

「職員の給与に関する報告及び勧告」について

本年の給与勧告のポイント [勧告日：平成 22 年 9 月 16 日]

- ① 民間との較差(△0.03%)が極めて小さいことから、月例給の改定を求めない。
 - ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)を0.2月分引下げ
年間支給月数(3.95月)は、47年ぶりに4箇月分を割り込む。
 - ③ 勧告どおり実施された場合、職員の平均年間給与は約8.2万円の減となる。
- ※ 現在行っている給与減額措置による平成22年度の平均カット額(年間)は、約10.6万円

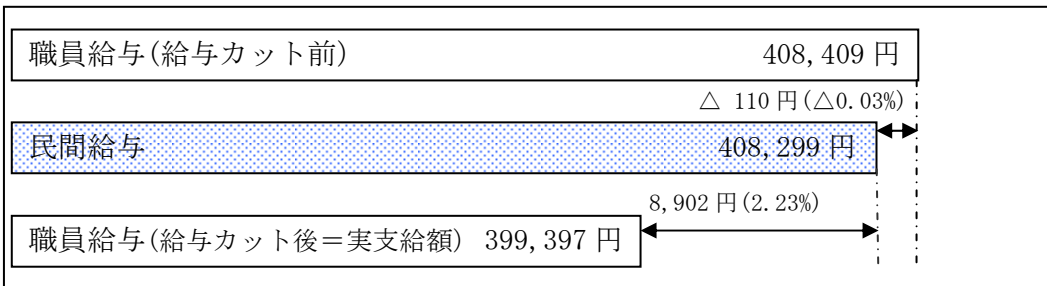
1 民間給与との比較

(1) 月例給

○職員の給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (行政職(一)適用相当職) (B)		較 差	
			(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
408,299円	減額措置前	408,409円	△110円	△0.03%
	減額措置後	399,397円	8,902円	2.23%

(注) 平成22年4月分の給与の比較である。



(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間事業所の年間支給割合	3.97月分	本市職員の支給月数	4.15月分
--------------	--------	-----------	--------

2 本年の給与改定

(1) 月例給

減額措置前の職員給与と民間との較差が極めて小さいことから、改定を求めない。

(2) 期末手当及び勤勉手当

市内民間事業所における支給状況との均衡及び本年の人事院勧告を考慮し、期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合を0.2月分引下げ(4.15月→3.95月)

3 給与に関するその他の課題について

(1) 住居手当

市内民間事業所における支給状況とほぼ均衡が取れているが、国や多くの地方公共団体において見直しが行われた状況を踏まえ、改めて今後の在り方を検討することが適当

(2) 給与構造の見直し

- ・ 今後とも検証を続け、職員の状況を総合的に勘案し、職務・職責をより重視した給料表となるよう、全体の級構成や各級の水準について見直しを検討する必要
- ・ 管理監督職員の職務・職責を端的に反映するため、管理職手当を定額制とすることが適当
- ・ 市内民間事業所で管理職の賞与の支給に考課査定を取り入れる傾向が拡大しているため、対応を検討する必要

4 公務運営の改善について

(1) 高齢期雇用

国等の動向を注視し、本市の実情に応じて、課題の整理を進めていくことが必要

(2) 人材の確保・育成

- ・ 全職員を対象に試行されている新たな人事評価制度について、人材の育成と組織の活性化につながるよう、不断の改善に取り組むことが重要
- ・ 人材の確保・育成、組織の活性化の観点から、活力ある組織づくりに資する昇任管理の在り方を引き続き研究

(3) 公務規律の維持等

新たな不祥事が生じたことは遺憾であり、引き続き厳正に対処する必要。職務に必要な能力や意欲を欠く職員については、地方公務員制度の趣旨にのっとり、適切な人事管理を行う必要

(4) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減

- ・ 局長が強力なトップマネジメントを行うとともに、すべての管理監督職員も業務の進行管理のみならず、職員の勤務時間や健康管理も含めたマネジメントを行い、時間外勤務の縮減を図ることが必要
- ・ とりわけ、年間 720 時間を超える時間外勤務については速やかに解消するよう努めるべき

イ 心の健康づくり

従前の取組に加え、職員相互で支援し合えるような職場運営に努めることが肝要

ウ その他

任用根拠や勤務形態の異なる職員も含め、すべての職員の勤務条件が著しく均衡を失することのないよう留意する必要

5 給与勧告・報告制度の意義・役割について

給与勧告・報告制度は、地方公務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る。その意義や役割を踏まえ、適切に対処されることを要請する。

現在実施されている全職員を対象とした給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、職員の士気や組織活力に及ぼす影響を考え合わせ、早期に解消されることを望む。

【参 考】

1 職員の状況（平成 22 年 4 月現在）

民間事業所従業員の給与との比較を行った職員（国の行政職俸給表（一）適用相当職員）の総数は、6,123 人（平均年齢 42.2 歳、平均勤続年数 18.9 年）である。

2 職種別民間給与実態調査

企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 538 事業所のうち、145 事業所を対象に、本年 4 月の給与等の実態を実地調査した（調査完了率 95.2%、調査実人員 7,619 人）。