

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 27 年 9 月

静岡市人事委員会



27静 人 第1252号

平成27年 9 月28日

静岡市議会議長 繁田 和三 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	職員給与の調査	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	7
	(1) 月例給	7
	(2) 特別給	8
5	物価及び生計費	8
6	人事院の報告及び勧告の概要	8
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	16
	(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	19
8	おわりに	28

## 別紙第2 勸 告

1	本年の給与改定	29
	(1) 給料表	29
	(2) 諸手当	29
	(3) 改定の実施時期等	29
2	給与制度の総合的見直しの実施	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	75

# 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、必要に応じて国等との均衡も考慮して、勧告を行うものである。民間準拠を基本とする理由は、

- (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 職員給与の調査

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27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、保育教諭及び高等学校等教育職の4種類6給料表の適用を受けており、その職員数は、5,270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、3,275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		3,275人	平均年齢		40.4歳
平均 給与 月額	給料	331,559円	平均経験年数		19.0年
	扶養手当	10,803円	男女別 構成比	男	80.5%
	地域手当	21,289円		女	19.5%
	住居手当	7,355円	学歴別 構成比	大学卒	65.5%
	管理職手当	9,555円		短大卒	7.6%
	その他の手当	9,782円		高校卒	26.6%
	合計	390,343円		中学卒	0.3%

(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 第1表 (34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293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132事業所について「平成27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5,263人及び医療関係、教育関係等54職種368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。

#### **(1) 給与改定等の状況**

##### **ア 初任給**

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33.3%（昨年33.8%）、高校卒で22.4%（同22.5%）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23.2%（同30.0%）、高校卒では18.3%（同17.3%）となっている。

（参考資料 第13表（72頁）参照）

##### **イ 給与改定**

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35.6%と昨年（27.9%）に比べて増加している。

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89.7%と昨年（89.9%）とほぼ同じ割合である。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22.3%と昨年（27.4%）に比べてやや減少しており、減額となっている事業所の割合は8.3%と昨年（8.5%）とほぼ同じ割合である。

**第2表 民間におけるベース改定の状況**

（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	35.6	9.1	0.0	55.3
課 長 級	29.7	7.9	1.2	61.2

（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	91.6	89.7	22.3	8.3	59.1	1.9	8.4
課 長 級	68.8	66.9	19.7	6.0	41.2	1.9	31.2

（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197,912円、短大卒175,556円、高校卒162,160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	12,644 円	13,000 円
配偶者と子1人	19,108 円 (6,464 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	24,504 円 (5,396 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 住宅手当

住宅手当の支給状況は、第5表に示すとおりである。



**第5表 民間における住宅手当の支給状況**

支給の有無	事業所割合
支 給	53.5%
非 支 給	46.5%
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
(参考) 本市職員の現行の最高支給限度額	30,000 円

(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。

**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)	358,419 円
	上半期 (A2)	360,756 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	738,279 円
	上半期 (B2)	773,342 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.06 月分
	上半期 (B2/A2)	2.14 月分
	年 間	4.20 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは平成27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116円（0.03%）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）
397,352 円	397,236 円	116 円 (0.03 %)

（職員平均年齢 42.1 歳、平均勤続年数 20.3年）

- (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18表（75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 $4.20$ 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 $(4.10)$ 月)は、第8表に示すとおり、民間事業所の特別給を $0.10$ 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)
4.20月	4.10月	0.10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 $0.6\%$ 、本市でも $0.7\%$ 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、 $410,576$ 円となっている。

(※) 世帯人員 $3.12$ 人、世帯主年齢 $51.8$ 歳

(参考資料 第19表 (76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6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するとともに、給与の改定について勧告し、一般職の国家公務員の勤務時間について報告するとともに、勤務時間の改定について勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第9表(9~13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、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

##### 給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

#### 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 民間給与との較差に基づく給与改定

##### 1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

〈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 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢 43.5歳]  
〔俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分(注) 33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 4.21月(公務の支給月数 4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

## ② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

### (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### (3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

## <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

## [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他の課題

### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

### (2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

## III 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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を実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

- \* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## 【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

