

「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

本年の報告及び勧告の特徴

- ・ 公民給与の較差 ($\Delta 0.03\%$) が極めて小さいことから、月例給の水準改定を見送り
- ・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は、民間の年間支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- ・ 平成 21 年 4 月から初任給基準を引上げ

1 職員給与実態調査及び民間給与実態調査

本市職員と市内民間従業員との給与の比較を行うため、それぞれの給与実態について調査

※ 民間給与実態調査は、市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 689 事業所から層化無作為抽出した 149 事業所を対象とし、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず調査を実施

2 公民給与の比較

(1) 月例給

職員(再任用職員を除く。)にあっては一般事務・技術職員、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の者(ともに新規採用者を除く。)の 4 月分給与について比較(職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の条件が同等と認められる者について比較し、その較差を総合する方式)

● 公民較差 $\Delta 0.03\%$ ($\Delta 125$ 円) 【参考：本年の人事院勧告 0.04% (136 円)】

※ 公民較差が極めて小さいことから、本年は月例給の水準改定を見送り

(2) 特別給

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較。民間の年間支給割合(4.44 月)が、公務の年間支給月数(4.45 月)とおおむね均衡しているため、改定なし【参考：本年の人事院勧告 4.50 月で据え置き】

(3) 初任給

民間の初任給が職員の現行水準を相当程度上回っていること、有為の人材の確保が喫緊の課題となっていることを踏まえ、平成 21 年 4 月 1 日から初任給基準を 2 号俸引上げ(給与構造改革により平成 19 年 4 月 1 日から号俸の 4 分割を実施)

(4) その他

医師に支給される初任給調整手当については、医師の採用困難性、特殊性等を考慮し、支給限度額を国に準じて改定することが必要

寒冷地手当については、近年の原油価格の急激な変動の影響を受けていることから、安定的な手当制度とするための再検討を行うことが必要

3 その他の言及項目

(1) 本市の職員構成の変化を踏まえた人事行政運営上の課題

人件費の縮減の取組により、人口10万人当たりの一般行政部門の職員数は政令指定都市中最少。今後、数年間で団塊の世代の職員が定年を迎えることにより、急激な世代交代が生じることとなるが、組織全体の活力を維持しつつ、市民サービスの向上を図るため、以下の点に留意し、人事行政運営を進めることが必要

ア 多様で有為の人材の確保

今後、5年間で約3,000人の職員の退職が見込まれる中、市政を担う人材の確保が重要な課題。人材確保をめぐる厳しい状況を踏まえ、適正な初任給水準を考慮しつつ、今後も、多様で有為の人材の確保に努めていくことが必要

イ 再任用職員の活用

フルタイム勤務の拡大、職域・配置先の多様化など高い士気を維持しながら勤務するための方策に加え、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に従事することができる仕組みについて、検討を進めることが必要

ウ 人材の育成

一人ひとりの能力を最大限引き出し、人材の育成を図っていくことが重要。特に、職員全体に占める女性の割合が上昇している中、意欲ある女性職員がその能力を一層発揮して、子育てや家庭生活との両立を図りながら働き続けることができる職場の環境づくりに引き続き努めていくことが必要

(2) 総実勤務時間の縮減

総実勤務時間の縮減に向けては、引き続き、効率的な業務の遂行に努める必要があると同時に、職員の能力開発や自己啓発の機会の創出にも積極的に取り組むことが必要。さらに、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、計画的・連続的な取得促進に向けた取組を進めることが必要

(3) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

精神疾患による休務・休職の実態を調査し、原因的要素を分析することはメンタルヘルス対策をよりきめ細やかに実施していくうえで意義のあること。職員の心の健康づくりを重要な問題と認識し、体制の強化など早期発見や再発防止に向けた取組を進めるとともに、職員一人ひとりが平素から関心を持ち、予防に努めることが必要

【参考】最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（一般）適用職員）

	月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）		平均年間給与	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.23%	4.95月	△0.30月	△11.0万円	△1.50%
平成12年	0.39%	4.75月	△0.20月	△5.9万円	△0.80%
平成13年	0.10%	4.70月	△0.05月	△1.7万円	△0.23%
平成14年	△2.06%	4.65月	△0.05月	△16.6万円	△2.35%
平成15年	△1.09%	4.40月	△0.25月	△17.8万円	△2.60%
平成16年	△0.98%	4.40月	—	△6.6万円	△1.00%
平成17年	△1.37%	4.45月	0.05月	△7.1万円	△1.09%
平成18年	△0.60%（※1）	4.45月	—	△4.1万円	△0.62%
平成19年	△0.00%	4.45月	—	—	—
平成20年	△0.03%	4.45月	—	—	—

累計	△70.8万円
----	---------

※1 他に平成19年度からの給料表水準平均2.2%引下げ等の給与構造改革の勧告あり

※2 累計は、平成11年から平成20年までに係る平均年間給与の増減額の合計

※3 網掛け部分は、平均年間給与の減少要因