

う。)に移行することとなった。現在、市立幼稚園に勤務する幼稚園教諭には幼稚園教育職給料表が、市立保育所に勤務する保育士には行政職給料表が適用されているが、認定こども園移行後には、保育教諭という新たな職となるため、改めて適用する給料表を定める必要がある。

この給料表の適用に当たっては、職務給の原則に基づき、適正な給与額とすることが必要である。また、現在、幼稚園教諭又は保育士に適用されている給与制度、手当等についても、所要の見直しを行う必要がある。

## **(2) 静岡市における給与制度の総合的見直し**

### **ア 給与制度の総合的見直しに向けた取組**

本年、人事院は、官民給与の実情をより適切に反映するための見直しと50歳台後半層の給与水準の見直し等の課題に対応するため、行政職俸給表(一)の水準の平均2%引下げ、地域手当の級地区分、支給割合見直し等の給与制度の総合的見直しを勧告した。

地方公務員の給与は、平成18年3月に出された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」において、給与制度(給料表の構造や手当の種類・内容等)については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきであり、この場合、国家公務員の給与制度を基本とすべきであるとされていることから、本市においても、平成18年の本委員会の勧告以降、給与構造改革に取り組んできたところである。

その結果、給与構造改革以前の状況から改善はしているものの、本市の高齢層職員、とりわけ民間事業所の係長、主任級の職位に対応する本市職員の給与水準は、民間を上回る傾向にあるため、本市でも世代間の配分の見直しなど給与制度の改善に

に向けた取組が必要である。

しかしながら、本市の給与制度を見直すに当たっては、公民の給与水準を均衡させる改定とは違い、課題を解決するための具体的な改定内容を提示することが必要となるため、本年は、国の見直し内容を勘案した上で、他都市の状況を見据え、本市の給与制度を精査し、改定すべき点を明確にする作業に取り組むこととし、その結果を踏まえ、平成27年に本市の給与制度の総合的見直しを勧告することとする。

## **イ 50歳台後半層における昇給、昇格制度**

国においては、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び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する制度改正が既に行われている。

国の制度改正は、職種別民間給与実態調査における高齢層職員の公民較差を解消することを目的に行われたものである。昨年も述べたように、国と本市では、職員の年齢構成や職制等に違いがあり、一概に同様の対応を行うのが適当かどうかについては検討の必要があるが、上記アのとおり、高齢層における公民較差が大きいことは、本市の給与上の課題である。

高齢層職員の昇給、昇格制度に関しては、本市の給料表の構造も含めた検討が必要となるため、他都市の動向を注視し、本市の給与制度の総合的見直しと併せて検討を進めていくこととする。

## **(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件**

### **ア 人材の確保と育成**

本市を取り巻く環境が刻一刻と変化する中、その動きに対応し、質の高い市民サービスを提供するためには、優秀な人材の

確保と育成が重要である。また、職員が持てる能力を最大限発揮できる職場環境の整備と、その結果を処遇に反映する体制づくりが必要である。

### **(ア) 人材の確保**

本委員会では、昨年度、受験者確保の取組として、多くの受験者に本市の魅力を伝えるため、2日間の採用説明会のうち1日を日曜日に実施し、また、消防士の説明会は他の職種とは別の日に実施した。加えて、静岡県が主催する東京での説明会にも初めて参加した。

さらに、本年度は、優秀かつ向上意欲のある多様な人材が、本市職員を目指すことができるよう、受験資格、試験科目の見直しを行うとともに、受験申込手続を簡素化、効率化するため、電子申請を新たに導入した。

これらの取組の効果もあり、昨年度に比べ、大学卒程度の事務をはじめ多くの職種で受験者が増加した。

また、本市の将来を担う受験者層へPRするため、県内の高校生向けの就職情報提供サービスを初めて活用し、冊子配付、新聞掲載等を行ったところである。

民間企業の新規採用が増加する傾向にある中、優秀かつ多様な人材を採用するため、今後も、受験者確保策及び採用試験制度について、調査研究を進めていく。

### **(イ) 人材の育成**

地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、従来の勤務評定に代えて、人事評価制度の導入とその結果に基づく措置が任命権者に義務付けられた。

本市では、既に人事評価制度を運用しているところではあるが、同法の改正の趣旨に鑑み、給与、昇任等人事管理への

活用方法を検討する必要がある。その活用に当たっては、職員の理解が得られるよう十分な周知に努め、公正かつ客観的な人事評価制度の確立と適切な運用を図ることが求められる。

また、職員がその能力を発揮する取組として、従来よりも比較的若い年齢での管理職への登用を行っている。そのことは、その職員の士気を高め、周りの職員にも良い影響を与えており、組織の活性化につながっている。今後さらに、管理職への積極的な若手登用を推進するとともに、管理職となり得る人材の育成方法についても検討し、職員の能力及び組織力のさらなる向上に努められたい。

#### **(ウ) 女性職員の登用**

本市の女性の管理職に占める割合は、依然として低い状況にある。女性職員の登用を進める取組としては、女性職員のキャリアデザインに関する研修や本年度からは産前産後休暇中及び育児休業中の職員を対象とした情報交換会の開催などを行っているところである。

