

平成 21 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

(勧告のポイント)

月例給、期末手当・勤勉手当ともに引下げ 平均年間給与は 約 15.6 万円(行政職)

月例給について、職員の給与が民間の給与を 791 円(0.19%)上回っていることから、この較差を解消するため、次のように勧告

- ・ 初任給を中心とする若年層を除き、給料月額を引下げ
- ・ 管理職層については平均を上回る引下げ

期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(4.50 月分 4.15 月分)

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 357 事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された 100 事業所について調査を実施した。

2 職員給与と民間給与との比較

月例給

民間給与	職員給与(行政職)	較差
418,922 円	419,713 円	791 円 (0.19%)

(注)上記職員(新卒者、消防職員等を除く。)の平均年齢は 42.9 歳、平均経験年数は 20.9 年である。

特別給

民間支給月数	職員支給月数	差
4.15 月	4.50 月	0.35 月

3 給与改定の内容

(1) 給料表

- ・ 行政職給料表

初任給を中心とする若年層を除き、給料月額を引下げ

管理職層については平均を上回る引下げ

- ・ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮し引下げ

ただし、医療職給料表(1)については引下げ改定を行わない

- ・ 給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置における差額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に引下げ

(2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)

年間支給月数を 0.35 月分引下げ(4.50 月分 4.15 月分)

各期における支給割合については、国等における支給状況との均衡を考慮して改定

(3) 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のときは、その日)から実施。なお、改定にあたっては、年間における職員の給与と民間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。

(4) 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与(行政職)

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の改定分
約 6,701,000 円	約 6,545,000 円	約 156,000 円

(5) 所要額

教育職を除く全職員(8,950人) 約 16 億 2 千万円

4 その他報告する事項

(1) 地域手当

給与構造改革の実施状況及び国の改定状況を踏まえ、平成 22 年 4 月 1 日から本来の支給割合である 100 分の 12(医師は 100 分の 15)とする。

(2) 医師の処遇の確保

市民が安心して生活できる医療体制を保つうえで、医師の安定的な確保は大変重要な課題である。医師を安定的に確保していくためには、勤務条件や勤務環境の整備が強く求められており、今後も医師の職責に応じた処遇について適切な措置を講じていく必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、人事院においては、国家公務員の定年年齢を段階的に 65 歳まで引き上げるための諸課題について検討するとしている。地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされていることから、今後の国の動向に注視していく必要がある。

(4) 人事評価制度の活用

能力・実績に基づく人事管理を実効性のあるものとするため、人事評価の結果を任用や給与等へ反映させていく必要がある。ただし、評価結果を活用するためには、引き続き評価の信頼性・公平性を高めていく必要がある。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、公務能率の向上等からも重要な課題である。また、長時間労働の抑制等を目的とした時間外労働の割増賃金率の引上げ等に関する労働基準法の改正を踏まえ、これまで以上に事務の効率化や業務配分の見直し等に取り組む必要がある。

(6) メンタルヘルス対策

行政課題が複雑・多様化する中で、心身に負担を感じ、心の疾病を抱える職員が依然として多く見られる。心の疾病による休職からの職場復帰には長期間を要することが多く、また、再発を繰り返すケースが見受けられることから、職場全体のメンタルヘルスに対する理解を高め、円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えることが、なお一層求められる。

(7) 仕事と家庭生活の両立支援

本市においては、育児短時間勤務制度や介護休暇制度、育児や介護を行う職員の時間外勤務を免除する制度等が整備されている。職員がこうした制度を気兼ねなく利用できるような職場の雰囲気づくりや業務分担についての配慮など、職場が仕事と家庭生活の両立をしやすい環境となるよう、両立支援対策を進めていく必要がある。

(8) 女性職員の登用

本市の管理職に占める女性の割合が低い状況にあることから、引き続き女性職員の計画的な育成に努めるとともに、有為な人材を各分野で積極的に登用することが必要である。任命権者においては、女性職員が十分に能力を発揮できる環境を整備するとともに、女性職員のキャリア形成についてどのような課題があるかを的確に把握することが求められる。

(9) 市民からの信頼の確保

職員は、職務中はもちろん職務外であっても、市政が市民全体の信頼を基盤として成り立つものであることを自覚し、自らの行動が公務に与える影響の大きさと職責の重さを認識して、その信頼を裏切ることのないよう努めなければならない。また、任命権者は引き続き服務規律の確保に努め、不祥事に対しては公正かつ厳正な対応を取ることが求められる。