

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 26 日

浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 公民較差（ $\Delta 1,377$ 円（ $\Delta 0.36\%$ ））を解消するため、自宅に係る住居手当の経過措置による支給の廃止及び借家・借間に係る住居手当の最高支給限度額を 2,000 円引下げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給月数とおおむね均衡し、改定なし

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 385 の市内民間事業所を母集団として、そのうち無作為に抽出された 105 事業所の実地調査を行った。（調査完了事業所 99 事業所）

(1) 月例給

公民の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- 公民較差 $\Delta 1,377$ 円（ $\Delta 0.36\%$ ）

〔市職員（事務職員・技術職員）の現行給与 380,523 円 平均年齢 43.1 歳〕

(2) ボーナス

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と市職員の年間支給月数を比較

- 民間の支給月数 4.49 月（市職員の支給月数 4.50 月）

2 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料表

- ① 行政職給料表・医療職給料表については、改定なし
- ② 教育職給料表については、静岡県高等学校等教育職給料表との均衡を基本とする。

イ 住居手当

- ① 自宅に係る住居手当

住宅の新築・購入後 5 年に限って支給する国と同じ制度に、本市が改正した際の経過措置として支給されている月額 2,500 円の廃止

- ② 借家・借間に係る住居手当

最高支給限度額を 2,000 円引下げ（27,000 円→25,000 円）

〔実施時期〕 条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

なお、この改定にあたっては、年間における市職員の給与と民間企業従業員の給与との均衡を図るため、適切な調整措置を講ずること。

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

本市職員の支給月数（4.50月）が市内の民間事業所の支給月数（4.49月）とおおむね均衡しており、改定なし

II 給与構造改革

- 1 人事院勧告の内容を考慮し、東京事務所に勤務する職員に係る平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の地域手当の支給割合を1.0%引上げ(16.0%→17.0%)
- 2 勤務実績の給与への反映を、より一層実効あるものとしていくことが必要

III その他の課題

- 1 医師の初任給調整手当について、国等の動向を踏まえながら改定が必要
- 2 常勤の一般職員以外の職員の給与等について、国・県や他の政令指定都市の状況等を考慮して、引き続き調査・研究が必要

【参考】

- 1 給与勧告に伴う職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
380,523円	△1,373円	379,150円	43.1歳

注 事務職員・技術職員一人あたりの改定額
住居手当△1,373円（△0.36%）
※公民較差△1,377円との差 △4円

- 2 給与勧告に伴う職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
6,271,000円	6,252,000円	△19,000円

- 3 給与勧告に伴う影響額（概算）

約△9,900万円（行政職、教育職、医療職）

IV 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保・育成

職員の専門性の高度化や意欲の喚起に向けて、これまで以上に人材育成に努めていくことが必要である。また、職員の採用については、今後もより効果的な職員募集の方法や採用試験のあり方について検討を進めていく必要がある。

2 人事評価制度

評価制度の本格的な運用においては、客観性や公平性を確保し、より透明性と信頼性の高いものにするとともに、評価の手法、手続等について職員の十分な理解と納得を得ることが重要である。

3 時間外勤務の縮減

職員の意識改革、事務事業の簡素化・合理化による業務改善、勤務時間の適正管理体制の保持に努めるなど、時間外勤務の縮減に向けたなお一層の取組が必要である。

4 職員の勤務環境の整備等

(1) 勤務時間

本年は勤務時間の見直しについて言及しないこととしたが、職員の勤務時間は、給与と同様に重要な勤務条件であることから、今後、国・県や他の政令指定都市及び近隣市等の動向並びに民間事業所の状況を注視しながら見直しを検討する必要がある。勤務時間の見直しにあたっては、市民サービスの低下や行政コストの増加を招かぬよう適切な勤務体制等を整えるための準備を行うことが必要である。

(2) 仕事と家庭の両立支援

職員一人一人がそれぞれのライフステージに応じ、安心して職務に専念し、その能力を最大限に発揮することができるよう、仕事と家庭生活の両立のための環境を整備することが必要である。

(3) 心の健康づくりの推進

相談体制のさらなる周知や適切な運用により、心の悩みを抱える職員の早期における発見や対応に努め、円滑な職場復帰と再発の防止を図り、職員の心の健康づくりのための取組を一層進めていくことが必要である。

5 退職管理

高齢期の雇用問題について、国や他の地方公共団体の動向を注視していくことが必要である。

6 公務員倫理

公務員は、全体の奉仕者であることを再認識し、服務規律の遵守と高い倫理観の保持に一層努め、市民の期待と信頼に応えるよう職務に精励することが必要である。