



「平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

本年の給与勧告のポイント：月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに引下げ

- ① 月例給の引下げ
職員給与が民間給与を上回っているマイナス較差(△4,620円(△1.12%))を解消するため、給料表の引下げ(初任給層を除く)及び地域手当の引下げ(支給率10%→9.5%(△0.5%))
- ② 期末・勤勉手当の引下げ(4.15月分→3.95月分 (△0.2月分))
- ③ 平均年間給与は△15.9万円(△2.37%)

<勧告の基本的な考え方>

給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として、民間従業員や他の公務員との均衡を考慮し、社会一般の情勢に適応した適正な給与等勤務条件を確保する機能を有するものである。

本委員会は、市内民間従業員の本年4月分の給与、過去1年間のボーナスの支給実績等を調査して、本市職員の給与と精密な比較を行い、その結果をもとに勧告を行った。

1 職種別民間給与実態調査

調査対象事業所は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所158事業所であり、そのうち、層化無作為抽出法により抽出された90事業所について実地調査を行った。

2 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

| 民間従業員の給与 | 職員の給与(行政職(1)) | 較差 |
|----------|---------------|-----------------|
| 408,970円 | 413,590円 | △4,620円(△1.12%) |

(2) 特別給(ボーナス)

| 民間従業員の支給月数 | 職員の支給月数 | 差 |
|------------|---------|---------|
| 3.96月分 | 4.15月分 | △0.19月分 |

3 給与改定の内容

(1) 給料表

① 行政職給料表(1)

平均0.70%の引下げ改定(初任給層は据置き、20歳台半ばの職員が受けるべき号給から、年齢及び役職段階の上昇に応じて引下げ幅を厚くし、減額)

② その他の給料表

消防職給料表は、①に準じて引下げ改定(人材確保の観点から医療職給料表については据置き)

(2) 給料の経過措置額の取扱い

平成18年10月1日及び平成21年4月1日の給料の切替えに伴う経過措置額についても本年の給料表の改定率を踏まえて引下げ

(3) 地域手当 支給率10%を9.5%に引下げ

(4) 期末・勤勉手当

民間従業員の支給月数に見合うよう、年間支給月数を4.15月分から3.95月分に引下げ

(5) 実施時期等

① 改定の実施時期

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

② 調整措置

本年4月からの期間に係る較差相当分は、12月期の期末手当の額で減額調整

4 給与等勤務条件に関する諸課題

(1) 時間外勤務手当

民間事業所の調査結果及び人事院勧告の内容から、月60時間を超える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した時間を含めることが望ましい。

(2) 職員の休憩時間

民間事業所の調査結果及び国の状況から、1日7時間45分の勤務に対する休憩時間を現在の45分から60分とすることが望ましい。

5 人事行政に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

① 人材の確保

活力と魅力に満ちた「選ばれる都市づくり」を推進するために、市民一人ひとりの多様なニーズに的確に対応できる資質を備えた人材を確保することが必要

② 人材の育成

任命権者においては、「相模原市人材育成基本方針」の趣旨を十分に踏まえ、政令指定都市の職員にふさわしい人材の育成を着実に進めていくことが必要

③ 職員評価制度

職員においては、職員評価制度が人材育成の重要な手段であることを認識し、任命権者にあつては、公正な評価のための研修プログラムの充実や評価結果を参考とした給与への適正な反映を進めるとともに、昇任や人事配置など活用先の拡大の検討も必要

(2) 勤務環境の整備

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に当たっては、組織を挙げた業務の簡素化・効率化と適正な人員配置が求められ、所属長等は所属職員の適切な業務の割振りを図って効率的な業務進行に努め、職員は業務の優先順位を明確にして計画的に仕事を進めることが重要

② ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

仕事と仕事以外の家庭生活、地域・社会活動などの様々な活動を、職員自らが希望するバランスで展開できるよう、必要な環境整備を行うことを強く要望

③ 職員の健康管理

メンタル疾患を中心に長期に休業する職員の増加に対して、「相模原市職員健康管理指針」に基づく具体的な取組の推進など、職員が心身の健康を保持し、能力を発揮できる勤務環境の整備が必要

(3) 公務員を巡る諸課題

① 高齢期の雇用問題

公務員の65歳定年に向けた制度見直しの骨格を示した本年の人事院の勧告を受けて、民間企業の状況、国及び他都市の動向を注視しながら、職員の高齢期雇用の問題における課題や方策について、調査研究を進めていくことが必要

② 公務員倫理の確保

不祥事の再発防止に向けて、具体的な組織としての取組を進めることが重要であり、職員一人ひとりが、相模原市職員としての誇りと使命を自覚し、自信と希望を持ち公務に取り組むことを強く期待

③ 職員意識の実態把握

本委員会が公正・中立な人事行政の専門機関として、人事行政に関する調査研究を進める中で、職員の意識(意見、ニーズ)の実態把握に努めることが必要

【参考】給与勧告に伴う職員の平均年間給与

(行政職(1)職員 平均年齢42.8歳)

| 勧告後 | 勧告前 | 増減 |
|---------|---------|-----------------|
| 653.6万円 | 669.5万円 | △15.9万円(△2.37%) |

給与勧告に伴う所要額 △約6億1千万円