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（平成28年4月実施）

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

#### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

#### 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

##### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

##### (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

### 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

### 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的なイメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

#### (2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

#### (3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

### 2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

#### (1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（勤務時間法の改正を勧告）

#### (2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

#### (3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

#### (4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

#### (5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

#### (6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応



## **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、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べ増加していたものの、初任給及び定期昇給を増額した事業所の割合は昨年と比べ減少していた。

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、月例給については、職員給与が民間給与を116円(0.03%)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(4.10月)が民間事業所の特別給の支給割合(4.20月)を0.10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、昨年の報告において、「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」と述べたところであり、その具体的な内容及び実施時期について示すこととする。

### **(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」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、改定は1級についてのみ行い、民間との間に差があることを踏まえ、主に初任給について引き上げ、所要の改定を行う。

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 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0.10月分引き上げ、4.20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考慮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28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。

## 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) 50歳台後半層における昇給、昇格制度**

昇給、昇格制度に係る国の制度改正は、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。

高齢層における公民較差が大きいことは、国と同様に本市の給与上の課題ではあるが、今回の給与制度の総合的見直しにより50歳台後半層の引下げ幅が最大となることから、公民較差について一定の解消が図られるところである。

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、引き続き他都市の動向等を注視しつつ、検討を進めていくこととする。

## **(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の経緯**

国家公務員の給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から平成22年度にかけて給与構造改革が実施された。

しかし、特に民間賃金の低い地域を中心に公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然として見られることや、職員構成の高年齢化等を踏まえた給与カーブの見直し、さらには適正な処遇の実現による人材確保や、組織の能率的な運営などの諸課題に対

応するため、昨年、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平成27年4月から実施するよう勧告し、国において給与制度の総合的見直しが実施された。

なお、平成26年12月に取りまとめられた「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会報告書」では、「地方公務員法の均衡の原則においては、民間給与とともに、国家公務員給与も考慮事項の一つとされていることから、国家公務員給与の見直しがあれば、それを踏まえた当該団体の給与の検討が求められる」とされたことなど、地方公務員の給与について見直しが求められ、平成27年4月に8割を超える団体が国と同様の見直しを実施している。

本市においては、給与水準について地域の民間給与と均衡させることを重視してきたが、給与制度（給料表の構造、手当の種類や内容等）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、専門的な知見を有する人事院により設計された国家公務員の給与制度を基本とすることが最も合理的であると判断し、それとの均衡を保ちながら、給与の適正化に取り組んできた。

本委員会は、昨年の報告において述べたことを踏まえ、検討した結果、地域民間給与の調査結果から本市高齢層職員の給与水準が民間を上回る傾向にあること、また、給与制度は、国家公務員の給与制度を基本とすることが合理的であること及び8割を超える団体が国と同様の見直しを実施していることから、本市においても給与制度の総合的見直しを実施することが必要であると判断した。

## イ 給与制度の総合的見直しのための改定内容

### (ア) 給料表

50歳台後半層の給与上昇を抑制するため、国の方法を参考にしながら行政職給料表の見直しを行うことが必要である。

具体的には、50歳台後半層の職員の在職実態を考慮して見直しを行うこととし、5級及び6級について3%を引き下げ、特に50歳台後半層が多い7級及び8級については、3%から最大4%程度の引下げを行う。

その他については、初任層が在職する1級は、民間が公務の給与水準を上回っている傾向にあるため見直しを行わず、2級から4級については、5級以上の見直し状況を考慮して2%半ば以内を最大として引下げを行う。

これらにより行政職給料表全体で平均2%の引下げを行う。

なお、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表の見直しを基本として改定するが、行政職給料表適用者の職位との関係を考慮することが必要である。ただし、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、改定は行わないこととする。

### (イ) 諸手当

#### a 地域手当

県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師である職員の地域手当の支給割合については、去年の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 単身赴任手当

単身赴任手当については、去年の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。

#### c 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、去年の人事院勧告等

を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

なお、管理職員については、困難度が増大していることを踏まえて、職責や勤務実績を適正に評価し処遇に反映するよう検討していくことが適当である。

#### **d 退職手当**

給与制度の総合的見直しにより、退職手当の算定基礎となる給料表の給料月額が引き下がることから、現行の退職手当の支給水準を維持するため、国の改正内容を踏まえた検討が必要である。

