

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10月9日
堺市人事委員会

本年の報告・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14.4万円（行政職）

月例給については、職員給与が民間給与を489円（0.12%）上回っていることから、この較差を解消するため、初任給を中心とした若年層に配慮したうえで、その給料月額について引下げ

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 人事委員会が行う職員の給与等に関する報告及び勧告

労働基本権の一部を制約されている職員の勤務条件を、社会一般の情勢に適応した適正なものとして確保するため、地方公務員法の規定に基づき、中立・公正な第三者機関の立場で行うもの

2 本市職員と民間従業員との給与比較等

(1) 給与等の調査

本年4月現在の本市職員及び本市内に所在する民間事業所の従業員の給与等について実態調査を行った。民間従業員については、企業全体の従業員数が50人以上で、かつ、事業所の従業員数が50人以上である225事業所を母集団として、そのうちの83事業所を無作為に抽出して調査を行った。

（調査完了事業所72事業所、調査完了率86.7%）

(2) 比較の結果

月例給 本市職員と民間従業員の本年4月分の給与をラスパイレース方式により、責任の度合い、年齢、学歴の条件が同等と認められるもの同士で比較）

民間従業員給与 (A)	本市職員給与 (B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)
407,089 円	407,578 円	489 円 (0.12%)

（注）本市職員の平均年齢43.7歳、平均勤続年数20.5年（行政職給料表適用者（新規学卒採用者を除く））

特別給 ボーナス（本市における期末手当・勤勉手当の年間支給月数と、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給割合を比較）

民間支給割合 (A)	本市支給月数 (B)	月数差 (A-B)
4.14 月分	4.50 月分	0.36 月

3 給与の改定等

(1) 給料表

行政職給料表・・・初任給を中心とした若年層に配慮したうえで、その給料月額について引下げ
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て引下げ（医療職給料表(1)は除く）

(2) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を0.35月分引下げ（4.50月分 4.15月分）

勧告月数は、国と同様に、小数第2位を2捨3入し、0.05月単位で決定している。

(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のときは、その日）から実施
- ・なお、平成21年12月に支給する期末手当において、本年4月からこの改定の実施の日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、所要の調整を行うこと

4 その他の事項

(1) 給与構造改革関係

人事評価制度については、現在、本格導入に向けて取組みを進めているところ。人材育成、職員の能力向上、また職員の努力に報いる給与制度の実現のための取組みとして、より客観的で公正性・透明性が高く、実効性のある制度として構築する必要があり、職員の理解を得ることが重要

(2) 時間外勤務の縮減等

平成 20 年度の職員一人あたり平均時間外勤務時間数が前年度に比べて増加しており、その縮減にあたっては、適切な人員配置や業務分担の見直しが重要であることは言うまでもないが、業務の簡素化、効率化に組織を挙げて取り組むことが重要

特に、管理職職員は所属職員の勤務時間を適切に把握するとともに、スケジュール管理を徹底する等、時間外勤務を最小限にとどめるよう、今後も一層の取り組みを進めることが求められる。

(3) 職員の健康管理

近年、精神的疾患を要因とする長期休業者数が増加傾向にあり、引き続き、心の健康づくりに向けた職員への啓発・教育に取り組むとともに、全ての職員が、より良い職場環境の整備に努める必要

(4) 仕事と生活の調和

育児短時間勤務制度や介護休暇制度などの諸制度が整備され、育児や介護等、様々な事情を有する職員が、その能力を十分に発揮できるよう、今後も、仕事と生活の調和の意識を醸成し、職員の生活満足度の向上と職務への意欲向上につながるよう、環境を整備していくことが望まれる。

(5) 男女共同参画の推進等

市政を運営するにあたっては、今まで以上に多様な視点を反映させることが重要であり、女性の役職者への積極的な登用が重要な課題。女性職員の活躍の場を広げるにあたっては、男女を問わず、仕事と生活の調和を図る必要があり、男女がともに仕事と生活の両立支援制度を積極的に利用できる職場環境づくりをすすめる等、性別にとらわれない生活者としての役割分担を進めることができる環境を整えていくことが重要

セクシュアル・ハラスメントの防止・排除に向けては、引き続き、良好な職場環境の形成に向けた取り組みを行うことが重要

(6) 公務員倫理

本市においても職員の懲戒処分事例が少なからず発生していることは誠に遺憾。市民の信頼や期待に応えていくためにも、引き続き職員の意識向上を図る必要

職員一人ひとりが、公務員が全体の奉仕者であることをあらためて自覚し、服務規律の遵守と高い倫理観の保持、法令遵守の意識を強く持って職務に精励されるよう要望

(7) 人材確保・人材育成

新規卒卒者人口の減少や団塊の世代の大量退職期を迎え、より良い人材の計画的確保が最重要課題の一つ。今後も、優秀な人材を継続的に確保していくために、本市で働くことの魅力を積極的に発信していくことが重要

より市民満足度の高い行政サービスを提供するためにも、職員一人ひとりが常に向上心を持ち、日々研鑽を重ねることが重要

(8) その他

人事院勧告において示された高齢期の雇用問題や、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」等で述べられている課題等については、国の動向や関係法令改正等の状況を注視していく必要

近年、いわゆる非正規労働者の待遇が問題として取り上げられているが、本市においても多様な雇用形態を活用して業務が進められており、これら職員の勤務条件が引き続き適正なものとして整えられるよう要望

【参考】 1 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）

千円未満四捨五入

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
6,604,000 円	6,460,000 円	144,000 円

2 勧告に伴う所要額 約 771,411,000 円（企業職、教育職、現業職を除く）