

平成 22 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 22 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 8.9 万円

公民較差 (871 円 (0.23%)) を解消するため、月例給の引下げ改定

- ・ 55 歳を超える職員の給料・管理職手当の支給額の一定率減額、給料表の引下げ改定
- ・ 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (0.2 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 354 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 事業所の実地調査を行った。(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
373,826 円	374,697 円	871 円 (0.23%)

(注) 上記職員 (事務職員・技術職員) の平均年齢は 43.5 歳、平均経験年数は 23.3 年である。

(2) ボーナス

民間の支給割合 3.88 月 (職員の支給月数 4.1 月)

2 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 50 歳台後半層の職員の給与の減額措置

55 歳を超える職員 (行政職給料表 5 級以下の職員、同給料表 6 級の職員のうち管理職手当の支給を受けないもの、教育職給料表又は医療職給料表適用職員及び再任用職員を除く) について、給料及び管理職手当の支給額を一定率で減額 (1.14%)

イ 給料表

行政職給料表 若年層等を除いて引下げ (平均改定率 0.1%)

医療職給料表 医師の人材確保を図るため、改定なし

教育職給料表 静岡県高等学校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についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

(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 0.2 月分引下げ (4.1 月分 3.9 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

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である。

III その他の課題

- 1 月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることについては、実施に向けて準備を進めていく必要がある。
- 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・研究を進める必要がある。

IV 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保・育成

職員の採用においては、多様なニーズに対応していくため、効果的な募集活動や積極的な情報発信を行い、人材の確保に向けた取組を一層推進していく必要がある。また、より人物面を重視した採用試験の在り方について、今後も調査検討していく必要がある。人材育成においては、これまで以上に意欲的・積極的に課題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。

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一層進め、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

組織間の応援体制の一層の推進に努めるとともに、管理監督者においては、より適正な事務配分を行い、継続的な事務の見直しに取り組んでいくことが必要である。

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て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な環境を整備することが必要である。

(2) 心の健康づくりの推進

心の健康の問題による長期病休者は年々増加傾向にあり、今後も職員の心の健康づくりのための一層の取組を進めていくことが必要である。管理監督者においては、職場でのコミュニケーションを活発にし、部下の不調のサインを早期発見できるように努めることが重要である。また、長期病休者の職場復帰支援については、人事院が提示した試験的に出勤する仕組みなどを検討する中で、職員にとっての最善の方策を研究していく必要がある。

「パワー・ハラスメント」については、引き続き管理監督者への研修等を通じて意識の啓発を図る必要がある。

(3) 病気休暇制度

人事院が示した病気休暇制度の見直しの方針について、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。

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 労働基本権

地方公務員の労働基本権の在り方について、国の動向を注視していくことが必要である。

7 公務員倫理

職員は、全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、法令の遵守と倫理観の堅持に一層努め、市民の期待と信頼に応えるよう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
374,697 円	868 円	373,829 円	43.5 歳

注 事務職員・技術職員一人あたりの改定額

給料 775 円 管理職手当 68 円 はね返り 25 円 合計 868 円(0.23%)
公民較差 871 円との差 3 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
6,031,000 円	5,942,000 円	89,000 円(1.48%)

3 給与勧告に伴う影響額（概算）

約 4 億 5 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	
22 年度	期末手当	1.25	月 (支給済み)	1.35	月 (現行 1.5 月)
	勤勉手当	0.675	月 (支給済み)	0.625	月 (現行 0.675 月)
23 年度	期末手当	1.225	月	1.375	月
以降	勤勉手当	0.65	月	0.65	月

5 職員の平均給与月額状況 (事務職員・技術職員)

	平成 22 年 (A)	平成 21 年 (B)	(A) - (B)
給 料	338,734 円	340,907 円	2,173 円
扶養手当	11,648 円	11,689 円	41 円
住居手当	4,241 円	4,323 円	82 円
その他	20,074 円	20,208 円	134 円
合 計	374,697 円	377,127 円	2,430 円
(年 齢)	(43.5 歳)	(43.4 歳)	(0.1 歳)

その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当