### **(ウ) 改定の実施時期等**

#### **a 給料表**

給料表の見直しは、平成28年4月1日から実施することが適当である。なお、給料表の見直しに際しては、去年の人事院勧告を考慮して経過措置を講ずる必要がある。また、平成19年の給与構造改革の経過措置等についても、これを考慮して廃止に向けた検討が必要である。

なお、55歳を超える職員（行政職給料表4級以上）に対する給料等の1.5%減額支給措置についても、今回、給料表の水準の引下げ措置を講ずることから、前記の経過措置を講じることを踏まえて、廃止する必要がある。

#### **b 諸手当**

諸手当の見直しは、平成28年4月1日から実施するものとし、去年の人事院勧告等に準じて行うことが必要である。

### **(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**

社会経済環境の変化により、本市が解決すべき課題や行政ニーズは複雑かつ多様化してきている。常に変化する行政課題に対し

て柔軟かつ的確に対応していくため、使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる能力を持った人材の確保と育成が重要である。また、職員の能力及び実績が、客観的かつ公平、公正に評価され、その結果が意欲向上、能力開発につながり、処遇に反映され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、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、試験科目を見直した。このことにより、申込者数が前年度より増加した。また、認定こども園移行に伴い、保育教諭の職種を新たに設け採用選考を実施した。さらに、選考科目に実技試験を取り入れたこと、採用時年齢の引上げを行ったことにより、広い年代で活躍を期待できる人材を確保することができた。

受験者確保策については、本市職員として働くイメージをより明確に持ってもらうため、新たに職場見学会を2日間にわたり6コース開催した。さらに、公務員の魅力や県市の違いについて理解を深めてもらうため、東京都において県と合同で業務説明会を開催した。

今後も景気回復等の影響により、人材確保に向けた競争がますます激しくなることが予想されるが、優秀かつ多様な人材を採用するため、広報活動及び採用試験の方法、内容について、さらなる調査研究を進めていく必要がある。

### **(イ) 人材の育成**

人事評価制度の導入により、職員個々の能力や業績に基づく人事管理の徹底を図ること等を趣旨とした改正地方公務員法が、平成28年4月に施行されることとなった。

本市では、既に人事評価の結果を、課長級以上の職員における勤勉手当の成績率に活用しているが、対象職員の拡大に

向け、本年度、一般職員に対する試行を実施している。

評価結果を任用や給与へ反映させていくためには、評価の客観性及び安定性の確保が前提となるため、試行を通じて課題等を把握するとともに、職員の納得を得られる制度となるよう、適切に運用していく必要がある。

また、これまで職員の育成支援を目的として各所属に人材育成コーディネーターを設置し、所属内における集合研修の実施や、OJTの支援等を行ってきた。こうした制度が、全ての職場において十分に機能を発揮し、職員の能力を研鑽させ、職員を育てる組織風土を醸成することが重要である。

#### **(ウ) 女性職員の登用**

女性職員の活躍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に加え、新たに女性中堅職員のマネジメント力向上に関する研修などを行っているところである。

本年の人事院勧告においては、フレックスタイム制の拡充やテレワークの推進など、勤務時間やサービス管理等の在り方について検討すべき内容が盛り込まれた。また、本年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを定めた特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられることとなった。

これらのことを踏まえ、任命権者においては、この特定事業主行動計画の策定及び公表に加え、休暇や多様な勤務形態に関する制度の周知を図ることにより、職員相互の理解を深め、育児や介護を行う職員が多様な働き方を選択できるよう積極的に支援していく必要がある。



## イ 勤務環境の整備

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が喫緊の課題となっている昨今、昨年10月に、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が決定された。それを受け、各府省等では目標や取組内容を定めた取組計画を策定し、全職員が責任と誇りを持って生き生きと働ける環境に向けて取り組んでいる。

本市においても、本年3月に策定された「第4期静岡市特定事業主行動計画」の着実な推進と併せ、職員の生活の充実や心身の健康、公務能力の維持向上を図るため、勤務環境の整備に取り組む必要がある。

