

### (3) 給与制度・手当等の見直し

これまでの給与制度は年功序列的な要素が強く勤務成績を反映したのものとはなっておらず、また特殊勤務手当についても時代の変化に応じた見直しが求められていました。これまでも一部見直しに着手してきましたが、今後もさらなる見直しに取り組みます。

課題		これまでの取組実績	
給与制度	○年功序列的な要素が強い給料表	○職務と責任に応じた給料表 《平成19年度より実施》	◎互助組合交付金の廃止 17年度より 本人掛金:市交付金 = 1:0  ◎健康保険組合への公費 負担割合の適正化 18年度より保険料負 担割合を 本人:事業主 = 1:1 (17年度は経過措置)  (平成19年10月1日に 共済組合へ移行)
	○毎年、例外的な場合を除き、全員一号給昇給 ○実質的に持ち回りや勤続年数等で運用されている特別昇給 ○給料表の最高号給を超える職員も昇給 ○技能労務職員等の給与等の見直し	○長期勤続者や年功的な要素の強い特別昇給の廃止 ○勤務成績を反映したきめ細かい昇給制度 《平成19年度より実施》 ○給料表の最高号給を超える職員の昇給廃止 《平成19年度より実施》 ○現状、見直しに向けた基本的な考え方、取組内容等を策定し、公表《平成19年度末》	
手当	○勤務成績を反映した勤め手当の支給	○全職員を対象として勤め手当に勤務成績を反映 《平成19年度より実施》	
	○特殊勤務手当等の見直し	《平成17年4月》 国の指導により3種類の手当を廃止 ⇨削減額 ▲約45億円(全市) ※別途、係長級の管理職手当廃止 ⇨削減額 ▲約44億円 《平成18年4月》 社会情勢の変化等を踏まえた抜本的見直しの実施 38手当→22手当 ⇨削減額 ▲約51億円(全市) (約90億円 ⇨ 約39億円 ▲57%削減)	
福利厚生	○福利厚生の見直し	《平成17年4月以降》 互助交付金の廃止、互助組合連合会給付金事業の廃止、健康保険組合の負担割合の見直し、団体定期保険の保険料助成事業の廃止、制服の貸与事業の見直し等 ⇨削減額 ▲約145億円	【改革の目標】 福利厚生制度等改革委員会 1次～7次の報告に沿って 確実に実施 (見直しの効果額: ▲410億円)

### (参考)

