



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4日
仙台市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給の公民較差（0.03%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）についても、民間の支給割合（3.94月）と均衡しているため、改定を見送り
- ③ 教員の新たな職（主幹教諭）の設置に応じた給料表の職務の級を新設
- ④ 給与構造改革期間中に抑制した昇給を若年・中堅層職員を対象に一部回復

1 給与勧告の意義

〔給与勧告の意義〕 労働基本権制約の代償措置、労使関係の安定と能率的行政運営の基盤
 〔民間準拠方式〕 情勢適応の原則に基づき、公民給与の比較による職員給与の適正水準の確保が必要

2 職員給与と民間給与の比較

〔職員給与実態調査〕 本年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員6,237人（うち行政職給料表適用職員は4,796人）を対象に給与実態調査を実施

〔職種別民間給与実態調査〕 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全産業の市内民間事業所から169事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等6,121人の本年4月分の個人別給与月額等の調査を実施

(1) 月例給

本年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、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、民間の給与が職員の給与を1人当たり107円（0.03%）上回っていることが判明

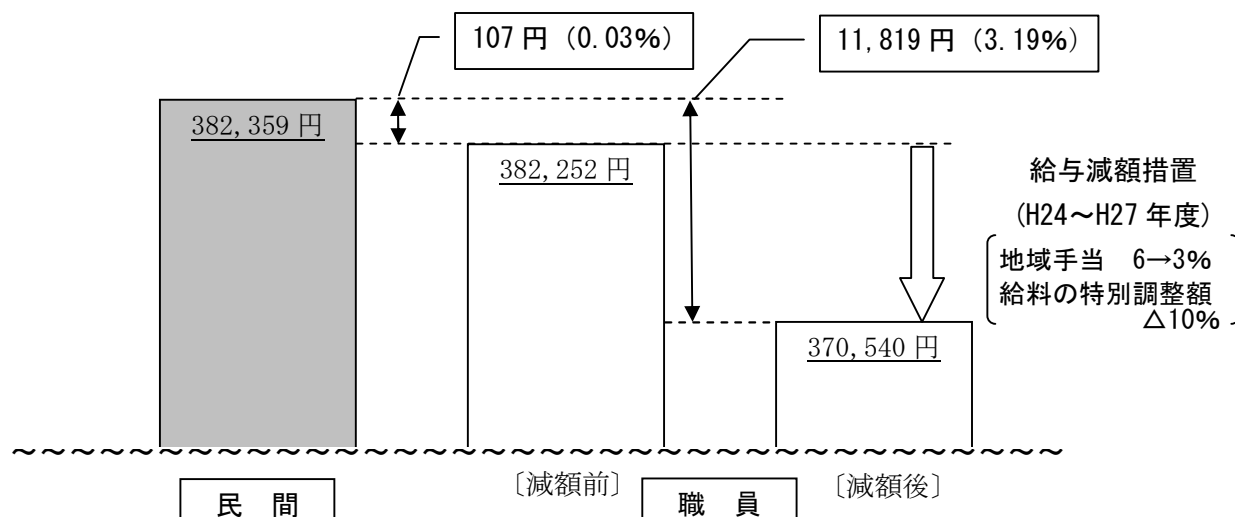
	民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
平成25年	382,359円	〔減額前〕 382,252円	〔減額前〕 107円（0.03%）
		〔減額後〕 370,540円	〔減額後〕 11,819円（3.19%）
（参考） 平成24年	385,912円	〔減額前〕 387,132円	〔減額前〕 △1,220円（△0.32%）
		〔減額後〕 375,307円	〔減額後〕 10,605円（2.83%）

※ 「職員」「較差」欄は、給与減額措置による減額前と減額後のものを掲載

※ 本年の比較対象となった職員の平均年齢は43.0歳（平成24年：43.3歳）である。

※ 較差（%）は、(a-b)/bにより算出

(給与減額措置による減額前後における公民較差)



(2) 特別給 (ボーナス)

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の特別給 (ボーナス) の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、3.94 月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合と均衡

※一般の職員の支給割合 3.95 月 (期末手当 2.60 月、勤勉手当 1.35 月)

3 給与改定等の内容

○ 月例給及び期末・勤勉手当 (ボーナス)

・月例給

較差 (0.03%) が極めて小さいこと、諸手当についても公民の均衡が保たれていることを総合的に勘案して、改定を見送り

・期末・勤勉手当 (ボーナス)

民間の支給割合と均衡していることから、支給月数の改定を見送り

○ 教員の給与 (主幹教諭の職が設置される場合の処遇)

現行の教育職給料表 (一) の職務の級 2 級 (教諭) と職務の級 3 級 (教頭) の間に特 2 級を新設し、適用

諸手当等について所要の措置を講ずる

(実施時期: 主幹教諭の職の設置に合わせる)