平成26年2月に報告された「男女共同参画に関する職員意識調査」では、所属長級以上に昇任したいと回答した職員は、男性約34%である一方、女性では約11%にとどまっていた。国や他の自治体の意識調査においても、女性の昇任意欲が低い傾向にあり、その要因として、「仕事と家庭の両立に対する負担が大きい」や「職責が重くなることへの不安」などがあげられている。

本市における女性職員の割合が増加傾向にある中、女性職員の登用を推進するためには、女性職員が、昇任に対する意識や意欲を持ち、活躍し続けることができる組織を構築していくことが重要である。

任命権者においては、育児や介護を行う職員が、深夜勤務

及び時間外勤務を制限する制度等を活用しやすい職場環境の整備に努めるとともに、国、他の自治体及び民間企業における女性登用に向けた取組状況等も参考に、多様なライフステージに配慮した人事管理、研修の実施等による積極的なキャリア形成の支援を行う必要がある。

さらに、女性登用の着実な推進に当たっては、女性管理職の登用率など、数値目標を設定した上での取組も検討されたい。

## **(エ) 認定こども園への移行**

近年の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化及び保護者や地域の多様化するニーズに応えるため、前述のその他の課題で触れたとおり、平成27年4月から、原則、全ての市立の幼稚園及び保育所は認定こども園に移行する。認定こども園は、小学校就学前の子どもに対し、教育及び保育を一体的に実施し、保護者に対する子育て支援を行うため、その果たす役割は大きく、移行に当たって円滑な運営が求められる。

当委員会で行った幼稚園及び保育所の現地視察の結果を踏まえると、認定こども園がその役割を果たすためには、保育教諭、調理員など園に勤務する全ての職員が、共通の目的に向かって協力しながらその能力を十分に発揮できる体制と環境づくりが重要である。また、幼稚園教諭と保育士の相互理解を図るとともに、研修の実施方法、必要な資格等の取得及び更新の支援的措置等の検討を行い、質の高い教育及び保育の維持、向上に努める必要がある。

## **イ 勤務環境の整備**

社会情勢の急速な変化を背景に、本市の行政課題は困難化し、



行政ニーズは精緻、多様化する中、職員の心理的負荷はますます増大している。

職員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮して職務に専念するためには、職員一人ひとりが子育てや介護、地域活動への参加など、それぞれのライフスタイルに応じた働き方を可能とする職場を実現していくことが重要である。

これらのことから、任命権者においては、職員の心身の健康に留意することを念頭に置いた上で、組織活力の維持向上に努めるよう勤務環境の整備を行うことが必要である。

### **(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進**

本市では、平成25年度から各課に両立支援アドバイザーを置いて、職員への各種休暇制度の周知と取得を推進している。その結果、年次有給休暇の平均取得日数が増加するなど一定の成果があったものと評価されるが、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する休暇の取得者数は伸び悩んでいる。

前述の「男女共同参画に関する職員意識調査」によると、男性の育児に係る休暇等及び介護休暇の取得について、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」と回答した職員が89%である一方、男性職員のそれら休暇の取得率は依然低い状況である。

今後は、男性職員のそれら休暇の取得率が伸びない要因等を把握、分析して、休暇の取得を推進するとともに、育児休業取得者への円滑な職場復帰のための支援策等をより一層充実させたい。

さらに、各職場においては、所属長等からの呼びかけにより、対象職員への意識付けを行い、男性職員の育児休業等、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する休暇を取得しやすい環境とすることが重要である。あわせて、育児休業取得者

へ各所属から通常業務に関する定期的な情報提供を行うなど、復帰支援の拡充を行う必要がある。

また、時間外勤務の縮減に向けた取組は、「仕事みがき方針2013」に基づき推進されたが、世界文化遺産「富士山」の構成資産に三保松原が含まれたことや南アルプスがユネスコエコパークに登録されたことなど、社会の状況、ニーズの変化に伴う事務事業の増加により、時間外勤務の縮減目標には遠く及ばない状況であった。

本年度においては、「仕事みがき方針2014」に基づき、定時退庁日の完全実施やワーク・ライフ・バランスデーの設定、時間外勤務の年間時間数を制限するなどの取組を行っており、その成果に期待する。

そのような中、管理監督者においては、特定の職員に業務が偏らないよう、その時々に応じた柔軟な事務分担と、命令に基づかない時間外勤務が生じることのないよう業務の進捗状況を把握するなど、適切なマネジメントを行うとともに、時間外勤務を縮減する組織風土を醸成することが重要である。

また、任命権者においては、業務量に見合った適正な職員配置による効果的な執務体制の構築と併せ、職員の心身の健康に留意しながら、時間外勤務の縮減に向けた取組を引き続き推進されたい。

## **(イ) メンタルヘルス対策の推進**

本市職員の休職者のうち、心の病を理由とする割合は依然として高い水準にあることから、メンタルヘルス対策は、職員の健康管理及び労務管理の観点から更に重要な課題となっている。

