

平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20年9月16日
堺市人事委員会

本年の報告・勧告のポイント

月例給の水準改定及び期末手当・勤勉手当の支給月数の改定はいずれも見送り
職員の勤務時間を1日7時間45分、1週間38時間45分に改定(平成21年4月から)

1 人事委員会が行う職員の給与等に関する報告及び勧告

労働基本権の一部を制約されている職員の勤務条件を、社会一般の情勢に適応した適正なものとして確保するため、地方公務員法の規定に基づき、中立・公正な第三者機関の立場で行うもの

2 本市職員と民間従業員との給与比較等

(1) 給与等の調査

本年4月現在の本市職員及び本市内に所在する民間事業所の従業員の給与等について実態調査を行った

民間従業員については、企業全体の従業員数が50人以上で、かつ、事業所の従業員数が50人以上である228事業所を母集団として、そのうちの83事業所を無作為に抽出して調査を行った(調査完了事業所77事業所、調査完了率92.8%)

(2) 比較の結果

月例給(本市職員と民間従業員の本年4月分の給与をラスパイレス方式により、責任の度合い、年齢、学歴の条件が同等と認められるもの同士で比較)

民間従業員給与 (A)	本市職員給与 (B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)
414,705 円	414,498 円	207 円 (0.05%)

(注)本市職員の平均年齢44.2歳、平均勤続年数21.3年(行政職給料表適用者(新規学卒採用者を除く))

特別給 ボーナス(本市における期末手当・勤勉手当の年間支給月数と、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給割合を比較)

民間支給割合 (A)	本市支給月数 (B)	月数差 (A-B)
4.50 月分	4.50 月分	0.00 月

民間における所定労働時間の状況(民間事業所における事務・管理部門の所定労働時間を調査)

調査年	区分	平均所定労働時間数	
		1日単位	1週間単位
平成18年		7時間43分	39時間01分
平成19年		7時間46分	39時間04分
平成20年		7時間43分	38時間53分
3年平均		7時間44分	38時間59分

3 給与の改定等

(1) 月例給及び期末手当・勤勉手当

月例給の公民格差がわずかであり、民間における特別給の支給割合も職員と均衡していたため、月例給の水準及び期末手当・勤勉手当の支給月数の改定は、いずれも見送ることが適当

(2) 医師の勤務条件の改善

本市においても医師の確保は喫緊の課題であり、医師の初任給調整手当の引上げなど具体的な対応策を検討する必要

(3) 勤務時間の改定

民間の所定労働時間が職員より1日当たり15分程度短い状況であり、これと均衡させることを基本に職員の勤務時間を改定する必要。なお、改定は平成21年4月1日から実施することが望ましい

4 その他の事項

(1) 給与構造改革関係

新たな人事評価制度は、人材育成を図り、職員の能力を高めるための取組みとして、より客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある制度として構築する必要があり、職員の理解を得ることが重要

(2) 時間外勤務の縮減等

平成19年度の職員一人当たり平均時間外勤務時間数が前年度に比べて増加しており、今一度、業務量とそれに応じた人員配置、業務分担の見直しなどを検討する必要

職員一人ひとりがより効率的な業務遂行に心がけ、管理職職員は時間外勤務を命令するに当たって、業務の進捗状況なども十分に把握すると共に、職員の勤務時間を適切に管理する必要

(3) 職員の健康管理

近年、「心の病」による長期休業者数が増加傾向。引き続き、心の健康づくりに向けた職員への啓発・教育に取り組むと共に、全職員を挙げてより良い職場環境の整備に努める必要

(4) 仕事と生活の調和

職員が仕事と生活のバランスを保ちつつ、多様な生き方ができるよう環境整備を図る必要

仕事と生活の調和は、職員本人の生活を充実したものとするだけでなく、仕事に対する意欲を高め、ひいては公務能率の向上にもつながると考えるため、より一層の取組みの推進を要望

(5) 男女共同参画の推進等

メンター制度が本格的に実施される予定であり、広く職員のキャリアアップが図られることを期待
セクシュアル・ハラスメントの防止・排除に向け、引き続き、良好な職場環境の形成に向けた取組みを行う必要

(6) 公務員倫理

本市においても公務員に対する信頼を著しく失墜させる行為があったことは誠に遺憾

市民の信頼を回復し、その期待に応えていくためにも、引き続き職員の意識向上を図る必要

職員にあっては、今一度、全体の奉仕者であることを自覚し、服務規律の遵守と高い倫理観の保持、法令遵守の意識を強く持って職務に精励されるよう要望

(7) 人材確保・人材育成

団塊の世代の大量退職期を迎え、有為の人材の計画的確保が喫緊の課題。従来から公平・公正な採用試験の実施に心がけており、今後とも適正な採用試験の実施に努めていく考え

市民サービスの充実、市民福祉の向上を図るため、職員にはより高い能力が求められており、人材育成の重要性も増大。職員一人ひとりが常に向上心を持ち、日々研鑽を重ねることが重要

(8) その他

人事院勧告において示された「公務員制度改革に関する基本認識」や「公務員人事管理に関する報告」で述べられている課題等については、国の動向や関係法令改正等の状況を注視していく必要

社会全体で雇用形態の多様化が急速に進む中、いわゆる非正規労働者の待遇が問題として取り上げられている。本市においても多様な雇用形態を活用して業務が進められており、国における取組みなども参考に、これらの職員の勤務条件が、引き続き適正なものとして整えられるよう要望

〔参考〕職員の年間平均給与（行政職給料表適用職員）

約6,731千円（千円未満四捨五入）（平均年齢44.0歳、平均勤続年数21.1年）