

## 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成21年10月9日  
仙台市人事委員会

### 本年の給与勧告のポイント

- ① 公民給与の較差(0.03%)が極めて小さく、月例給の水準改定を見送り
- ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)を引下げ(△0.35月分)。この引下げは平成15年以来6年ぶりで、引下げ月数は過去最大
- ③ 勧告どおり実施された場合、職員(行政職)の平均年間給与は、約14万3千円の減(△2.1%)となる。

#### 1 給与勧告の意義

給与勧告の制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有している。

本委員会では、職員給与を民間の給与水準に均衡させること(民間準拠)を基本に給与勧告を行っている。

#### 2 職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」－平成21年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員5,961人を対象に給与実態調査を実施した。このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員は、4,526人である。

「職種別民間給与実態調査」－企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から150事業所を層化無作為抽出し、公務と類似すると認められる職務に従事する者5,702人について、本年4月分の個人別給与月額等を給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず調査した。

##### (1) 月例給

本年4月分の職員及び民間の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の月例給が職員の月例給を1人当たり112円(0.03%)上回っていることが判明した。

	民間	職員	較差	職員の平均年齢
平成21年	403,789円	403,677円	112円(0.03%)	44.0歳
(参考)平成20年	404,051円	405,359円	△1,308円(△0.32%)	43.7歳
(平成21年)－(平成20年)	△262円	△1,682円	—	0.3歳

##### (2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給(ボーナス)の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.15月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の

年間支給割合（4.5月分）を下回っていることが判明した。

### 3 給与改定の内容

#### (1) 月例給

公民較差が極めて小さいこと、諸手当についても民間の支給状況と概ね均衡していることを勘案して本年は月例給の水準改定を見送り

#### (2) 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合に見合うように引下げ 4.5月分→4.15月分

<一般の職員の場合の支給月数>

		6月期	12月期
本年度	期末手当	※1.25月分（現行1.4月分）	1.5月分（現行1.6月分）
	勤勉手当	0.7月分（現行0.75月分）	0.7月分（現行0.75月分）
22年度以降	期末手当	1.25月分	1.5月分
	勤勉手当	0.7月分	0.7月分

※ 平成21年6月期における期末手当及び勤勉手当については、特例措置により支給月数の一部（0.2月分）を凍結。凍結した支給月数分は、支給しないこととし、今回の引下げ分の一部に充当。

<実施時期> 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）。ただし、平成22年6月期以降に係る改定については、平成22年4月1日

#### (3) 教員の給与（副校長の処遇について）

教育職給料表（一）の適用、諸手当等について所要の措置を要する

<実施時期> 平成22年4月1日

#### (4) その他

義務教育等教員特別手当について、県の動向に留意した対応の検討を要する

### 4 平均年間給与の減少

勧告どおり実施された場合、職員の平均年間給与は約14万3千円の減少となる。

現行の年間給与	勧告後の年間給与	年間給与の減少額
6,674 千円	6,531 千円	143 千円

### 5 その他報告で言及した事項

#### (1) 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立を支援することは、人材の確保及び育成、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性職員の登用を促す観点から、ますます重要となっている。

子育て、介護等の支援制度に関する情報提供を一層充実させるとともに、職員の意識啓発、職場の理解促進等のための取組を積極的に推進していくことが必要である。

#### (2) 超過勤務の縮減

超過勤務を縮減するためには、職員一人ひとりがコスト意識を持って効率的に職務を遂行

することができるよう意識啓発に努めるとともに、さらなる業務の効率化や事務手続の簡素化を進めるための組織的な取組が必要となる。管理監督者においても、業務進捗状況の的確な把握に基づく事前命令・事後確認の徹底等による超過勤務の適正な管理に努めることが重要である。

また、労働基準法改正の趣旨を踏まえて超過勤務縮減のための取組を推進することが必要である。

(3) 職場環境の改善

メンタルヘルス対策にかかる取組について、引き続き相談体制の充実やセルフケア等に関する意識啓発に努めるとともに、管理監督者においては、日頃から職員の勤務態度、健康状況等に目を配ることが重要である。また、いわゆるパワー・ハラスメントについても、防止に関する研修等により意識啓発を進めることが必要である。

(4) 公務員倫理・服務規律

公務員倫理・服務規律について、職員一人ひとりが、公務に携わる者として自らの立場を自覚し、より高い倫理観を持って職務に邁進していくことが重要であり、引き続き、研修等による意識の啓発や管理監督者によるきめ細やかな指導、援助を徹底し、市民の信頼確保に全力を挙げて努めなければならない。

(5) 人事評価制度

能力や実績に応じた人事評価に基づく人事管理を行うことは、職員の適性に応じた能力を開発し、人材育成を推進させるとともに、組織の活性化を促し、公務能率を向上させることにつながる。

本市において実施している人事評価について、今後は、さらに公平性、透明性を高め、より実効性の高い人事評価制度が確立されるよう、引き続き検討していく必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告においては、公的年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に引き上げられることに伴い、国家公務員の定年年齢も同様に引き上げる必要があるとされている。

本市においては、再任用制度の活用により60歳定年退職後の雇用の拡大に努めているが、今後の国や民間企業の動向を注視して、職員の高齢期の雇用確保とそのための条件整備について、研究を進める必要がある。

【参考】 近年の給与勧告の状況(行政職給料表適用職員)

	月例給	期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)		平均年間給与	
	公民 較差	年間支給 月数	対前年比 増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.29%	4.95 月	△0.30 月	△9.7 万円	△1.5%
平成 12 年	0.12%	4.75 月	△0.20 月	△7.1 万円	△1.1%
平成 13 年	0.09%	4.70 月	△0.05 月	△1.6 万円	△0.2%
平成 14 年	△1.78%	4.65 月	△0.05 月	△14.0 万円	△2.1%
平成 15 年	△1.08%	4.40 月	△0.25 月	△17.4 万円	△2.6%
平成 16 年	0.09%	4.40 月	-	0.6 万円	0.1%
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	△0.36%	4.45 月	-	△2.4 万円	△0.4%
平成 19 年	△0.00%	4.50 月	0.05 月	2.1 万円	0.3%
平成 20 年	△0.32%	4.50 月	-	△2.2 万円	△0.3%
平成 21 年	0.03%	4.15 月	△0.35 月	△14.3 万円	△2.1%