○ 昇給抑制の回復措置

昨年に引き続き、給与構造改革期間中に抑制した昇給を一部回復する措置を実施。具体的には、平成 26 年 4 月 1 日において 44 歳に満たない職員の号俸を、同日に 1 号俸上位に調整

4 その他（人事管理、給与制度、その他勤務条件に関する報告事項）

(1) 国における給与制度の総合的な見直しと本市の状況

- 人事院は、給与構造改革後の社会経済情勢の変化の状況等を踏まえ、民間の組織形態の変化への対応、地域間・世代間の給与配分の在り方等を中心に、給与制度全般の見直しに着手することを報告した
- 本委員会としては、今後国の動きを注視しながら、本市の実情にあわせた給与制度の在り方等について検討していくものとする

(2) 高齢層職員の給与水準に関する検討

- 経過措置額の扱いを含め、高齢層職員の給与水準の在り方全般について、国や他の地方公共団体、民間の動きも十分に考慮しながら、多方面から検討を進める必要がある

(3) 雇用と年金の接続（高齢期職員の雇用問題）

- 高齢期職員の雇用問題の検討に当たっては、職員が培ってきた能力や経験を効果的に活用し、公務能率及び組織活力を確保するという観点が必要である
- 高齢期職員が担うべき職務・職責、適正な給与水準の設定等について、国の動向や他の地方公共団体、民間事業所の再雇用者の状況等も考慮しつつ、具体的な検討を進める必要がある

(4) 人材の育成・配置管理

- 複線型の職員の配置管理の導入に向け、職員一人ひとりが自らのキャリア形成について主体的に検討できるよう支援することが必要である
- 本委員会としては、任命権者の取組を注視し、専門性の高い特定の業務分野における係長職への登用制度等に関して検討していくものとする

(5) 超過勤務の縮減

- 平成 24 年度の超過勤務時間数は、前年度より減少はしたものの、震災前と比較しても高い水準にあり、超過勤務の常態化が懸念される
- 各職場の管理監督者においては、超過勤務の事前命令・事後確認等を通じて適正な管理に努めることが重要である
- 超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持等に繋がるものであり、職員一人ひとりがこのことを十分認識し、主体的な取組を継続的に行っていくことが必要である

(6) メンタルヘルス対策

- 病気休暇取得者数等は高止まり傾向で推移しているなか、メンタルヘルス対策は各種取組により強化されてきたところである
- 職員一人ひとりのセルフケアだけでなく、職場の管理監督者や保健スタッフが連携し、日頃から職員の勤務態度・健康状態に目を配り、必要なサポートを行うことが肝要である

(7) 公務員倫理・服務規律

- 綱紀の厳正な確保が行政運営上の重要な基盤であるところ、昨年度は懲戒処分の 3 分の 1 が免職であり、処分の対象となった行為の重大性がうかがえる
- 職員一人ひとりがより高い倫理観を持って職務に精励するよう、意識啓発や管理監督者による指導・援助を徹底して行い、市民の信頼確保に全力を挙げて努めていく必要がある

【参考】 近年の給与勧告等の状況(行政職給料表適用職員)

	月例給の 公民較差	期末手当及び勤勉手当 (ボーナス)		平均年間給与	
		年間支給 月数	対前年比 増減	増減額	増減率
平成 11 年	0.29%	4.95 月	△ 0.30 月	△ 9.7 万円	△ 1.5%
平成 12 年	0.12%	4.75 月	△ 0.20 月	△ 7.1 万円	△ 1.1%
平成 13 年	0.09%	4.70 月	△ 0.05 月	△ 1.6 万円	△ 0.2%
平成 14 年	△ 1.78%	4.65 月	△ 0.05 月	△ 14.0 万円	△ 2.1%
平成 15 年	△ 1.08%	4.40 月	△ 0.25 月	△ 17.4 万円	△ 2.6%
平成 16 年	0.09%	4.40 月 (改定なし)	—	0.6 万円	0.1%
平成 17 年	△ 0.34%	4.45 月	0.05 月	△ 0.2 万円	△ 0.0%
平成 18 年	△ 0.36%	4.45 月 (改定なし)	—	△ 2.4 万円	△ 0.4%
平成 19 年	△ 0.00% (改定なし)	4.50 月	0.05 月	2.1 万円	0.3%
平成 20 年	△ 0.32%	4.50 月 (改定なし)	—	△ 2.2 万円	△ 0.3%
平成 21 年	0.03% (改定なし)	4.15 月	△ 0.35 月	△ 14.3 万円	△ 2.1%
平成 22 年	△ 0.14%	3.95 月	△ 0.20 月	△ 9.1 万円	△ 1.4%
平成 23 年	東日本大震災の影響により勧告見送り				
平成 24 年	△ 0.32%	3.95 月 (改定なし)	—	△ 2.0 万円	△ 0.3%
平成 25 年	0.03% (改定なし)	3.95 月 (改定なし)	—	—	—