

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年9月24日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給は、職員給与が民間給与を10,110円（2.69%）下回っているため、引上げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ
- 平均年間給与は20万8千円（3.36%）の増額

○給与制度のアップデートの実施（令和7年4月1日実施）

- 時代の要請に即した給与制度に転換するため、国の見直し内容を基本に見直し

1 職員給与と民間給与の比較

（1）月例給 職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較する（ラスパイレース方式）。

民間給与	職員給与 ※	較 差
385,403 円	375,293 円	10,110 円（2.69%）

※行政職給料表適用者（消防職員、新規採用者を除く。）平均年齢40.9歳、平均勤続年数18.7年

（2）特別給（ボーナス） 民間従業員の昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績（支給割合）を調査し、職員の年間支給月数と比較する。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.60 月	4.50 月	0.10 月

2 公民の給与較差に基づく給与改定等

（1）改定に当たっての基本的な考え方

月例給について、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。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。

小学校中学校教育職給料表等について、本年4月に遡及して実施する改定については、静岡県教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行い、令和7年4月以降の改定については、給料表は行政職給料表の改定状況を基本としつつ、静岡県等との均衡を考慮した改定を行い、諸手当は本市の給与制度に沿った改定を行うことが適当である。

(2) 改定事項

ア 給料表

市内民間事業所の給与水準及び人事院勧告における俸給表の改定の趣旨を踏まえるとともに、令和7年4月からの給与制度のアップデートの基準となる給料表に改定する必要がある。

民間における初任給の動向や人材確保の観点から初任給を引き上げる。若年層が在職する号給に重点を置くとともに、30歳台後半までの職員が在職する号給にも重点を置いた引上げ改定を行う。その他の職員が在職する号給については、改定率を逡減させつつ引上げ改定を行う。

イ 諸手当

(ア) 初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の所要の改定

(イ) 期末手当・勤勉手当：支給月数を0.10月分引き上げ、期末手当・勤勉手当に均等に配分
(年間支給月数4.50月→4.60月)

(3) 改定の実施時期

令和6年4月に遡及して実施する。ただし、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。

(4) その他課題

ア 給与制度の改善に向けた取組

令和4年4月に実施された給料表の見直しにより、もともと同一級であった係長級と主査の級が分離され、職務給の原則に適した給与体系となった。令和13年度まで経過措置を講じていることから、各年齢層における公民較差の動向を引き続き注視していく必要がある。

3 静岡市における給与制度のアップデート

(1) 給与制度のアップデートの背景

人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、包括的に給与制度を整備する給与制度のアップデートを勧告した。

地方公務員の給与制度は、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、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から、本市においても給与制度のアップデートを実施する必要があると判断した。

(2) 給与制度のアップデートの取組内容

ア 給料表

本年の公民給与の較差に基づき、初任給・若年層の水準を引き上げ、本年4月に遡及して実施するとともに、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

イ 地域手当

地域手当を8%とすることとし、国の動向を踏まえ段階的に引き上げる必要がある。令和7年度の支給割合は7%とすることとする必要がある。引上げに当たっては、本市の公民給与の較差を考慮して、職員給与における給料月額と地域手当の配分を見直して実施していく必要がある。

ウ 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実させることが適当である。令和7年度から8年度にかけて、段階的に配偶者に係る手当を縮小するとともに、子に係る手当額の引上げを行う必要がある。

エ 通勤手当等

a 通勤手当の支給限度額等

b 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

国の見直しの内容を基本に、本市の実情を踏まえ、見直しを行う必要がある。

オ 管理職員特別勤務手当

国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

カ 特別給（ボーナス）

a 勤勉手当の成績率等

b 特定任期付職員のボーナス制度

国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

キ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国の見直しの内容を基本に、本市の実情を踏まえ、見直しを行う必要がある。

4 人事・給与制度及びその他の勤務条件

（１）人材の確保と育成

ア 人材の確保

採用試験の実施方法について引き続き検討するとともに、民間企業等職務経験者の受け入れができるよう、まだ対応していない事務職を中心に、採用枠の設置を検討されたい。高校生を中心とする低年次層に公務員という選択肢を意識してもらうための更なる活動の検討や、併せて民間企業等での職務経験者にも採用広報を拡充していくことが求められる。

