

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

静岡市人事委員会



02静 人 第2142号

令和2年10月29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 青島 伸雄

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、あわせて、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)	給与改定の状況	3
(2)	給与等の状況	4
4	職員給与と民間給与の比較	6
(1)	特別給	6
(2)	月例給	6
5	物価及び生計費	6
6	人事院の報告及び勧告の概要	7
7	むすび	10
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定	10
8	おわりに	12

## 別紙第2 勸 告

1	諸手当	13
2	改定の実施時期	13

## (参考資料)

1	職員給与関係	16
2	民間給与関係	57
3	その他	60

## 別紙第 1

# 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、勧告を行うことにより、職員の適正な処遇を確保している。

これは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本市の能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

◎地方公務員法（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

## 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、「令和2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、高等学校等教育職、小学校中学校教育職、小学校中学校行政職及び小学校中学校医療職の7種類9給料表の適用を受けており、その職員数は、7,484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、3,500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		3,500人	平均年齢		39.4歳
平均 給与 月額	給料	319,385円	平均経験年数		17.1年
	扶養手当	10,423円	男女別 構成比	男	78.5%
	地域手当	19,506円		女	21.5%
	住居手当	7,921円	学歴別 構成比	大学卒	66.8%
	管理職手当	8,471円		短大卒	8.4%
	その他の手当	10,459円		高校卒	24.7%
	合計	376,165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 第1表(18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297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119事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、本年の職種別民間給与実態調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法により特別給等に関する調査を先行し、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で実施した。また、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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職種及び教育関係等32職種について、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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査している。

(※) 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31.5%と昨年（36.5%）に比べて減少している。

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87.2%と昨年（93.6%）に比べ減少している。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19.6%と昨年（27.4%）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9.8%と昨年（6.4%）に比べて増加している。

**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	31.5	17.1	0.0	51.4
課 長 級	21.2	13.4	0.0	65.4

(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	87.2	84.8	19.6	9.8	55.4	2.4	12.8
課 長 級	63.3	60.6	12.3	3.9	44.4	2.7	36.7

(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 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4表に示すとおりである。

**第4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）	369,042円
	上半期（A2）	361,469円
特別給の支給額	下半期（B1）	853,959円
	上半期（B2）	776,620円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.31月分
	上半期（B2/A2）	2.15月分
	年間	4.46月分

（注） 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは令和2年2月から令和2年7月までの期間をいう。

**イ 家族手当**

家族手当の支給状況は、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	10,833円	6,500円
配偶者と子1人	18,581円（7,747円）	16,500円（10,000円）
配偶者と子2人	25,481円（6,901円）	26,500円（10,000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。



## 4 職員給与と民間給与の比較

### (1) 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4.46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(4.50月)は、第6表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.04月分上回っていた。

**第6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)
4.46月	4.50月	△0.04月

### (2) 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)を行ってきている。本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について官民較差を算出することとする。

## 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0.1%上昇し、本市では同水準となっている。

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（世帯人員3.03人、世帯主年齢50.6歳）の消費支出は、321,215円となっている。

（参考資料 第13表（60頁）参照）

## **6 人事院の報告及び勧告の概要**

人事院は、本年10月7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・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7表（8～9頁）のとおりである。

## 第7表 人事院の報告及び勧告の概要

### 【給与勧告の骨子】

#### ○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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 ボーナスの改定等

##### 1 民間給与の調査

約 12,000 民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率 80.3%）  
なお、月例給に関する調査は 9 月 30 日まで実施

〈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 4.46 月（公務の支給月数 4.50 月）

##### 2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50 月分→4.45 月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
令和 2 年度	期末手当	1.30 月（支給済み）	1.25 月（現行 1.30 月）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
3 年度 以降	期末手当	1.275 月	1.275 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

〔実施時期〕

法律の公布日

##### 3 月例給

公務と民間の 4 月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職（一）…現行給与 408,868 円 平均年齢 43.2 歳〔対前年 △2,255 円、△0.2 歳〕

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

### 1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

### 2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今度とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

### 3 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要  
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

#### (2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラの防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

#### (3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

#### (4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

#### (5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

## **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。

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、特別給について、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.46月）を0.04月分上回っていることが判明した。

本委員会としては、職員の給与について、次のように改定する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**

#### **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、特別給について、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を上回っていることから、引下げを行うことが必要である。

#### **イ 改定事項**

##### **（ア）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0.05月分引き下げ、4.45月分とする必要がある。支給月数の引下げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を考慮すると期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

## ウ 改定の実施時期

条例の公布の日からとする。

## 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、職員と民間企業従業員の給与等の状況を反映し、特別給の引下げ改定となった。特別給の引下げは10年ぶりとなる。

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。

本年は新型コロナウイルス感染症の影響により、本市の業務としてこれまでにない多種多様な対応を求められる中、職員が市民の安全・安心を確保するため日々全力で職務に取り組んでいる。厳しい勤務環境の下、困難な業務であっても誇りを持って真摯に取り組んでいる職員に対し、心からの敬意を表するとともに、引き続き、職務に精励いただくようお願いしたい。

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 諸手当

#### (1) 期末手当・勤勉手当

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。

### 2 改定の実施時期

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。



