



平成 22 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 1 民間給与との較差を考慮しつつ、職務給の原則を踏まえた適切な給与制度に向けた見直しを図ることを要請
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）の 0.20 月分引下げ（4.15 月分 → 3.95 月分）

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) 〔 [(A)-(B)] / (B) × 100 〕
401,450 円	401,082 円	368 円 (0.09%)

(職員の平均年齢 43.9 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 325 の民間事業所から 120 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査（調査完了率 90.8%）

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

民間の支給割合 3.95 月分（職員の支給月数 4.15 月分）

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の支給月数を比較

3 本年の給与改定

(1) 月例給

僅少なが生じている職員給与と民間給与の較差を考慮しつつ、早急に職務給の原則を踏まえた適切な給与制度に向けた見直し（給与のわたりの解消）を図ることを要請

(2) 特別給

期末手当・勤勉手当の年間支給月数を 0.20 月分引下げ（4.15 月分 → 3.95 月分）

		6 月期	12 月期
22 年度	期末手当	1.25 月分(支給済み)	1.35 月分(現行 1.50 月分)
	勤勉手当	0.70 月分(支給済み)	0.65 月分(現行 0.70 月分)
23 年度	期末手当	1.225 月分	1.375 月分
以降	勤勉手当	0.675 月分	0.675 月分

(3) 改定の実施時期等

公民較差が本年 4 月時点における職員給与と民間給与の間に生じているものであることを考慮しつつ、職務給の原則を踏まえた給与制度の見直しについて速やかに実施

期末手当及び勤勉手当については、改正条例の公布日から実施

4 その他給与に関する諸課題

(1) 給与構造改革

職務・職責に応じた管理職手当支給区分のあり方、地域手当の支給対象地域の問題について引き続き検討

(2) 住居手当

自宅に係る住居手当について、借家・借間に係る手当のあり方も含め、他都市や民間の状況等を踏まえながら引き続き検討

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

多様で有為な人材の確保に向けた有効な取組や多様化・高度化する人材確保の要請に臨機応変に対応する取組が必要

組織と人材を活性化しつつ、職場、人事、研修を有機的に連携させ、人材育成ビジョンに掲げる人材育成と職場づくりのための具体的な取組を進める必要

全体の奉仕者として公務・公共のために全力を尽くす高い使命感と倫理観を持つ職員の育成

(2) 人事評価制度

客観的で公正性・透明性を十分に確保した制度の構築が不可欠。運用に当たっては、絶えず検証と検討を行い、改善を重ねることで職員の理解と納得を深め、制度に対する信頼性を高める必要

(3) 女性職員の登用

これまでの取組に加え、キャリア形成支援や育児・介護と仕事の両立支援の推進など、国や他都市の先進事例を参考に、より実効性のある具体的、積極的な取組が必要

(4) 仕事と家庭の両立支援

家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得る勤務環境の整備は重要な課題。職員及び職場の意識改革が進むよう、周知と啓発のための具体的取組が必要

(5) 時間外勤務の縮減と勤務環境の整備

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、勤務時間内における事務効率向上に努めることが重要

特に管理職員は職場全体のマネジメントが自らの重要な職務・職責との認識のもと、リーダーシップを発揮しつつ、個別具体の行動として実践していくことが重要

任命権者においては、事務事業の見直しや人員の適正配置など、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組の推進が必要

(6) 職員の健康の保持

職員の心身の健康を保持、増進し、健康に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整えることは事業主の責務であり喫緊の課題

管理職員は働きやすい環境づくりを担う重要な立場にあると改めて認識し、職員一人ひとりが心の健康の保持に対する知識を深め職場での協力体制を築くことが重要

セクシュアル・ハラスメント等への適切な対処には、基本方針の見直しも含め本市としての確固たる方針を示すことが必要

(7) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の連携について、国と地方の人事管理上の相違を踏まえ、給与面で処遇を含む人事管理全体の見直しも視野に、国や他都市等の動向を注視しつつ、具体的な制度設計の検討に着手する必要

(8) 非常勤職員の処遇

複雑・多様化、増加する市民ニーズや社会情勢の変化に迅速に対応するため多様な雇用形態が導入される中、市民サービス提供の担い手として、安心して職務に精励することができるよう、勤務の実態を踏まえた検討がなされることを希望

<参考>

① 改定に伴う事務職員及び技術職員（一般行政職）の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C) = (B) - (A)	増減率 (C)/(A) × 100
6,479 千円	6,399 千円	△80 千円	△1.2%

(平均年齢 43.9 歳)

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 4,165 人の 4 月分給与から試算） △約 3 億 2 千万円

※ ①②ともに、特別給の改定を反映して試算したもの