

平成17年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の305事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された90事業所について調査を実施

2 職員と民間従業員との給与較差（公民較差）

区分	民間給与	職員給与（行政職）	公民較差
月例給	421,158円	423,079円	△1,921円（△0.45%）
特別給	4.47月分	4.40月分	0.07月分

（注）比較対象となる職員（新規学卒者、消防職員等を除く。）の平均年齢は、43.3歳、平均経験年数は、21.5年である。

3 勧告の内容

(1) 給与改定

公民較差を解消するため、次のとおり改定するよう勧告

ア 給料表

行政職給料表については、すべての級の給料月額について同率の引下げ

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮し引下げ

イ 諸手当

(7) 医師の初任給調整手当 人事院勧告の内容に準じて改定

(4) 期末手当・勤勉手当 年間支給月数の引上げ 4.40月分 → 4.45月分
配分等については、人事院勧告に準じて改定

ウ 実施時期等

条例の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）から実施。

なお、改定にあたっては、年間における職員の給与と民間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が必要

エ 所要額

△約7,500万円（技能職員及び企業職員を除く。）

(2) 病気休暇の期間の見直し

病気休暇制度の趣旨、国及び他の政令指定都市並びに民間の状況を勘案し、病気休暇の期間について、病気休暇開始日前の勤続年数1年につき20日の割合で計算した日数の加算を、平成18年4月1日から廃止

4 報告の内容

(1) 給与構造の改革

国の給与構造の改革の内容を踏まえ、本市の給与水準や他の政令指定都市の状況等を勘案し、給与構造の改革を行うことが必要。制度設計に十分な検討が必要なため、実施時期については、平成19年4月1日とすることが適当

(2) その他報告する事項

ア 初任給基準の見直し

民間の状況並びに国及び他の政令指定都市の状況を勘案し、早急に見直しを行うことが必要

イ 新たな人事制度の構築に向けた取組

従来の年功的要素にとらわれない登用を行うため、職員の職務遂行能力や勤務実績に基づいた客観的で公正性、透明性が高い人事評価制度を構築することが必要。また、職員の育成の観点から専門研修の充実、効果測定を導入などを図ることが必要

ウ 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、勤務能率の向上に努めるとともに、グループ制の積極的活用、週休日の振替の徹底などの取組を推進することが必要。さらに、長時間勤務による健康障害の防止、健康保持増進の観点から、安全衛生委員会を活用した効果的な対策を検討することが必要

エ 職員の健康管理

職員の健康管理は、市民サービスの向上や効率的な行政運営の観点からも重要。病気休職者に占める精神・神経系の疾患によるものの割合が減少傾向にないことから、特に予防や早期発見に重点を置いた研修の実施などの取組を進めることが必要

オ 男女共同参画社会の実現に向けた取組

(7) 仕事と子育ての両立支援

働きやすい職場環境を整備し、仕事と子育ての両立を支援するために、本年度から市をあげて取り組んでいる、さいたま市特定事業主行動計画「子育て思いやりプラン」が着実に実行されるよう、本委員会としても注意を払っていく

(イ) 女性職員の積極的な登用

今後とも、女性職員の職域の拡大に努めるとともに、幅広い職務経験を積むことができる人事配置、仕事と家庭生活の両立支援策等の取組を進めることが重要