教育職については、国において、質の高い教師の確保に向け、働き方改革や処遇改善とともに、給与体系の改善に取り組んでいくことから、本市においても、今後の法改正等に合わせて取り組まれない。

イ 人材の育成

複雑化・多様化する市民ニーズに応え、行政サービスの向上を図っていくためには、職員一人一人が必要とされる知識と技能を獲得し、それを向上できる環境を整えることが必要である。

職員がキャリアを通じて「仕事のやりがい」・「組織への貢献」・「自己成長」を実感できる魅力的な環境の整備について、これまで以上に進められたい。

ウ 女性職員の登用

女性が働きやすい職場環境は、男性にとっても生き生きと働くことができる環境であり、ひいては持続可能な行政サービスの提供に資するものであることから、働きやすい職場づくりと合わせて総合的な取組を進め、女性職員の活躍を一層推進されたい。

エ 障がい者の活躍推進

障がい者の活躍推進は、障がいのあるなしにかかわらず、多様な人材が活躍でき、全ての職員が安心して長く働き続けられる職場環境の実現に寄与することを踏まえ、組織が一丸となり、取組を着実に進められたい。

（２）勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正を進めていくためには、事務事業の効率化は不可欠である。職員一人一人の意識改革はもとより所属長による適切なマネジメントのもと、具体的な変革につなげられるよう邁進されたい。

教育職員の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の確保・運営体制の充実を合わせて進めていくことが必要である。学校と教育委員会が両輪となり、家庭や地域の理解と協力を得ながら、市長部局も含めた市全体で取り組むことが重要である。

イ 柔軟な働き方と仕事と生活の調和

育児や介護などの事情を抱える職員を始めとした多様な人材を活かすとともに、有為な人材を確保する観点からも、より柔軟な働き方を実現するための制度の整備は重要であることから、引き続き調査研究を進め、制度の拡充に努められたい。

誰もが仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場となるよう、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進と合わせて、総合的に推進されたい。

ウ メンタルヘルス対策の推進

長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に加え、研修の実施や相談体制の確保、次項で取り上げたハラスメント対策など、メンタルヘルス不調の予防・早期発見から再発防止までの組織的な取組を更に進められたい。

エ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、引き続き、職員が相談しやすい環境の整備に努めるなど、ハラスメント防止対策が実効性のある対策となるよう取組を進められたい。また、相談があった場合には、相談者の信頼を裏切らないよう、迅速かつ適切な対応に努められたい。

（３）定年の引上げ

高齢期職員がその知識、経験を活かして活躍できるようにすることで、若手を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えるという定年引上げの趣旨を踏まえ、引き続き定年引上げの適切かつ円滑な運用に努められたい。

（４）市民からの信頼確保

市職員として、法令を遵守し、職務倫理を保持することや、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行することは、公務員として強く求められるところである。任命権者は、法令の遵守・公務員倫理の徹底、事務執行におけるマネジメント機能の確保等の取組を徹底し、市民からの信頼の確保に邁進されたい。

（５）会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員の給料・報酬については、最低賃金を下回らないことはもとより、常勤職員や会計年度任用職員相互の権衡を踏まえ、適正な給与体系が維持できるよう留意されたい。

地方自治法の一部改正等の趣旨に留意し、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を実施されたい。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

市内の民間事業所のうち、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の312事業所から116事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了98事業所）。

【過去の給与勧告の実施状況】

	月例給	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成26年	0.22%	4.10月	0.15月	73千円	1.16%
平成27年	0.03%	4.20月	0.10月	41千円	0.64%
平成28年	勧告なし	4.30月	0.10月	39千円	0.62%
平成29年	勧告なし	4.40月	0.10月	39千円	0.62%
平成30年	0.03%	4.45月	0.05月	21千円	0.34%
令和元年	0.03%	4.50月	0.05月	21千円	0.34%
令和2年	勧告なし	4.45月	△0.05月	△19千円	△0.30%
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.15月	△57千円	△0.91%
令和4年	0.06%	4.40月	0.10月	42千円	0.68%
令和5年	1.01%	4.50月	0.10月	100千円	1.63%
令和6年	2.69%	4.60月	0.10月	208千円	3.36%

【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】

改定前	改定後	差
6,186千円	6,394千円	208千円（3.36%）

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約10.3億円（水道、下水道、病院を除く。）