今後も、「第2期静岡市職員の心の健康づくり計画」に基づく対策を継続的に粘り強く取り組む必要がある。また、職員

の健康の保持と公務能率確保のため、病気療養に関する制度について、国や他都市の状況を踏まえた上で、適切な対応を検討していく必要がある。

## **(ウ) ハラスメント対策の推進**

先般、職場内での盗撮事件が発生した。これは、公務員倫理に関する課題の一つであるとともに、他の者を不快にさせる職場における性的な言動、つまりセクシュアル・ハラスメントにも該当する。

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを含む各種ハラスメントは、社会問題として顕在化しており、個人の尊厳や人格を侵害するものであるとともに、職場内の秩序を乱し、組織運営に多大な影響を与えるもので、あってはならない行為である。

今後は、現在行われているハラスメント防止に関する研修内容の充実や受講対象者の範囲拡大などの取組と併せ、「パワーハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント防止に関する基本方針」を周知し、職員の意識向上を図っていくことが求められる。

また、職場におけるハラスメントを防止するために、管理監督者のマネジメント能力の強化を図り、円滑なコミュニケーションと良好な職場環境の形成に努める必要がある。

## **ウ 高齢期の雇用問題**

### **(ア) 雇用と年金の接続**

本年の人事院勧告では、雇用と年金の接続については、平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者の増加が予想される中、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用等、60歳前からの退職管理を含

む人事管理の見直しを進めていく必要があるとしている。

本市においては、任命権者が、平成27年度以降の退職者への対応について、今後の短時間勤務制度の見直し内容や他都市の動向等を踏まえ、平成27年度までに改めて整理を行うとしていることから、本委員会としても調査研究の上、必要な提言をしていくこととする。

### **(イ) 再任用職員の給与**

再任用職員の給与について、人事院は、今後も民間の再雇用者の給与の動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討をしていくこととしている。

本市においては、昨年度条例改正を行い、国等の水準と均衡を図るよう給料月額を見直したところであり、今後もその水準や手当を含めた給与の在り方について国等の動向を注視していく必要がある。

## **エ 市民からの信頼確保**

法律を遵守し、かつ、強い責任感を持ってその職務を遂行することは、公務員としての基本である。しかしながら、事務事業事故及び職員の不祥事の発生は後を絶たない。

本市における平成25年度の事務事業に係る事故等は95件（日本郵便株式会社による誤配達26件を除く。）発生しており、前年度より19件増加していた。この結果、事故等の件数は3年連続の増加となり、これまでの事故防止に対する取組の成果が表れていない状況にあると言える。

そのような中、平成26年度に事務事業事故に関する取扱い等が見直され、事務事業事故の所管が危機管理課から行政管理課に移管となり、併せて事故とミス定義付け及びその対応策等

に着手したところであり、その成果に期待する。

一方、職員の不祥事については、昨年から今年にかけて盗撮や無免許運転等の重大事件が多発し、市民の市職員に対する信頼は失墜している。これまでも新職員研修や年次研修において「公務員倫理」を取り入れてはいるものの、今後このような不祥事が起こることのないよう、受講対象者の範囲を広げるなど、市民への信頼を回復する上でも、より一層の積極的な取組を期待する。

一件の不祥事が起こるまでには様々な兆候があるといわれており、この兆候を見逃さず、迅速に対応し、改善することが、不祥事の防止につながると考えられている。

不祥事の兆候としては、一人ひとりのモラル違反やルール違反、気の緩みなどがあるが、それらが積み重なることで組織内の倫理観や道德観が低下し、不祥事が起きやすい職場環境がつくられていくこととなる。このため、管理監督者においては、職場の規律を高め、モラル違反などが起きないような職場環境づくりが重要で、それらを実現し持続していくことが必要である。

しかしながら、事務事業事故や不祥事は、任命権者における組織体制の整備だけでは、根絶することはできない。市民からの信頼を得るためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、倫理意識を高めながら公務に従事することが求められる。

## 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及び均衡の原則に基づき、民間の給与水準等との均衡を図ることを基本とするものである。

本年の勧告は、市内民間事業所の給与等の状況を反映し、月例給の引上げと、特別給の支給月数の引上げとなった。

また、本市の給与制度上の課題を解決するために、給与制度の総合的見直しが必要なことから、給与制度上の問題を分析し、平成27年に向けて見直しを検討していくこととしたところである。

今後も、給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準を定めた地方公務員法第24条の趣旨に則った勧告を行うとともに、その内容の一層の充実に努め、市民に対する説明責任を徹底するなど、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。

職員には、市民の期待と信頼に応えるべく、熱意と誇り、市職員としての高い意識を持って、より一層職務に取り組むことを切望する。また、管理監督者である職員には、仕事の管理と併せて、働きやすい職場環境の醸成等、管理職としての取組に期待する。

任命権者にあっては、職員がその能力を発揮して職務を執り行えるよう、人材の育成、制度の改善、職場環境の整備等に努められたい。

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 諸手当

諸手当については、民間における支給状況及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 3 改定の実施時期等

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、2の諸手当のうち、期末手当・勤勉手当については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。



