

## 「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

### 本年の報告及び勧告の特徴

- 公民較差（ $\Delta 0.72\%$ ）を解消するため、給料表及び住居手当を引下げ
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の年間支給月数の改定を見送り（据え置き）
- 平均年間給与は 5 年連続の減少（ $\Delta 3.6$  万円）

### 1 職員給与実態調査及び民間給与実態調査

本市職員と市内民間従業員との給与の比較を行うため、それぞれの給与実態について調査

- ※ 民間給与実態調査は、市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 744 事業所から層化無作為抽出した 176 事業所を対象とし、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず調査を実施

### 2 公民給与の比較

#### (1) 月例給

職員（再任用職員を除く。）にあっては一般事務・技術職員、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の者（ともに新規採用者を除く。）の 4 月分給与について比較（職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の条件が同等と認められる者について比較し、その較差を総合する方式）した結果、民間給与が職員給与を下回っている。

- 公民較差  $\Delta 0.72\%$ （ $\Delta 2,677$  円）【参考：国の官民較差 0.02%（76 円）】

#### (2) 特別給

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の平均年間支給月数を比較した結果、民間（3.94 月）と職員（3.95 月）がおおむね均衡しているため、改定なし

### 3 改定の主な内容

#### (1) 月例給

公民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である給料とともに住居手当を引下げ

##### ア 給料表

行政職給料表（一般）については、昨年同様、同一の引下げ率で改定を行うことを基本としつつ、民間の水準やこれまでの本市における改定状況等を考慮し若年層に配慮した改定

- ※ 給与構造改革に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、本年の行政職給料表（一般）における改定率等を考慮して引下げ

##### イ 住居手当

自宅居住者に対する手当の支給月額を 3,000 円引下げ（9,700 円→6,700 円）

#### (2) 実施時期等

##### ア 改定の実施時期

条例等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

##### イ 公民給与を均衡させるための所要の調整措置

引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員にあっては、4 月から改定の実施日の前日までの期間に係る較差相当分を、本年 12 月の期末手当の額において一律的に調整

### 4 その他の言及項目

#### (1) 給与制度に関する課題

国においては、給与構造改革の一環として、年功的な給与上昇の抑制等を行い、その後も、世代間の給与配分の適正化を進めてきている。こうした状況を踏まえ、本市においても、以下の点に留意し、次の給与制度の見直しを検討するよう言及

##### ア 給与構造改革に伴う経過措置

国では、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置について、平成 25 年度をもって廃止。本市でも国と同様の経過措置を講じてきたところであるが、他都市における見直しに向けた動き及び本市の経過措置の対象者数やその経過措置額などを踏まえる必要

イ 昇給制度

国では、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好又は極めて良好な勤務成績では昇給号俸数を現在よりも抑制する措置を昨年勧告。国との均衡を考慮し本市においても、世代間の給与配分を適正化する必要

(2) 人事行政運営上の検討課題

ア 人材の確保、育成

- 本市においては、職員構成が大きく変化してきており、ライフスタイルの変化に合わせた多様な働き方のできる職場環境の整備等に、より一層努めていくことが重要
- 平成 26 年度からの採用試験制度の変更に伴い、より多様な人材が市政を担うようになることが見込まれるが、これまで以上に質の高い市民サービスを実施していくため、人材育成の重要性を今一度認識し、職員を育てる組織風土の構築が必要

イ 高齢期雇用のあり方

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用職員が果たす役割はさらに大きくなるものと想定。再任用を希望する職員に対する意識啓発や個々の職員がその能力を最大限に発揮できるよう研修を十分に行うことが肝要

(3) 総実勤務時間の縮減

総実勤務時間縮減のためには、各職場の管理監督者が効率的な職場運営に努めることが必要。年間の超過勤務が恒常的に多い職場の管理監督者においては、組織のあり方、適正な人員配置など抜本的な対策についても検討していくことが望まれる。

(4) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

精神疾患による休務の状況は依然として厳しいため、各職場では、良好な人間関係の構築に努めることが重要。管理監督者は、職員の病状把握と適切な支援を行うことを心掛けるべき。また、精神疾患の原因となるとも言われているハラスメントの防止に向けた取組の推進が求められる。

(5) 服務規律の確保

職員は、職務上はもとより、日常生活においても、高い倫理観を持って行動することが求められる。また、管理監督者は、職員の服務規律の確保に係る意識を醸成していくことが肝要

【参考 1】最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（一般）適用職員）

	月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）		平均年間給与	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 11 年	0.23 %	4.95 月	△ 0.30 月	△ 11.0 万円	△ 1.50 %
平成 12 年	0.39 %	4.75 月	△ 0.20 月	△ 5.9 万円	△ 0.80 %
平成 13 年	0.10 %	4.70 月	△ 0.05 月	△ 1.7 万円	△ 0.23 %
平成 14 年	△ 2.06 %	4.65 月	△ 0.05 月	△ 16.6 万円	△ 2.35 %
平成 15 年	△ 1.09 %	4.40 月	△ 0.25 月	△ 17.8 万円	△ 2.60 %
平成 16 年	△ 0.98 %	4.40 月	—	△ 6.6 万円	△ 1.00 %
平成 17 年	△ 1.37 %	4.45 月	0.05 月	△ 7.1 万円	△ 1.09 %
平成 18 年	△ 0.60 % (※1)	4.45 月	—	△ 4.1 万円	△ 0.62 %
平成 19 年	△ 0.00 %	4.45 月	—	—	—
平成 20 年	△ 0.03 % (※2)	4.45 月	—	—	—
平成 21 年	△ 1.16 %	4.15 月	△ 0.30 月	△ 18.9 万円	△ 2.96 %
平成 22 年	0.04 % (※2)	3.95 月	△ 0.20 月	△ 7.4 万円	△ 1.23 %
平成 23 年	△ 0.41 %	3.95 月	—	△ 2.4 万円	△ 0.41 %
平成 24 年	△ 0.19 %	3.95 月	—	△ 1.1 万円	△ 0.19 %
平成 25 年	△ 0.72 %	3.95 月	—	△ 3.6 万円	△ 0.63 %

累 計				△ 104.2 万円	
-----	--	--	--	------------	--

※1 他に平成 19 年度からの給料表水準平均 2.2%引下げ等の給与構造改革の勧告あり

※2 水準改定の勧告なし

※3 累計は、平成 11 年から平成 25 年までに係る給与勧告に伴う平均年間給与の増減額の合計

※4 網掛け部分は、平均年間給与の減少要因

【参考 2】改定後の平均給与等の試算（行政職給料表（一般）適用職員）

職員数	平均年齢	平均給与(改定前)	改定率(額)	平均給与(改定後)	平均年間給与
7,265 人	40.2 歳	357,558 円	△0.72%(△2,574 円)	354,984 円	△約 3 万 6 千円

※ 新規採用者等を含む。