

平成 22 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

【勧告のポイント】 ～ 月例給、期末手当・勤勉手当ともに引下げ ～

月例給の引下げ

職員の給与が民間の給与を 1,179 円 (0.28%) 上回っていることから、この較差を解消するため、55 歳を超える職員の給与の減額措置及び給料表の引下げ

期末手当・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (4.15 月分 3.95 月分)

勧告どおり実施された場合、職員の平均年間給与は、約 10.2 万円の減額 (1.56%)

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 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 383 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 100 事業所について調査を実施した。

2 職員給与と民間給与との比較

月例給

民間給与	職員給与(行政職)	較差	平成 21 年(参考)
412,537 円	413,716 円	1,179 円(0.28%)	791 円(0.19%)

(注) 上記職員 (新卒者、消防職員等を除く。) の平均年齢は 42.2 歳、平均経験年数は 20.1 年である。

特別給

民間支給月数	職員支給月数	差	平成 21 年(参考)
3.96 月	4.15 月	0.19 月	0.35 月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

55 歳を超える職員の給与の減額措置

55 歳を超える職員のうち、行政職給料表 5 級 (課長級) 及び行政職給料表以外の給料表のこれに相当する職務の級以上の職員 (医療職給料表 適用職員を除く。) について、給料月額を一定率で減額 (1.5%)

給料表 (行政職)

- ・ 本年の公民較差から の措置による較差解消分を除いた残りの民間との給与差を解消するよう引下げ
- ・ 給料表の引下げは、40 歳台以上の職員が受ける給料月額を対象
- ・ 行政職給料表以外の給料表 (医療職給料表 を除く。) についても、行政職給料表との均衡を考慮し引下げ

給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置における差額の算定基礎となる額についても、及び に準じて引下げ

(2) 期末手当・勤勉手当

- ・ 年間支給月数を 0.2 月分引下げ（4.15 月分 3.95 月分）
- ・ 各期における配分については、人事院勧告の内容に準じて改定

(3) 実施時期

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のときは、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。

(4) 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（行政職）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	増減額
約 655 万 6 千円	約 645 万 4 千円	約 10 万 2 千円（ 1.56% ）

(5) 所要額

教育職を除く全職員（8,394 人） 約 9 億 8 千万円 共済費を含む。

4 その他報告で言及した事項

(1) 人事評価制度の活用

人事評価については、引き続き評価手法、評価結果等の検証を行い、評価の信頼性と客観性を高め、人事評価結果の給与への反映を推進していくとともに、今後は、人材育成、昇任昇格等の人事管理へ積極的に活用していく必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減

任命権者においては、「時間外勤務縮減のための行動指針」に則り職員全体の意識改革を図るとともに適正な人員配置の推進により、また、管理監督者においては、業務配分等の見直し、計画的な業務管理の徹底により、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策

管理監督者においては、心の疾病の予防・早期発見、職場における良好な人間関係の構築、円滑な復帰に向けた支援をしていく必要がある。任命権者においては、メンタルヘルス対策の更なる充実と職員への周知に努め、働きやすい職場環境の整備を進める必要がある。

(4) 仕事と家庭生活の両立支援

職員の意識改革、各種支援のための制度の周知等、制度を活用しやすい環境整備を進め、職員のニーズを踏まえて「子育ておもしろプラン」をより実効性のあるものとするなど、仕事と家庭生活の両立に向けた取組みを推進させていく必要がある。

(5) 女性職員の登用

女性職員が勤務を続けるうえで十分能力を発揮することができるよう、計画的な育成・支援に努めていく必要がある。そして、女性職員のやりがいや意欲を向上させ、管理職への積極的な登用拡大につなげていく必要がある。

(6) 服務規律の確保

任命権者に対して、職員に対する法令遵守意識の向上や服務規律の確保に向けた一層の取組みを、職員に対して、公務員としての高い使命感と倫理観を持って仕事に取り組むとともに勤務時間外においても法令遵守の意識を持ち厳しく自らを律するよう、強く求める。

(7) 高齢期の雇用問題

人事院勧告では定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、本年中を目途に意見の申出を行うこととしている。本市においても、国の動向を注視し、定年延長に伴う環境整備にあたっての様々な課題について検討を進めていく必要がある。