

平成25年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成25年10月18日
堺市人事委員会

《本年の報告・勧告のポイント》

月例給の引上げ、期末手当・勤勉手当については据え置き

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を1,561円(0.39%)下回っていることから、この較差を解消するため、現給保障の廃止の趣旨を考慮しつつ、職務・職責にも配慮し引上げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)については、民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし(現行3.95月分)

1 本市職員と民間従業員との給与比較等

(1) 給与等の調査

本年4月現在の本市職員及び本市内に所在する民間事業所の従業員の給与等について実態調査を行った。民間従業員については、本年5月から6月にかけて、企業全体の従業員数が50人以上、かつ、事業所の従業員数が50人以上の民間事業所のうち270事業所を母集団として、そのうちの92事業所を無作為に抽出して調査を行った。

(調査完了事業所80事業所、調査完了率^(注)90.9%)

(注) 抽出した92事業所から、事業所規模が対象外等の4事業所を除く88事業所に占める調査完了事業所の割合

(2) 比較の結果

- ① 月例給(本市職員と民間従業員の本年4月分の給与をラスパイレース方式により、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士で比較)

本年4月より職員の給与減額措置が講じられており、公民較差については、減額前及び減額後、双方の較差を算出した。勧告の前提となる公民比較については、職員に本来支給されるべき減額前の給与額に基づき実施した。

民間従業員給与(A)	本市職員給与(B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)	
		(減額前)	(減額後)
400,234円	(減額前) 398,673円	(減額前) 1,561円	(0.39%)
	(減額後) 387,618円	(減額後) 12,616円	(3.25%)

(注) 職員給与及び較差欄の上段は給与減額前の額、下段は減額後の額である。(行政職給料表適用者(新規学卒採用者を除く))

- ② 特別給(ボーナス)(本市における期末手当・勤勉手当の年間支給月数と、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給割合を比較)

民間支給割合(A)	本市支給月数(B)	月数差(A-B)
3.97月分	3.95月分	0.02月

2 給与の改定等

(1) 給料表

行政職給料表……………現給保障の廃止の趣旨を考慮しつつ、職務・職責にも配慮し引上げ
行政職給料表以外の給料表……行政職給料表との均衡を基本にして引上げ

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし

(注) 勧告月数は、国と同様に、小数第2位を2捨3入・7捨8入し、0.05月単位で決定している。

(3) 実施時期

給料表の改定については、平成25年4月1日に遡及して実施

(4) 人事委員会勧告の状況

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
民間給与	396,561 円	394,702 円	400,234 円
職員給与	395,572 円	394,479 円	(減額前) 398,673 円
			(減額後) 387,618 円
較 差	989 円 (0.25%)	223 円 (0.06%)	(減額前) 1,561 円 (0.39%)
			(減額後) 12,616 円 (3.25%)
特別給(民間)	3.97 月分	3.94 月分	3.97 月分
特別給(職員)	3.95 月分	3.95 月分	3.95 月分
勧告内容	・月例給の引上げ ・給与構造改革に伴う経過措置額の見直し	持家に係る住居手当の廃止	月例給の引上げ

(注) 平成 25 年の職員給与及び較差欄の上段は給与減額前の額、下段は減額後の額である。

3 その他の事項

(1) 給与制度の諸課題について

- ・医師・歯科医師の管理職手当の定額化に向けて、引き続き検討する必要がある。
- ・医師・歯科医師以外の管理職手当の支給水準について、他の政令指定都市の状況と比べ低位にあり、職務・職責の観点からも、より精査し、適切に対応する必要がある。
- ・本年の人事院勧告によると、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が廃止された後も、50 歳台後半層の官民の給与差は、なお相当程度残ることが想定されている。一方、本市においては、昨年 4 月から現給保障の段階的廃止を実施しているところであり、そのことによる職員給与への影響や、国・他都市等の状況を注視し、昇給・昇格制度の在り方について検討を行っていく必要がある。

(2) 人材確保・人材育成

ア 多様で有為な人材の確保

多様で有為な人材の確保のため、任命権者と連携・協力し、採用試験の方法等について、さらに検討を重ねていく必要がある。

イ 公務員倫理の確保

職員においては、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、市民の疑惑、批判等を招くことのないよう、高い倫理観に基づく行動が求められる。

