

平成 21 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要



本年の給与勧告のポイント

- 1 職員給与が民間給与を 4,972 円(1.23%)上回っており、この較差を解消するため、月例給の引下げ改定(給料月額引下げ)
- 2 特別給(期末手当・勤勉手当)の 0.35 月分引下げ(4.50 月分 → 4.15 月分)

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適應した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[(A)-(B)] / (B) × 100]
397,914 円	402,886 円	△4,972 円 (△1.23%)

(職員の平均年齢 43.2 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内の 309 の民間事業所から 120 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査(調査完了率 92.5%)

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

民間の支給割合 4.16 月分(職員の支給月数 4.50 月分(0.2 月分凍結中))

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の支給月数を比較

3 本年の給与改定

(1) 月例給

給料表について、本年人事院が勧告した俸給表を基準として、本市における公民較差を解消するための率を乗ずる引下げ改定(医療職給料表(1)は除く)

(2) 特別給

期末手当・勤勉手当の年間支給月数を 0.35 月分引下げ(4.50 月分 → 4.15 月分)

		6 月期	12 月期
21 年度	期末手当	1.25 月分(支給済み)	1.5 月分(現行 1.6 月分)
	勤勉手当	0.7 月分(支給済み)	0.7 月分(現行 0.75 月分)
22 年度	期末手当	1.25 月分	1.5 月分
以降	勤勉手当	0.7 月分	0.7 月分

※ 特例措置により凍結した 6 月期における期末手当(0.15 月分)・勤勉手当(0.05 月分)の支給月数分(計 0.2 月分)は引下げ分の一部に充当

(3) 改定の実施時期等

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

本年 4 月から改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消するため、12 月期の期末手当において調整

4 その他給与に関する諸課題

(1) 住居手当

自宅に係る住居手当(新築・購入後 5 年)について、借家・借間に係る住居手当のあり方も含め、他都市や民間の状況等を踏まえながら引き続き検討

(2) 給与構造改革

職務・職資に応じた管理職手当のあり方、地域手当の問題について引き続き検討

(3) 時間外勤務手当等

労働基準法の改正を踏まえ、月 60 時間を超える時間外勤務に係る支給割合の引上げ、代替休の導入の検討が必要

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

将来を担う優秀な人材の確保のため、受験者の確保に向けた有効な取組や多様化・高度化する人材確保の要請に臨機応変に対応する取組の推進が必要

「職場」「人事」「研修」が有機的に連携し、人を育てる制度と人が育つ組織づくりに向けた具体的な人材育成策についてさらに検討

公務・公共のために全力を尽くす職員の使命感を醸成し、市民に信頼される組織の実現

(2) 人事評価制度

客観的で公正性・透明性を十分確保した人事評価制度の早急な整備が必要

具体的な評価方法や人事管理への反映方法について、国や他都市の実施状況等も把握しながら十分な検討と検証が必要

(3) 女性職員の登用

女性職員の職域・職務の拡大、将来の女性幹部候補生として係長・主任級への積極的な登用など、より一層、男女共同参画社会を推進する長期的かつ積極的な取組が必要

(4) 仕事と家庭の両立支援

人事院による国家公務員の育児休業等に関する法律改正の意見申出、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、仕事と子育ての両立を支援する一層の勤務環境の整備が必要

(5) 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりがコスト意識を持つことによる仕事と時間に対する自己管理能力を高める意識改革が重要

管理職員は職員の業務の進捗状況を適正に管理し、適切な業務配分を行うなど、個別具体的な行動の実践が重要

任命権者においては、事務事業の見直しや人員の適正配置など、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組の推進が必要

(6) 職員の健康の保持

職員の心身の健康を保持、増進し、健康に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整えていくことは、任命権者の重要な責務

予防や早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えるなど、なお一層の取組が必要

近年顕在化している「パワー・ハラスメント」について、具体的な言動例等の情報提供を行うなど、問題の発生を未然に防ぐ取組が必要

(7) 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う雇用と年金の連携について、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう図るとともに、長年の職務を通じて得た知識や経験、技術等を十分に活かしながら、次の世代にスムーズに伝えていけるよう、国の動向等を注視しつつ、検討が必要

(8) 非常勤職員の処遇

増加する市民ニーズや社会情勢の変化に迅速に対応するため多様な雇用形態が導入される中、非常勤職員についても適正な処遇を行うことでその志気を高め、安心して職務に精励することができるよう、今後とも検討が必要

<参考>

① 改定に伴う職員の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C) = (B) - (A)	増減率 (C)/(A) × 100
6,291 千円	6,080 千円	△211 千円	△3.4%

(職員の平均年齢 42.0 歳)

② 改定に伴う所要額

△約 12 億 4 千万円

※ ①②とも全職員の 4 月分給与から試算