

## 「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

### 本年の報告及び勧告の特徴

- 期末・勤勉手当は 2 年連続の引下げ（△0.2 月）
  - ・ 期末・勤勉手当の年間支給月数の水準が 48 年振りに 4 月を下回る（3.95 月分）
- 月例給の改定は公民較差（0.04%）が極めて小さいことから見送り
- 平均年間給与は 7.4 万円減少（△1.23%）

### 1 職員給与実態調査及び民間給与実態調査

本市職員と市内民間従業員との給与の比較を行うため、それぞれの給与実態について調査

- ※ 民間給与実態調査は、市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 671 事業所から層化無作為抽出した 149 事業所を対象とし、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず調査を実施

### 2 公民給与の比較

#### (1) 月例給

職員（再任用職員を除く。）にあつては一般事務・技術職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者（ともに新規採用者を除く。）の 4 月分給与について比較（職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の条件が同等と認められる者について比較し、その較差を総合する方式）した結果、民間給与が職員給与を上回っている。

○ 公民較差 0.04%（155 円）【参考：本年の人事院勧告 △0.19%（△757 円）】

#### (2) 特別給

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較した結果、民間の支給月数が職員の支給月数を下回っている。

○ 民間の年間支給割合 3.94 月（公務の年間支給月数 4.15 月）

### 3 改定の主な内容

#### (1) 月例給

公民較差が極めて小さいことから、本年は月例給の水準改定を見送り

- ※ 教育職給料表（高専）については、人事院勧告の内容を考慮して改定

#### (2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の年間支給月数を下表のとおり 0.2 月分引下げ

区 分	現 行	改 定 後			
		平成 22 年度		平成 23 年度以降	
	月分	月分		月分	
6 月 期末手当	1.25 (1.05)	1.25	(1.05)	支給済み	1.225 (1.025)
勤勉手当	0.7 (0.9)	0.7	(0.9)	支給済み	0.675 (0.875)
12 月 期末手当	1.5 (1.3)	1.35	(1.15)		1.375 (1.175)
勤勉手当	0.7 (0.9)	0.65	(0.85)		0.675 (0.875)
年 間 計	4.15 (4.15)	3.95	(3.95)		3.95 (3.95)

※ 期末・勤勉手当欄の（ ）内は、特定職員（課長職以上）に対する支給月数である。

#### (3) 実施時期等

ア 改定の実施時期

条例等の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）から実施

イ 所要の措置

教育職給料表（高専）適用職員にあつては、給与改定状況を考慮したうえで、人事院勧告における調整方法と同様に調整

#### 4 その他の言及項目

##### (1) 諸手当

民間における各手当の支給状況とおおむね均衡していることから改定を見送り  
 ただし、自宅に係る住居手当については、本市における実情を踏まえるとともに、民間の支給状況や他都市の動向等を注視しつつ、住居手当全体のあり方について引き続き慎重に検討していく必要

##### (2) 人事行政運営上の検討課題

###### ア 人材の確保、育成

- 多様で有为の人材を計画的に採用するため、引き続き、本市の仕事の魅力・やりがいなどを様々な手法により発信し、受験者層に働きかけるとともに、試験制度などのあり方について研究を進める。
- 職員全体に占める女性職員の割合が高まっており、性別にかかわらず能力と意欲のある職員が活躍する組織の実現に向け、役職者をはじめすべての職員は、人事配置や業務経験などが人材育成にとって重要であることを今一度認識していく必要がある。
- より多くの職員が係長職候補者試験を受験するよう、引き続き働きかけていくとともに、職員一人ひとりが自らのキャリアについて見つけ直す機会を設けていくことが求められる。

###### イ 高齢期の雇用問題

今後は、国の意見の申出や他都市等の動向を注視しつつ、現行の再任用制度に関する検証や定年延長も含めた高齢期の雇用に関する様々な課題の整理を行ったうえで、いかなる働き方が高齢期の職員にとってふさわしいかについて、幅広い検討を行っていく必要がある。

##### (3) 超過勤務の縮減

超過勤務時間は、組織的な取組や職員の意識の高まりによって漸減傾向にあるものの、各職場においては、適宜、柔軟に体制を整え、業務の進行を管理するなどして、仕事の効率化・合理化に努めていくことが必要。管理監督者のリーダーシップに期待

##### (4) 心の健康づくり(メンタルヘルス対策)

精神疾患による休務・休職者数は減少傾向にあり、組織的な取組や職員に心の健康に対する関心や理解が深まった結果と推察。職員の心の健康を保持していく観点から、職員が互いの変化に気付き合えるような、良好な人間関係が実現される職場環境の醸成に努めていくことも大切

#### 【参考】最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（一般）適用職員）

	月例給	期末・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	率
平成 11 年	0.23 %	4.95 月	△ 0.30 月	△ 11.0 万円	△ 1.50 %
平成 12 年	0.39 %	4.75 月	△ 0.20 月	△ 5.9 万円	△ 0.80 %
平成 13 年	0.10 %	4.70 月	△ 0.05 月	△ 1.7 万円	△ 0.23 %
平成 14 年	△ 2.06 %	4.65 月	△ 0.05 月	△ 16.6 万円	△ 2.35 %
平成 15 年	△ 1.09 %	4.40 月	△ 0.25 月	△ 17.8 万円	△ 2.60 %
平成 16 年	△ 0.98 %	4.40 月	—	△ 6.6 万円	△ 1.00 %
平成 17 年	△ 1.37 %	4.45 月	0.05 月	△ 7.1 万円	△ 1.09 %
平成 18 年	△ 0.60 % (※1)	4.45 月	—	△ 4.1 万円	△ 0.62 %
平成 19 年	△ 0.00 %	4.45 月	—	—	—
平成 20 年	△ 0.03 % (※2)	4.45 月	—	—	—
平成 21 年	△ 1.16 %	4.15 月	△ 0.30 月	△ 18.9 万円	△ 2.96 %
平成 22 年	0.04 % (※2)	3.95 月	△ 0.20 月	<b>△ 7.4 万円</b>	△ 1.23 %

累計			△ 97.1 万円	
----	--	--	-----------	--

※1 他に平成 19 年度からの給料表水準平均 2.2%引下げ等の給与構造改革の勧告あり

※2 水準改定の勧告なし

※3 累計は、平成 11 年から平成 22 年までに係る給与勧告に伴う平均年間給与の増減額の合計

※4 網掛け部分は、平均年間給与の減少要因