ウ 人材育成

任命権者においては、引き続き計画的な研修を実施するとともに、管理監督者にあつては、個々の職員の能力が最大限発揮できるような職場環境の整備に努める必要がある。

エ 人事評価制度

評価者、被評価者双方の理解が得られる、より客観的で公正性、透明性が高く、実効性のあるものとなるよう、任命権者においては、運用について必要に応じ見直しを行っていくことが求められる。

オ 女性職員の登用

役職者における女性職員の割合の向上に向けて、性別にかかわらず、職員が能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するとともに、意欲と能力のある女性をより積極的に登用していく必要がある。

(3) 仕事と生活の調和に向けた環境整備

ア 時間外勤務の縮減

任命権者においては、時間外勤務の事前命令の徹底など新たな取組を進めているところであるが、さらに、時間外勤務の縮減に有効な対策について検討を進めるとともに、必要に応じ、適切な人員配置や業務分担の見直しを行うことが肝要である。

イ 仕事と生活の両立支援

任命権者においては、仕事と生活の両立支援に向けて、国や他都市、民間企業の動向の把握に努めるとともに、職員の意識啓発、職場の理解促進、制度の改善等に積極的に取り組むことが必要である。

ウ セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント等の防止

任命権者においては、セクシュアル・ハラスメント対策に加えて、パワー・ハラスメントについても、予防・解決に向けた具体的な取組について、さらに検討を進める必要がある。

エ メンタルヘルス対策

任命権者においては、予防から復職支援、再発の防止までの一貫した支援体制を整えつつあるが、メンタルヘルス不調の予防・早期発見のため、より一層効果的な対策を講じることが望まれる。

(4) 高齢期における職員の雇用問題

- ・国において閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで、希望者を再任用することとされた。
- ・本市においては、職員の雇用と年金の円滑な接続を図り、職員が能力を發揮し、多様な働き方が可能となる制度の構築や運用について、国や他都市の動向を注視し、検討を行う必要がある。

(5) その他

- ・多様な任用形態の職員について、職務内容、職責等も考慮されたうえで、引き続き適正な勤務条件が整えられるよう要望する。

・【参考】 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） ※千円未満四捨五入

改定前の平均年間給与	改定後の平均年間給与	差
(減額前) 6,085,000 円	(減額前) 6,110,000 円	(減額前) 25,000 円
(減額後) 5,918,000 円	(減額後) 5,942,000 円	(減額後) 24,000 円

(注) 上段は給与減額前の額、下段は減額後の額である。

4 その他公共的団体が行う賃金等に関する調査

より幅広い民間事業所における給与水準の実態を把握するため、賃金構造基本統計調査規則に規定する直近の調査に基づく民間給与調査及び民間事業所の給与等に関する特別アンケート調査を実施。

(1) 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

- ・本委員会では、本市内の民間の給与実態をより広く把握するため、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用し、給与等に関する調査を行った。
- ・正社員・正職員30人以上の事業所における、平成22年から平成24年の所定内給与は、平成22年349,910円、平成23年402,048円、平成24年441,577円となっている。

(2) 民間事業所の給与等に関する特別アンケート調査

昨年に引き続き、正社員30人以上50人未満の市内民間事業所の給与制度等の状況を把握するため、職種別民間給与実態調査の対象企業となっていない220事業所に郵送調査を実施

・調査・回答状況

	依頼件数	回答件数	対象事業所	対象外事業所	30人未満		調査辞退	調査拒否等
					30人未満	50人以上		
事業所数 (%)	220件	97件 (44.1%)	57件 (25.9%)	40件 (18.2%)	29件	11件	2件 (0.9%)	6件 (2.7%)

・対象規模事業所の諸状況をより広く把握するにあたり、貴重な資料を得ることができたが、精緻な分析や同種・同等の者同士の給与を比較するという観点から公民比較を行うには支障があり、直ちに活用することは困難であると考えられる。

・民間給与のより適切な実態把握のあり方等については、他都市等の状況を注視しながら、本アンケート調査実施の有用性も含め、検討していく必要がある。