

# 平成 21 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 21 年 9 月 28 日  
浜松市人事委員会

## 本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに引下げ 平均年間給与は△約 16.4 万円

- ① 公民較差（△845 円（△0.22%））を解消するため、給料表及び住居手当の改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定（△0.4 月分）

## 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 356 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 事業所の現地調査を行った。（調査完了事業所 94 事業所）

#### (1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
376,282 円	377,127 円	△845 円（△0.22%）

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.4 歳、平均経験年数は 23.0 年である。

#### (2) ボーナス

民間の支給割合 4.08 月（職員の支給月数 4.5 月）

### 2 給与改定の内容

#### (1) 月例給

##### ア 給料表

- ① 行政職給料表 若年層（1 級から 3 級までの一部）を除いて引下げ。7 級以上は平均を上回る引下げ
  - ② 医療職給料表 医師の人材確保を図るため、改定なし
  - ③ 教育職給料表 静岡県の高専等教育職給料表との均衡を基本
- ※ 給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置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

##### イ 住居手当

- 自宅に係る住居手当を廃止
- 借家・借間に係る住居手当は公民較差を考慮する中で最高支給限度額を月額 700 円引上げ（25,000 円→25,700 円）

#### (2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう 0.4 月分引下げ（4.5 月分→4.1 月分）

### (3) 実施時期等

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。

## II 給与構造改革

- 1 東京事務所に勤務する職員に係る地域手当について、平成22年4月1日から暫定的な支給割合である100分の17を本来の支給割合である100分の18とすることが必要
- 2 勤務実績の給与への反映について、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、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 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正について、地方公務員への適用に留意したうえで施行に向けた準備が必要
- 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

## IV 職員の勤務条件等に関する諸課題

### 1 人材の確保・育成

職員の自己啓発支援や能力開発を計画的に進め、これまで以上に意欲的・積極的に物事に取り組む自立した職員の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情報発信や職員募集を効果的に行っていく必要がある。なお、採用試験のあり方については、人物面を的確に評価する手法について今後も調査研究していく必要がある。

### 2 人事評価制度

人事評価制度の本格的な運用においては、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。また、評価者のスキルアップを進め、評価の信頼性と客観性をより高めることが必要である。

### 3 時間外勤務の縮減

「時間外勤務縮減のための6つのポイント」の周知徹底による意識改革、組織間の応援体制の整備、ノー残業デーの徹底や職場単位での時間外勤務の縮減策の実施など時間外勤務の縮減に向けた取組をなお一層徹底していく必要がある。また、管理監督者においては特定の職員に業務が集中しないよう、適正な事務配分を行うとともに、継続的な事務の見直しに努めていくことが重要である。

### 4 職員の勤務環境の整備等

#### (1) 仕事と家庭の両立支援

職員一人一人が各々のライフステージに応じ職業生活と家庭生活の両立ができ、安心して職務に専念し、その能力を最大限に発揮できるように、今後も引き続き仕事と家庭の両立支援のための取組を進めていく必要がある。

## (2) 心の健康づくりの推進

職員の心の健康づくりのため、心が不健康な状態の職員への早期対応や長期病休者の円滑な職場復帰と再発防止の取組を今後も進めていく必要がある。管理監督者は常に職員の心の健康状態の把握に努め、快適な職場環境と良好な人間関係の構築に努めていくことが必要である。また、「パワーハラスメント」については、管理監督者への研修等を通じ意識の啓発を図る必要がある。

### 5 高齢期の雇用問題

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、法令の遵守と倫理観の堅持に一層努め、職務に精励することが必要である。

## 【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
377,127 円	△836 円	376,291 円	43.4 歳

注 事務職員・技術職員一人あたりの改定額

給料△667 円 住居手当△149 円 はね返り△20 円 合計△836 円(△0.22%)

※ 公民較差△845 円との差 △9 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
6,221,000 円	6,057,000 円	△164,000 円

### 3 給与勧告に伴う影響額（概算）

△約 8 億 3 千万円（行政職、教育職、医療職）

### 4 期末手当・勤勉手当の支給月数

	6 月期	12 月期
21 年度 期末手当	1.25 月（支給済み）	1.5 月（現行 1.6 月）
勤勉手当	0.7 月（支給済み）	0.65 月（現行 0.75 月）
22 年度 期末手当	1.25 月	1.5 月
以降 勤勉手当	0.675 月	0.675 月

※ 本年 5 月の意見の申し出に基づき、21 年 6 月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2 月分）は引下げ分の一部に充当

5 職員の平均給与月額の状態（事務職員・技術職員）

	平成 21 年(A)	平成 20 年(B)	(A)－(B)
給料	340,907 円	342,901 円	△1,994 円
扶養手当	11,689 円	11,733 円	△44 円
住居手当	4,323 円	5,677 円	△1,354 円
その他	20,208 円	20,212 円	△4 円
合計	377,127 円	380,523 円	△3,396 円
(年 齢)	(43.4 歳)	(43.1 歳)	(0.3 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当