

「平成21年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成21年(2009年)9月17日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

* 月例給、期末・勤勉手当ともに引下げ

平均年間給与は▲16.3万円(▲2.44%)、平成15年の平均▲17.2万円(▲2.47%)に次ぐ大幅な引下げ

1 月例給の引下げ

本市職員給与が民間給与を0.41%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・勤勉手当の年間支給月数の引下げ

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を0.35月上回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.35月分引き下げること。

1 勧告率(公民較差)

民間給与①	職員給与② (行政職 一般事務・技術)	較差①-② ((①-②)÷②×100)
432,693円	434,488円	-1,795円 (-0.41%)

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21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 ▲0.41%)

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(全国)との較差(▲0.22%)の大きさ等を考慮し、月例給を引き下げるよう勧告。

(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4.15月分(本市職員の支給月数4.50月)

イ 民間の支給割合を0.35月分上回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.35月分引き下げることが適当である。

(注) 人事院は、民間(全国)の支給割合(4.17月分)に見合うよう期末・勤勉手当の支給割合を0.35月分引き下げるよう勧告。

(3) その他

ア 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。

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。

イ 住居手当については、人事院が国家公務員の自宅に係る住居手当を廃止するよう勧告したところであるが、その見直しに当たっては、本市職員の住宅事情等を踏まえ、民間及び他の政令指定都市等の状況等を勘案しながら、慎重に検討していく必要がある。

3 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

本市においては、現在、職員の能力・勤務実績をよりの確に反映できるよう、現行の人事評価制度の改善に取り組んでおり、できるだけ早期の新たな制度構築が期待される。

制度の見直しに当たっては、客観的で分かりやすい評価基準や評価手続を定め、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、職員の制度への理解を深め、評価者の評価能力等の向上を図るための研修等を実施し、評価に対する納得性・信頼性を一層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についても、地方公務員法に定める分限制度の趣旨に則り、分限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、公正かつ適切な運用に努める必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けて、職員一人ひとりがコスト意識を持って業務を執行していくことはもちろんのこと、業務量に応じたメリハリのある人員配置、抜本的な業務内容の見直し等による業務量の削減、管理者による適切な業務分担や進捗状況の把握、ICTの有効活用による業務の効率化など、これまで以上に実効性のある取組を職員が一丸となって推進する必要がある。

(3) 不祥事の防止

不祥事には、厳正な懲戒処分を行うことはもとより、その事実関係を十分に把握・分析し、再発防止に向けた具体的な対策を講じる必要がある。

職員が生き生きと誇りを持って働くことができ、不祥事を許さない職場環境・風土づくりなどの取組の一層の強化を図り、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、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ことが必要である。

(4) メンタルヘルス対策の強化

組織全体として、メンタルヘルス対策に取り組むことが重要である。

まず、職員一人ひとりは、ストレスへの対処方法を身につけることなど、セルフケアの推進を図る必要がある。

また、管理監督者は、職員の不調のサインを早期発見できるように努めるとともに、職場のストレス要因の除去・軽減に取り組むなど、管理監督者によるラインケアの充実を図る必要がある。

さらに、退職者等の職場復帰に関しては、それぞれの状態に応じた適切な受入態勢や産業保健スタッフによる再発予防支援など、一層きめ細かく取り組んでいく必要がある。

(5) 高齢期の雇用問題への対応

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降、60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生する。

人事院は、本年の報告において、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、この条件を整えるためには、給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要があるとしている。

本市においても、職員の高齢期雇用の在り方について、国や他都市等の動向を注視し、給与制度等必要な条件整備を含めた具体的な検討に早急に着手する必要がある。

【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	411,027円	409,342円	-1,685円
平均年間給与	6,683,000円	6,520,000円	-163,000円

※① 職員（全部局）の平均年齢：43.5歳、平均勤続年数：19.8年

※② 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23億3千万円の減額