



「平成24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(229円(0.06%))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172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
395,280円	395,051円	229円(0.06%)

※行政職給料表(1)適用職員の平均年齢は41.7歳、平均経験年数は20.0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
3.96月分	3.95月分	0.01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229円(0.06%)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) 給与構造改革等における経過措置額(現給保障)

給与構造改革等における経過措置額の廃止については、引き続き重要課題ととらえて取り組んでいくことが必要

(2) 住居手当

自宅居住者に対する住居手当については、国が廃止したこと、他団体での状況、昨今の社会情勢を踏まえると、支給の趣旨及び必要性が薄らいでいると考えられ、廃止に向けて検討を行うことが必要

(3) 昇給制度及び昇格制度の見直し

本年、人事院は50歳台後半層に係る昇給制度及び昇格制度の見直しを行うこととした。国と本市の職員構成及び昇格の状況などを踏まえた上で、今回の国の改正後の状況及び他団体の動向を注視していくことが必要

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

一定規模の定年退職者が続く近年の状況に鑑み、能力と気概を備えた新規採用職員の確保にあたっては、今後も任命権者と連携を深めながら、中長期的な視点で人材を確保するとともに、本市の将来を担う人材の育成につなげていくことが重要

② 様々な任用方法の検証

各所属においては、任命権者が作成する非常勤職員の職務を明確にするための基準に基づき検証を行い、行政ニーズに対応し、かつ、職務内容に適した任用形態を採用していくことが必要

③ 人材の育成

任命権者には「相模原市人材育成基本方針」に基づき、職員の職位に応じた果たすべき役割をより一層意識付ける取組などを実施し、本市の将来を担う人材の育成を着実に進めていくことを期待

(2) 勤務環境の整備

① 時間外勤務の縮減

職員が心身ともに健康で職務に専念できる勤務環境を整える取組が重要であるとともに、恒常的に時間外勤務が多い所属の原因の分析や事業内容や業務量に応じた人員配置や事務事業等の見直しを行い、市民サービスの充実に向けた公務能率の向上に努めることが必要

② 仕事と家庭の両立支援

「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度」及び「育児短時間勤務制度」について、本市の実態等に則した導入について検討することが必要

③ メンタルヘルス対策

メンタル疾患の解決については、新たな対策を模索しつつ、現行の対策についての検証を行い、相模原市職員健康管理指針及びそれに基づく施策を柔軟に運用していくことが必要

(3) 公務員を巡る諸課題

① 公務員倫理の確保

不祥事の再発防止に向けては、何よりも、職員のコンプライアンス意識の向上を図ることが重要であり、研修などを通じて職員一人ひとりがコンプライアンスについて学び、公務員としての誇りと使命を改めて自覚し、行動することが必要

② 高齢期の雇用問題

再任用職員について多様な勤務体系を設けるとともに、高齢期雇用に関わる諸課題については早急な取組が必要