

職員の給与等に関する報告の概要

平成25年10月11日
和歌山市人事委員会

◎ 報告のポイント

- 1 月例給は、公民較差（△45円 △0.01%）が極めて小さいことから、改定なし
- 2 期末・勤勉手当は、民間の支給割合と均衡しており、改定なし

1 公民給与の比較

(1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

ア 平成25年4月1日に在職する職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）2,429人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行う一般行政職員は1,453人である。

イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した82事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

(2) 月例給

本年4月分の職員及び民間の月例給について職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、職員の給与が民間の給与を45円(0.01%)上回っている。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A-B)
379,740円	379,785円	△45円(△0.01%)
	※ 367,905円	11,835円(3.22%)

※本年7月から実施している特例条例による給与減額支給措置が本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定して試算

(3) 特別給（ボーナス）

平成24年8月から平成25年7月までの民間のボーナスの平均給与月額に対する支給割合を算定したところ、3.95月分となっており、職員の期末・勤勉手当支給月数（3.95月）と均衡している。

2 給与改定等

(1) 月例給

公民較差が極めて小さく、均衡していることから、改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合と均衡していることから、改定を行わない。

(3) 自宅に係る住居手当

本市においても、全国の約6割の地方公共団体が自宅に係る住居手当を既に廃止している状況を考慮し、他都市等の動向を注視しつつ、廃止も含め見直しを検討する必要がある。

(4) 昇給・昇格制度

本市における制度導入の経緯や実情を考慮した上で、他の地方公共団体の動向に留意し、引き続き検討する必要がある。

3 その他の報告

(1) 人事給与制度について

本市では、職務・職責及び勤務実績を給与に反映し得るよう給与制度の改革を行ってきており、今後も国や他の地方公共団体の動向に留意しながら検討を進める必要がある。なお、人事評価制度については、職員の信頼性・納得性の確保に努めることが重要であり、職員の意欲と能力の向上、組織の活性化につながる人事評価制度として、定着させていく必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題について

雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度について職員に対して十分に周知するとともに、職員の希望や意欲、能力、健康状態等を適切に把握することが重要となる。今後の国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、再任用に関する課題や取組について具体的な検討を進めていく必要がある。

(3) 総労働時間の短縮について

任命権者においては、様々な取組が進められているところであるが、依然として一部の職場において長時間に及ぶ時間外勤務が行われている実態があり、効率的な業務管理や適正な人員配置に努めるなど、徹底した取組が必要である。

(4) メンタルヘルス対策について

精神性疾患による長期病休者数は依然として高い水準にあるため、今後も、疾病の未然防止、早期対応に努めるとともに、職場復帰を円滑に行うための支援、配慮と再発防止について、引き続き取り組んでいく必要がある。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援について

年次有給休暇については、職員自らが計画的・連続的な取得に努めるとともに、職場全体としても休暇を取得しやすい環境づくりが大切である。また、男性職員の育児休業や介護休暇の取得を促進するために、引き続き制度の周知・徹底を行い、職員の意識改革に努め、より利用しやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

なお、人事院は、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行ったところであり、本市においても、今後の国や他の地方公共団体の動向に留意する必要がある。

(6) 人材の確保・育成について

昨年度の採用試験から、より人物重視とする試験方法を導入するなど、受験者増を図っている。新規採用職員に対しては、メンター制度を実施しており、管理監督者をはじめ職場全体で、若手職員が即戦力として活躍し、将来の市政を担う人材となるよう育てていくことが必要である。

(7) 公務員倫理について

職員一人ひとりが地方公務員法に定められた法令遵守意識を心に刻み、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行していくことを強く求める。管理監督者は自ら率先して服務規律の確保に努めるとともに、任命権者においては、職場での指導や研修などを通じて、組織的な取組の徹底を図り、市民の信頼確保に努めていく必要がある。

<人事院勧告の内容>

月例給、ボーナスともに改定なし

給与制度の総合的見直し

1 民間給与との較差（月例給）

（給与減額支給措置による減額前） 76円（0.02%）

（給与減額支給措置による減額後） 29,282円（7.78%）

2 主な内容

(1) 較差が小さいこと、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されていることを勘案し月例給の改定はなし

(2) 期末・勤勉手当の支給月数は、民間と均衡しており改定なし

(3) 減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

①民間の組織形態の変化への対応

②地域間の給与配分の見直し

③世代間の給与配分の見直し

④職務や勤務実績に応じた給与