

# 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14日  
和歌山市人事委員会

## ◎ 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～平均年間給与は、△8.3万円（△1.3%）

- 1 月例給は、公民較差（△298円 △0.08%）を解消するため、引下げ
- 2 期末・勤勉手当は、年間の支給割合を0.2月分引下げ（年間4.15月→3.95月）

## 1 公民給与の比較

### (1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

ア 平成22年4月1日に在職する職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）2,459人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行う一般行政職員は1,479人である。  
イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した74事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

### (2) 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、職員の給与が民間の給与を298円（0.08%）上回っていることが判明した。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
382,946円	383,244円	△298円（△0.08%）

### (3) 特別給（ボーナス）

平成21年8月から平成22年7月までの民間のボーナスの平均給与月額に対する支給割合を算定したところ、3.97月分となっており、職員の期末・勤勉手当支給月数（4.15月）が民間を上回っていることが判明した。

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給

給料表について、本市職員の給与と民間給与の較差の大きさ等を考慮し、中高年齢層を対象とした引下げ（医療職給料表を除く。）

また、給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置により暫定的に支給されている額についても引下げ

### (2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給割合を引下げ（4.15月分→3.95月分）

		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	0.7月（支給済み）	0.65月（現行0.7月）
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

### (3) 実施時期等

条例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）

ただし、平成23年6月期以降については、平成23年4月1日から実施

4月から改定の実施日の前日までの期間に係る較差相当分を、平成22年12月の期末手当の額において調整

【参考】改定による職員の年間平均給与（一般行政職・概算）

改定前 619.7万円 → 改定後 611.4万円（△8.3万円（△1.3%））

### 3 その他の報告

#### (1) 人事給与制度について

本市では、職務、職責及び勤務実績を給与に反映し得るよう給与制度の改革を行ってきており、今後も国や他の地方公共団体の動向に留意しながら検討を進めることが必要である。

勤務実績をより重視した給与制度への移行に当たっては、現在試行されている人事評価制度について、客観的で公平性や透明性が高く、実効性のあるものとしていくことが重要である。

なお、人事院は本年の報告において、国家公務員の高齢期の雇用問題に関し、65歳定年制の実現に向け制度見直しの骨格を示されたことから、本市においても検討を進めていく必要がある。

#### (2) 総労働時間の短縮について

総労働時間の短縮を図ることは、職員の心身の健康を維持し、公務能率の向上に資するだけでなく、職業生活と家庭生活の調和を図るためにも重要である。

任命権者においては、総労働時間の短縮に向け様々な対策を講じてきたところであるが、依然として一部の職場において長時間に及ぶ時間外勤務が行われている実態があり、より一層の対策が必要である。

なお、本年の調査結果によれば、月60時間を越える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めている事業所の割合は66.6%となっており、このような実態を踏まえ、国に準じた取扱いをすることが適当である。

#### (3) 職員の健康保持について

職員が心身ともに健康で職務に従事することは、公務能率の観点からも重要である。

任命権者においては、職員のメンタルヘルス対策に関して、予防、治療並びに回復後の職場復帰及び再発防止を行うとともに、十分な配慮が必要である。

管理監督者においては、職員の心の健康状態を把握し、必要があれば専門家に相談を行い適切に対応することが必要である。

また、各職場においては、メンタルヘルスを良好に保つための環境づくりが必要である。

#### (4) 職業生活と家庭生活の両立支援について

少子高齢化、核家族化が急速に進展する中、職員がその職業生活と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を図ってきたところである。

職員の意識改革とともに、制度を利用しやすい環境の整備が求められており、本市においても引き続き職員の職業生活と家庭生活の両立支援のための環境整備が重要である。

#### (5) 公務員倫理について

職員の服務規律の確保と適正な公務運営の推進に向けて取組を進めてきたところであるが、依然として市民の市政に対する信頼を失墜させる法令違反など公務員としての自覚を欠いた行為が発生している状況にある。

管理監督者においては、自ら率先して服務規律の確保に努め、職員に対し執務態度や私生活を律するよう指導監督する必要がある。

職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを強く自覚し、高い倫理観を保持し、法令遵守の意識を強くもって行動することが最も重要である。

#### <人事院勧告の内容>

平均年間給与△9.4万円(△1.5%) 月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ

1 民間給与との較差(月例給) △757円(△0.19%)

2 主な内容

(1) 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差を解消するため、月例給の引下げ改定

55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.2月分)