

「平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成20年(2008年)9月10日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

1 月例給の引下げ

本市職員給与が民間給与を0.58%上回っており、当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について改定すること。

2 期末・勤勉手当の支給月数の据置き

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が、民間における特別給の年間支給月数とおおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数について据置きが適当である。

3 勤務時間の見直し

人事院の勧告(1日7時間45分、1週38時間45分に改定)、他都市の状況(17都市中10都市が勤務時間短縮を実施)、市内民間事業所の状況(1日7時間47分、1週39時間6分)を考慮して勤務時間を見直すことが適当である。

1 勧告率(公民較差)

民間給与	職員給与 (行政職 一般事務・技術)	較差 - $((-) \div \times 100)$
438,974円	441,537円	-2,563円 (-0.58%)

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

本市職員と民間の平成20年4月分給与を調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者同士を比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を上回る。(公民較差 -0.58%)

イ 当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について、本市職員の実態に応じて改定するよう勧告する。

(注) 人事院は、民間給与との較差(0.04%)が極めて小さいことから、月例給の改定を行わない。

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

市内の民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の支給割合と本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

ア 民間事業所における特別給の支給割合4.52月分(本市職員の支給月数4.50月)

イ 民間の支給割合とおおむね均衡しているため、期末・勤勉手当の支給月数は据置きが適当である。

(注) 人事院は、民間(全国)の支給割合(4.50月分)とおおむね均衡しているため、期末・勤勉手当の支給月数(4.50月)の改定を行わない。

(3) 実施時期

改定は、条例公布日の属する月の翌月の初日から実施するよう勧告する。

なお、本年4月から改定の実施日の前日までの較差相当分について、適切な調整措置を講ずること。

3 給与構造改革の進捗状況

昨年、本委員会は、「給与構造改革の総合的な実施」に関する勧告を行い、これを受けて、本市では、給与制度について、平成20年度から平成24年度までの5年間で段階的に給与カーブのフラット化などを行うとともに、勤務実績をよりの確に反映するため、昇給幅等の拡大、昇給時期の統一、号

給の4分割などを行った。これにより、給与構造改革は着実に進展するものと考えられる。

また、この給与制度の運用に際しては、能力・実績に基づく人事評価制度が重要な役割を担うものであり、この制度が給与構造改革の趣旨に沿った客観的で公平性・透明性の高いものとなるよう早期の改善整備が求められる。

4 人事管理に関する課題

(1) 能力・実績に基づく適正な人事管理の推進

本市では、現在の人事評価制度の改善に向け、その見直しに取り組んでいる。

制度の見直しに当たっては、客観的な評価基準や評価手続を整備し、これまで以上に公平性・透明性を高めるとともに、その運用に当たっては、職員の制度理解や評価者の評価能力、被評価者の業務目標設定技術の向上を図り、評価に対する納得性・信頼性を高めるよう留意する必要がある。

また、分限制度の運用方針の策定に当たっては、降任・免職等の処分を行う場合の客観的な判断基準と適正な手続を定め、これに従って、公正かつ適切な運用に努めることが重要である。

(2) 時間外勤務の縮減

更なる時間外勤務の縮減に向けて、業務内容の見直し等による業務量の削減、業務量に応じたメリハリのある人員配置、管理者による適切な業務分担や進捗状況の把握など、これまで以上に実効性のある取組を推進する必要がある。

(3) 勤務時間の見直し

国においては、本年、人事院が勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告した。また、17政令指定都市中10都市が既に1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分の勤務時間である。

市内民間事業所における近年の平均所定労働時間状況は、1日当たり、1週間当たりともに、本市より短くなっている(平成20年 1日当たり7時間47分、1週間当たり39時間6分)。

本市の勤務時間については、こうした国・他都市等の勤務時間の見直し動向や市内民間事業所の所定労働時間の状況を考慮して見直しを行うことが適当である。なお、勤務時間の見直しに当たっては、行政コストの増加を招かないよう、公務能率の一層の向上を図るとともに、行政サービスに支障を生じることのないよう条件整備を行う必要がある。

(4) 不祥事の防止

職員一人ひとりが、今一度、全体の奉仕者であることを強く自覚し、一件の不祥事が市政全体に対する信頼を損なうものであることを念頭に置いて一層職務に精励する必要がある。

今後とも、職務上はもとより職務外においても高い倫理観と使命感を持って行動するよう、より一層職員の意識啓発を図り、厳正な服務規律を確保していくことが必要である。

(5) メンタルヘルス対策の強化

これまで以上に予防や早期発見の取組を重点的に進め、長時間勤務や職場の人間関係など発症要因と考えられる問題の解消に組織的に取り組む必要がある。

さらに、より円滑な職場復帰につながるように、産業医等による休職中の職員の面談や生活指導の実施などメンタルヘルス対策に一層きめ細かく取り組んでいく必要がある。

【参考】

1 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員(全部局)の平均給与月額及び平均年間給与の増減額(試算)

区分	現行 A	改定後 B	増減額(B - A)
平均給与月額	413,866円	411,466円	-2,400円
平均年間給与	6,737,000円	6,697,000円	-40,000円

職員(全部局)の平均年齢：43.7歳、平均勤続年数：20.0年
平均年間給与は千円未満を四捨五入した金額

2 給与勧告どおり改定が行われた場合の人件費の増減額(全部局)

約5億8千万円の減額