

# 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16日  
和歌山市人事委員会

## ◎ 勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引下げ～平均年間給与は、△15.2万円(△2.3%)

- 1 月例給は、公民較差(△612円 △0.15%)を解消するため、引下げ
- 2 期末・勤勉手当は、年間の支給割合を0.35月分引下げ(年間4.5月→4.15月)

## 1 公民給与の比較

### (1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

- ア 平成21年4月1日に在職する職員(技能労務職員及び企業職員を除く。)2,485人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行う一般行政職員は1,497人である。
- イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した74事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

### (2) 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、職員の給与が民間の給与を612円(0.15%)上回っていることが判明した。

民間給与	職員給与	較差
395,753円	396,365円	△612円(△0.15%)
	383,919円	11,834円(3.08%)

※ 職員給与の上段は減額措置前の額であり、下段は特例条例により実際に支払われた額である。

### (3) 特別給(ボーナス)

平成20年8月から平成21年7月までの民間のボーナスの平均給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.17月分となっており、職員の期末・勤勉手当支給月数(4.50月)が民間を上回っていることが判明した。

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給

給料表について、本市職員の給与と民間給与の較差の大きさ等を考慮し、引下げ(初任給を中心とした若年層及び医療職給料表を除く。)

また、給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置により暫定的に支給されている額についても、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

### (2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給割合を引下げ(4.50月分→4.15月分)

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.40月(うち0.15月を凍結)	1.50月(現行1.60月)
	勤勉手当	0.75月(うち0.05月を凍結)	0.70月(現行0.75月)
22年度以降	期末手当	1.25月	1.50月
	勤勉手当	0.70月	0.70月

### (3) 実施時期等

条例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月期以降については、平成22年4月1日から実施

なお、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員にあっては、4月から改定の実施日の前日までの期間に係る較差相当分を、平成21年12月の期末手当の額において調整

【参考】改定による職員の年間平均給与(一般行政職・概算)

改定前 655.9万円 → 改定後 640.7万円(△15.2万円(△2.3%))

### 3 その他の報告

#### (1) 人事給与制度について

本市では、職務、職責及び勤務実績を給与に反映し得るよう給与制度の改革を行ってきており、今後も国や他の地方公共団体の動向に留意しながら検討を進めることが必要である。

勤務実績をより重視した給与制度への移行に当たっては、現在試行中の人事評価制度について、客観的で公平性や透明性が高く、実効性のあるものとしていくことが重要である。

なお、本年の人事院の報告において、国家公務員の定年年齢を段階的に65歳まで延長する方向性等が示されたことから、本市においても検討を進める必要がある。

#### (2) 総労働時間の短縮について

総労働時間の短縮を図ることは、職員の心身の健康を維持し、公務能率の向上に資するだけでなく、職業生活と家庭生活の調和を図るためにも重要である。

毎年報告の中で時間外勤務の縮減について要請してきているが、依然として一部の職場において長時間に及ぶ時間外勤務が行われている実態があり、なお一層の対策が必要である。

なお、労働基準法の一部改正における月60時間を超える時間外労働に関する超過勤務手当の支給割合や代替休の取扱いについて、同法改正の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

#### (3) メンタルヘルス対策について

職員が心身ともに健康でその職務に従事することは、公務能率の観点からも重要である。

近年、公務を取り巻く状況が大きく変化し、職員の精神面への負担が増大しており、依然として休業者に占める精神性疾患患者の割合が高い水準で推移している。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策に関して、十分な配慮が必要である。

このほか、本年の人事院の報告においても言及のあったパワー・ハラスメント問題についても、理解を深め、防止のための措置等を講じる必要がある。

#### (4) 職業生活と家庭生活の両立支援について

少子高齢化、核家族化が急速に進展する中、職員がその職業生活と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を図ることが求められている。

職員の意識改革とともに、制度を利用しやすい環境の整備が求められており、本市においても引き続き職員の職業生活と家庭生活の両立支援のための取組を進めていく必要がある。

なお、本年、民間労働者の育児休業等に関する法改正に伴い、人事院は、国家公務員に関する法律の改正についての意見の申出を行った。地方公務員についても、関係法令の改正の動きが予測されるため、今後の動向を注視していく必要がある。

#### (5) 公務員倫理について

職員の倫理意識高揚に取り組んできているところであるが、いまだに、市民の市政に対する信頼を失墜させる法令違反など公務員としての自覚を欠いた行為が発生している状況にある。職員一人ひとりがこの事態を深刻に受け止めるとともに、管理監督者は、自ら率先して服務規律の確保に努め、部下職員に対し執務態度や私生活を律するよう指導監督する必要がある。

任命権者においては、服務規律等の徹底を図り、市民の信頼確保に努めていく必要がある。

#### <人事院勧告の内容>

平均年間給与△15.4万円(△2.4%)、平成15年の△16.5万円(△2.6%)に次ぐ大幅な引下げ

1 民間給与との較差(月例給) △863円(△0.22%)

2 主な内容

(1) 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差を解消するため、月例給の引下げ改定

— 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.35月分)

(3) 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定