### (ア) ワーク・ライフ・バランスの推進

本市では、今夏、多様な働き方の可能性を検証するため、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動に合わせて朝型勤務を試行した。そのような中、前述のとおり、本年の人事院勧告においてフレックスタイム制の拡充が勧告されたところである。

今後は、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、朝型勤務の実績を分析して効果を検証するとともに、国や他都市の動向に注視し、多様な働き方について検討する必要がある。

時間外勤務の縮減については、昨年度から「時間外勤務縮減対策」において重点項目を設定するなど、継続的に取り組んでいる。

昨年度は、「定時退庁日の完全実施」、「ワーク・ライフ・バランスデーの設定・実施」、「年間720時間以上の時間外勤務禁止」等の取組が行われた。その結果、定時退庁日やワーク・ライフ・バランスデーについては、いずれも90%以上の高い

水準で実施されていたが、依然として多くの職員が長時間の時間外勤務を行うなど、縮減目標には及ばない状況であった。

本年度は、局長等のリーダーシップのもと、「年間720時間超の時間外勤務者ゼロ」、「定時退庁日、ワーク・ライフ・バランスデーの定時退庁の完全実施」、「対前年度一人当たり3%以上の縮減」の3つの目標を掲げ、完全実施に向けて取り組んでいるところである。

さらに、前述の行動計画において、職員一人当たりの年次有給休暇の取得率70%（14日）が目標とされており、時間外勤務の縮減と併せて年間総実勤務時間数の削減に繋がることを期待する。

なお、時間外勤務をする場合は、所属長による事前命令を徹底し、用務のない職員が庁舎に残ることがないように退庁を促すなど、管理監督者による管理も必要である。

一方、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する休暇制度については、昨年度、全職員を対象として実施された「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する職員意識調査」の結果によると、認知度は次第に高くなってきている。

しかしながら、現在、本市男性職員の育児休業等の取得状況は極めて低い。前述の行動計画では、男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇」及び「育児参加休暇」の取得希望者の全員取得、男性職員の育児休業取得率5%が目標とされており、その達成に向けた具体施策を着実に実施されたい。

管理監督者においては、所属職員の育児や介護等の状況の把握に努め、休暇制度の利用の意向を確認し、促進することが重要である。さらに、その利用が昇任、昇格に不利益とならない旨を職員に周知することが求められる。

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、女性職員の

活躍及び組織活力、公務能率の向上を図る上でも極めて有効な手段と考えられることから、今後も引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた実効性のある取組を期待する。

### **(イ) メンタルヘルス対策の推進**

職員が心身の健康を保持し、生き生きと働き続けるために、ワーク・ライフ・バランスの推進と併せてメンタルヘルス対策に取り組む必要がある。

本市では、「第2期静岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、相談窓口の開設や管理監督者研修をはじめとする階層別研修において啓発を行うなど、対策を講じている。

しかしながら、心の病を理由とする休職者の割合は、いまだ高い状況が続いており、本年度は、労働安全衛生法の改正の趣旨に沿ったストレスチェックを実施したところである。

メンタルヘルス不調者を減らすためには、初期の段階での発見と対応が求められることから、今後は、前述のストレスチェックの実施後のフォローと併せて結果の分析を行うとともに、管理監督者によるラインケアの強化など、未然防止に重点をおいた対策に取り組む必要がある。

また、パワーハラスメント等の各種ハラスメントについては、職員の心の健康を著しく阻害し、メンタルヘルスの不調の原因となり得るため、職場から排除すべきものであり、引き続き、管理監督者等を中心に意識啓発を行い、組織的にハラスメント防止を徹底する必要がある。

## **ウ 高齢期の雇用問題**

本年の人事院勧告では、再任用職員の能力及び経験の活用の在り方について、公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能

力及び経験を本格的に活用する必要があるとしている。

本市においては、本年8月の通知の中で、「平成27年度の退職者への対応については、現行の制度を基本としつつ、再任用制度においては、勤務形態の多様化について併せて検討していく」としたところである。

今後は、こうした再任用制度の新たな運用について検証しつつ、再任用職員の能力と経験をより一層有効に活用できるよう、本市の雇用と年金の接続の在り方について引き続き検討していく必要がある。

