



「平成23年 職員の給与等に関する報告」の概要

本年のポイント：月例給、期末・勤勉手当(ボーナス)ともに据置き

- ① 月例給は民間給与との較差(146円(0.04%))が極めて小さく、改定なし
- ② 期末・勤勉手当も民間の支給月数とおおむね均衡しており、改定なし

<給与勧告制度の基本的な考え方>

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、その結果をもとに報告を行った。

1 職員給与と民間給与の比較

(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167事業所であり、そのうち90事業所を無作為に抽出し、実地調査を行った。

(2) 職員給与と民間給与の比較結果

<月例給>

民間従業員の給与	職員の給与(行政職(1))	較差
402,900円	402,754円	146円(0.04%)

※行政職給料表(1)適用職員の平均年齢は42.3歳、平均経験年数は20.6年

<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
3.97月分	3.95月分	0.02月分

2 給与改定の考え方

(1) 月例給

民間従業員の給与が職員の給与を146円(0.04%)上回っているが、本年の公民較差が極めて小さく、給料表については、適切な改定を行うには十分でないこと、諸手当についても、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、改定する特段の必要性は認められないことから、本年は月例給の改定は行わないことが適切と判断

(2) 期末・勤勉手当

民間従業員の年間支給月数と職員の年間支給月数はおおむね均衡しており、改定は行わないことが適切と判断

3 給与等勤務条件に関する諸課題

(1) 給与構造改革における経過措置額(現給保障)

給与構造改革における経過措置額について、人事院が平成24年度から2年間で段階的に廃止するよう勧告したことを踏まえ、国や他都市の動向を注視し、定年の段階的な引上げに伴う60歳を超える職員の給与水準の在り方も展望しながら、経過措置額の廃止の検討を進めるとともに、任命権者には、廃止に向けての具体的な課題の整理等に努めるよう要望

(2) 住居手当

自宅居住者に対する住居手当の在り方については、本市における民間事業所の状況に関する今後の調査結果及び他団体の動向を踏まえて引き続き検討

(3) 職員の育児休業取得促進

男性の育児休業取得促進の一助として、1か月以下の育児休業取得者に対する期末手当の支給割合を見直すため、国の状況を踏まえて必要な措置を講じるよう要望

(4) 災害時の職員の勤務条件等

東日本大震災の発生以来、全国的に防災対策の見直しに向けた動きが加速している中、災害時における職員の果たすべき役割と勤務体制の在り方を今一度検証するとともに、勤務条件など職員の勤務環境について必要な措置を講じていくことが重要

4 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

本市の将来を担う能力と気概を備えた人材を安定的かつ継続的に確保するため、幅広い層への情報発信、任命権者との連携、中期的な採用試験計画の策定等の検討が必要

② 様々な任用方法の検証

行政ニーズへの的確な対応及び行政サービスの向上を図るため、非常勤職員・臨時的任用職員・任期付職員等の任用方法の在り方について検証が必要

③ 人材の育成

「相模原市人材育成基本方針」に基づき、求められる職員像に必要な知識・能力の習得に向けた取組の充実が重要

④ 女性職員の登用

男女が対等な立場で市の施策形成に積極的に参画するため、女性職員の計画的かつ意識的な人材育成や職域の拡大を進めるとともに、勤務環境の整備、職員の仕事やキャリア形成に対する意識向上の促進が重要

(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、所属長等の意識改革を促すためのマネジメント研修の実施、事務事業の見直し及び適正な人員配置等に努め、組織全体の課題として積極的・継続的に取り組むことが重要

② 仕事と家庭の両立支援

昨年新設された短期介護休暇の取得実績を踏まえ、仕事と家庭の両立支援制度に関する職員の新たなニーズを的確に捉えるとともに、職場の雰囲気づくり、職員の意識改革、制度の改善等により引き続き積極的に取り組むことが必要

③ メンタルヘルス対策

メンタル疾患の「予防・防止」「早期発見・対応」「再発防止」の観点で設計された各取組が有機的に連携するよう、その効果等について適宜検証を行いつつ、継続的・安定的に推進を図ることが重要

(3) 高齢期の雇用問題

① 人事院による意見の申出の内容

- ・公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当
- ・民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定
- ・能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- ・短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現

② 本市における主な検討課題

定年の引上げは高齢期の問題にとどまることなく、本市の採用から退職に至るまでの人事制度全体の問題として議論すべき課題であり、国等の動向を踏まえ、速やかな諸課題の整理・検討が必要