

平成 23 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 23 年 10 月 31 日

浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、期末・勤勉手当は改定なし 平均年間給与は 約 1.6 万円

公民較差 (996 円 (0.27%)) を解消するため、月例給の引下げ改定

- ・ 給料表の引下げ
 - ・ 55 歳を超える職員の給料・管理職手当の支給額の減額率の改定 (1.14% 1.3%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) は、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 336 の市内民間事業所を母集団として、そのうち無作為に抽出された 105 事業所の実地調査を行った。(調査完了事業所 99 事業所)

(1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
369,253 円	370,249 円	996 円 (0.27%)

(注) 上記職員 (事務職員・技術職員) の平均年齢は 43.5 歳、平均経験年数は 23.2 年である。

(2) 特別給 (ボーナス)

民間の支給割合 3.92 月 (職員の支給月数 3.9 月)

2 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表 若年層等を除いて引下げ (平均改定率 0.2%)

医療職給料表 医師の人材確保を図るため、改定なし

教育職給料表 静岡県の高専等教育職給料表との均衡を基本

給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の給料表の改定率等を踏まえて引下げ

イ 50 歳台後半層の職員の給与の減額措置

55 歳を超える職員 (行政職給料表 5 級以下の職員、同給料表 6 級の職員のうち管理職手当の支給を受けないもの、教育職給料表又は医療職給料表適用職員及び再任用職員を除く) について、給料及び管理職手当の支給額の減額率を改定 (1.14% (現行) 1.3%)

(2) 期末手当・勤勉手当 (ボーナス)

民間の支給割合 (3.92 月分) とおおむね均衡しており、改定なし (現行 3.9 月分)

(3) 実施時期等

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）から実施すること。なお、この改定にあたっては、年間における市職員の給与と民間企業従業員の給与との均衡を図るため、適切な調整措置を講ずること。

II その他の課題

- 1 勤務実績の給与への反映について、平成 21 年度から新たな人事評価制度を導入した国の動向を踏まえ、より一層実効あるものとしていくことが必要である。
- 2 給与構造改革における経過措置額の対応について、国や他の政令指定都市等の動向を踏まえながら、検討を進める必要がある。
- 3 常勤の一般職員以外の職員の給与等について、国・県や他の政令指定都市の状況等を考慮して、引き続き調査・研究を進める必要がある。

III 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保・育成

職員が自信と誇りを持って職務に従事するためには、職員の能力開発を促進する研修の実施や、自己啓発に対する支援の充実など、人材育成に一層努めることが重要である。併せて、職場が業務遂行の場としてだけでなく、仕事を通じて職員自らが成長できる場としても機能することが必要である。職員の採用においては、情報発信や募集活動を積極的かつ効果的に行うとともに、人物重視の採用への取組をさらに推進する必要がある。また、本市の地域医療を担う佐久間病院においては、看護体制を安定的に維持していくための看護人材の確保が喫緊の課題となっている。今後は任命権者においても、佐久間病院の看護師の確保に向けた勤務条件の整備などを検討することが必要である。

2 人事評価制度

人事評価制度の本格的な運用においては、評価の手法、手続等について職員の十分な理解と納得を得るとともに、評価者の技量と資質の向上をより一層進め、評価の信頼性と客観性をより高めることが重要である。

3 時間外勤務の縮減

縮減に向けたさまざまな取組により、市全体の一人当たりの平均時間外勤務時間数は一定の成果が認められるものの、依然として長時間の時間外勤務の実態も見受けられる。職員は、一人ひとりが「時間外勤務縮減のための6つのポイント」を再確認することが重要である。管理監督者は、時間外勤務の縮減は重要な職務であることを念頭に、個々の職員の勤務の状況を的確に把握し、適正な業務配分を行うことが必要である。

4 職員の勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援

「浜松市特定事業主行動計画（後期）」が策定から2年目を迎え、「育児支援ハンドブック」等により制度の趣旨・内容について広く職員への周知を図っているところであり、今後も引き続き仕事と家庭の両立支援のための取組を進めていく必要がある。また、人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、期末手当

について1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとしている。本市においても、国や他の地方公共団体の動向を注視していくことが必要である。

(2) 心の健康づくりの推進

職員は、心の健康づくりへの意識をより一層高め、自己に適したストレス対処法を身に付けていくことが重要である。管理監督者は、常に部下である職員の心の健康状態の把握に努め、快適な職場環境と良好な人間関係の構築に努めていくことが必要である。一方、長期病休者への対応として、本市では「職場復帰支援プログラム」により円滑な職場復帰と再発防止に取り組んできているところであるが、今後においても対象職員にとって最善の方法を研究していく必要がある。「パワー・ハラスメント」については、職員の心の健康保持のため、引き続き管理監督者への研修等を通じて、意識の啓発を図る必要がある。また、東日本大震災の被災地支援として、現在は長期間での派遣が行われており、被災地での業務による心の健康への影響も懸念されることから、適切なフォローを行う必要がある。

5 高齢期の雇用問題

人事院は、本年9月30日、国会及び内閣に対し、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、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であるとの意見の申出を行ったところである。本市においても、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、高齢期の職員の雇用問題についての対応を検討する必要がある。

6 労働基本権

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度改革基本法により、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討すると規定されている。本市においても、国の動向を注視していくことが必要である。

7 公務員倫理

職員は、一人ひとりが全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令の遵守と倫理観の堅持に一層努めるとともに、公務員としての使命感を持って職務に精励し、市民の期待と信頼に応えることが必要である。任命権者は、あらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図る必要がある。

【参考】

1 給与勧告に伴う職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
370,249円	992円	369,257円	43.5歳

注 事務職員・技術職員一人あたりの改定額

給料 954円 管理職手当 9円 はね返り 29円 合計 992円(0.27%)
公民較差 996円との差 4円

2 給与勧告に伴う職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
5,886,000 円	5,870,000 円	16,000 円（ 0.27% ）

3 給与勧告に伴う影響額（概算）

約 8 千万円（行政職、教育職、医療職）

4 職員の平均給与月額状況（事務職員・技術職員）

	平成 23 年(A)	平成 22 年(B)	(A) - (B)
給 料	334,843 円	338,734 円	3,891 円
扶養手当	11,403 円	11,648 円	245 円
住居手当	4,267 円	4,241 円	26 円
その他	19,736 円	20,074 円	338 円
合 計	370,249 円	374,697 円	4,448 円
(年 齢)	(43.5 歳)	(43.5 歳)	(0.0 歳)

その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当