また、給与水準については、人事院と同様、本市でも「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、その給与水準は、当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半であった。

今後もその水準については民間企業における再雇用者の給与の動向や国における検討状況、他都市の動向等を注視していく必要がある。

## **エ 市民からの信頼確保**

全ての職員は、公務員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、行動しなければならないが、残念ながら、本市においては、昨年度公務員としてあるまじき不祥事が頻発した。

職員の不祥事防止については、これまでも階層別研修や年次研修に「公務員倫理」のカリキュラムを取り入れるなど様々な取組を行ってきた。しかしながら、昨年度は懲戒免職者が5人（うち逮捕者4人）という非常事態となった。しかもその内容が、贈収賄の汚職事件や脅迫事件など非常に重大な事件であり、市政に対する市民の信頼を大きく損ねたことは大変遺憾である。

任命権者は、本年7月に不祥事の再発防止に向けた取組として、「あなたの仕事・生活チェックシート」を導入した。このチェックシートは、職員個人がコンプライアンス等に関する意識の自己点検を行うものであり、所属長においては、個人面談の際に、良好なコミュニケーションを構築するツールとして活用するものである。

こうした取組とともに、今後は、他の地方公共団体等における先進的な取組を参考にしながら、二度とこのような不祥事が起こらないよう、再発防止の徹底に努められたい。

また、管理監督者をはじめとする職員が職場の良好なコミュニケーションの構築を図り、職員同士が認め合い、気軽に相談し合えるようにインフォーマルな関係を含めた職場の環境づくりに努めることが、不祥事防止のために重要であると考えます。

## オ その他

### (ア) 消防救急広域化に伴う体制の整備

静岡地域の枠組みによる消防救急の広域化が、島田市、牧之原市、吉田町及び川根本町の2市2町から消防事務の委託を受け、平成28年4月から始まる。これに伴い、島田市等の消防吏員は、新たに、静岡市消防局の消防吏員として採用されることとなる。

全ての職員がその能力を十分発揮することができるよう、研修や勤務体制の整備等を行うなど職員間の相互理解を深め、静岡地域の広域化が目指す「常に変化に対応し、住民の期待に応える消防」を実現する消防組織の構築に努める必要がある。

### (イ) 県費負担教職員の権限移譲

現行制度において、政令指定都市の県費負担教職員について

ては、人事権者が政令指定都市、給与負担者が道府県であり、定数の決定や学級の編制基準は給与負担者である道府県が定めている。

これらを踏まえ、人事権者と給与負担者を一致させるため、政令指定都市と関係道府県間で、定数の決定権、給与の負担等を道府県から政令指定都市に、平成29年度を目途に移譲することについて合意し、昨年6月に「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（第4次一括法）」が公布されたところである。

本市では、現在、教育委員会において定数決定、勤務条件などの権限移譲に係る様々な方針が検討されており、今後はその方針の下、各種事務事業や関係例規等の整備が進められていくこととなるが、併せて実務上必要な事務処理体制の整備や人事給与システムの構築等も行わなければならない。

しかしながら、それらへの着手は他の政令指定都市と比べ進んでいるとは言えないため、今後は事務推進体制等についてより一層の強化を図るとともに、関係部局が緊密に連携し、権限の円滑な移譲に向けた取組を進めていく必要がある。

## 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。

本年は、市内民間事業所の給与等の状況を反映するため、月例給の引上げ及び特別給の支給月数の引上げと、本市の給与制度上の課題を解決するため、給与制度の総合的見直しについて勧告した。

今後、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。

任命権者においては、女性職員の登用、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取組まれているところであるが、こうした取組を継続し、全ての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組織活力の向上に努められたい。

職員においては、公務の重要性及び行政に対する期待と信頼を背負っていることを十分自覚し、静岡市職員としての誇りと使命感を持って市政の推進に取り組まれることを切望する。

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 本年の給与改定

### (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27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。

## 2 給与制度の総合的見直しの実施

本市における給与制度の総合的見直しについては、報告で述べたことがらを考慮して、平成28年4月1日から実施すること。



