

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成22年10月7日
仙台市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- 月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9万1千円(△1.4%)
- (1) 公民給与の較差(△0.14%)を解消するため、月例給を引下げ
 - 中高年齢層について給料表の引下げ改定
 - (2) 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)を引下げ(△0.2月分)。2年連続の引下げで昭和38年以来47年ぶりに4月分を割り込む。
 - (3) 勧告どおり実施された場合、職員(行政職)の平均年間給与は、約9万1千円の減(△1.4%)となる。

[職員の給与等に関する報告及び勧告\(全文・PDF版\)](#)

1 給与勧告の意義

給与勧告の制度は、職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り、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有している。本委員会では、職員給与を民間の給与水準に均衡させること(民間準拠)を基本に給与勧告を行っている。

2 職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」—平成22年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員5,965人を対象に給与実態調査を実施した。このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員は、4,529人である。

「職種別民間給与実態調査」—企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から150事業所を層化無作為抽出し、公務と類似すると認められる職務に従事する者4,756人について、本年4月分の個人別給与月額等を給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず調査した。

(1) 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、民間の月例給が職員の月例給を1人当たり568円(0.14%)下回っていることが判明した。

	民間	職員	較差	職員の平均年齢
平成22年	399,567円	400,135円	△568円(△0.14%)	43.8歳
(参考)平成21年	403,789円	403,677円	112円(0.03%)	44.0歳
(平成22年)－ (平成21年)	△4,222円	△3,542円	—	△0.2歳

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給(ボーナス)の平均所定内給与月

額に対する支給割合を算定したところ、3.96月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合(4.15月分)を0.19月分下回っていることが判明した。

3 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差(マイナス)を解消するため、行政職給料表について月例給を引下げ
～中高年齢層(概ね40歳台以降)の職員が受ける給料月額に限定して平均0.2%引下げ

※その他の給料表についても、医療職給料表(一)を除き、行政職給料表との均衡を
基本として引下げ

※給料表の切替えに伴う差額についても、給料表の改定を踏まえて引下げ

<改定の内訳(行政職) 公民較差△0.14% △568円>
(給料△539円、地域手当△29円)

(2) 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)

民間の支給割合に見合うように引下げ 4.15月分→3.95月分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
本年度 期末手当 勤勉手当	1.25月分(支給済み) 0.70月分(支給済み)	1.35月分(現行1.5月分) 0.65月分(現行0.7月分)	2.60月分 1.35月分
計	1.95月分(支給済み)	2.00月分(現行2.2月分)	3.95月分
23年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月分 0.675月分	1.375月分 0.675月分	2.60月分 1.35月分
計	1.90月分	2.05月分	3.95月分

(3) 改定の実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日(公布日が初日であるときは、その日)
ただし、期末手当及び勤勉手当における平成23年6月期以降に係る改定について
は、平成23年4月1日

※本年4月から改定の実施日の前日までの期間に係る公民較差相当分を年間給与
でみて解消させるため、本年4月の給与に調整率(注)△0.20%を乗じて得た額に4
月から実施日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期の期末・勤勉
手当の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当
の額で調整(引下げ改定が行われる給料月額又は給料表の切替えに伴う差額を
受ける職員を対象)

(注)引下げ改定の対象となる職員のみによって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額
を負担することとして求められる率

(4) その他

- 自宅居住者に係る住居手当について、民間における支給事業所の割合や国及び他の自治体の状況を踏まえて、対応を検討する必要がある。
- 超過勤務手当の支給割合が引き上げられる月60時間の積算の基礎に日曜日等の勤務時間を含めることについて、民間企業の実態を踏まえて、対応を検討する必要がある。
- 義務教育等教員特別手当について、県の動向に留意し、対応を検討する必要がある。

4 平均年間給与の減少

勧告どおり実施された場合、職員の平均年間給与は約9万1千円の減少となる。

現行の年間給与	勧告後の年間給与	年間給与の減少額
6,497千円	6,406千円	91千円

5 その他報告で言及した事項

(1) 人材の育成

- 新たな仙台市人材育成基本方針において、本市に求められる新たな職員像を確立し、職員の計画的育成に向けた実効性ある取組を示すことが期待される。
- 人事評価制度の適正な運用に努め、評価結果を職員の能力開発等に適切に反映させながら、実効性の高い人材育成施策を推進することが求められる。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- 第2期仙台市特定事業主行動計画のもと、育児休業制度の拡充、育児休業中の職員へのメール配信等の育児支援策が実施されている。
- 子育て、介護等の支援制度のさらなる活用を促すための取組を継続的に推進することが望まれる。

(3) 超過勤務の縮減

- 職員一人ひとりの年間超過勤務時間数が200時間を超え、その増加に歯止めがかからない状況にある。
- 管理監督者において超過勤務の実態把握と原因分析を行い、業務の無駄の排除、的確かつ柔軟な人事配置等、その原因に応じた具体の対策に取り組むことが求められる。

(4) 職場環境の改善

- メンタルヘルス対策について、従前からの予防や早期発見・早期対応の方策とあわせて、円滑な職場復帰や復帰後の再発防止のための方策の充実が求められる。
- パワー・ハラスメントの防止について、指導的立場にある者への意識啓発等を進めることが必要である。

(5) 公務員倫理・服務規律

- 懲戒処分事案が後を絶たず、特に教育委員会において不祥事が目立っている。
- 教育現場においては、社会規範を守り、児童・生徒、保護者との信頼関係の構築に努めることが重要である。
- その他の職場においても、研修等による意識啓発や管理監督者によるきめ細やかな指導援助を徹底し、引き続き市民の信頼確保に全力を挙げて努める必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

- 国家公務員の高齢期雇用について、人事院は定年の段階的延長が適当であるとし、総給与費の抑制のための給与制度の見直し等必要な制度見直しの骨格について示している。
- 本市においても、国の動向を注視しながら、高齢期の職員の働き方や適正な給与その他の勤務条件について、諸課題の検討を進める必要がある。

【参考】 近年の給与勧告の状況(行政職給料表適用職員)

	月例給	期末手当及び勤勉手当 (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	増減率
平成11年	0.29%	4.95月	△0.30月	△9.7万円	△1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△0.20月	△7.1万円	△1.1%

平成13年	0.09%	4.70月	△0.05月	△1.6万円	△0.2%
平成14年	△1.78%	4.65月	△0.05月	△14.0万円	△2.1%
平成15年	△1.08%	4.40月	△0.25月	△17.4万円	△2.6%
平成16年	0.09%	4.40月	-	0.6万円	0.1%
平成17年	△0.34%	4.45月	0.05月	△0.2万円	△0.0%
平成18年	△0.36%	4.45月	-	△2.4万円	△0.4%
平成19年	△0.00%	4.50月	0.05月	2.1万円	0.3%
平成20年	△0.32%	4.50月	-	△2.2万円	△0.3%
平成21年	0.03%	4.15月	△0.35月	△14.3万円	△2.1%
平成22年	△0.14%	3.95月	△0.20月	△9.1万円	△1.4%

- [平成21年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要【PDF197KB】](#)
- [平成21年 職員の給与等に関する報告及び勧告【全文・PDF1581KB】](#)

- [平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要【PDF166KB】](#)
- [平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告【全文・PDF284KB】](#)

人事委員会事務局審査給与課
TEL 022-214-4453
FAX 022-268-2942
E-mail [jin024200@city.sendai.jp](mailto:jjin024200@city.sendai.jp)

[仙台市トップページへ戻る](#)

©1995-2010 City of Sendai All rights reserved.