

平成 25 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

- ◎月例給は引下げ ～平均年間給与はマイナス 8 千円～
  - ・職員給与が民間給与を 476 円 (0.13%) 上回っていることから、この較差を解消するため、俸給表を引下げ改定
- ◎特別給(期末・勤勉手当)は改定なし。
  - ・民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- ◎給与構造改革における経過措置額の廃止
  - ・平成 26 年度は 2 分の 1 (上限 1 万円) を減額し、平成 27 年 4 月 1 日に廃止

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 425 事業所から 106 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等について調査(調査完了率 92.5%)

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の給与を比較した結果、職員の給与が民間の給与を 476 円 (0.13%) 上回った。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A-B)
358,219 円	358,695 円	△476 円 (△0.13%)

※ 職員の平均年齢 43.3 歳、平均経験年数 19.3 年

※ 職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイレズ方式により、4 月分の給与を比較

(3) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合 (3.94 月分) は、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数 (3.95 月分) とおおむね均衡

## 2 給与の改定

### (1) 月例給

民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に俸給表を引下げ改定（若年層、医療職給料表(1)等を除く）

※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

### (2) 特別給

民間の支給割合とおおむね均衡しているため、期末・勤勉手当については、支給月数の改定を行わない(3.95月に据置き)ことが適当

### (3) 教育職員の給与等の改定

教育職員に適用する教育職俸給表その他の給与に関する措置については、新潟県の教育職員への措置内容に準じた取扱いとする。

### (4) 実施時期等

- ① 公布日の属する月の翌月初日（公布日が月の初日であるときは、その日）
- ② 引下げ改定の対象となる職員にあっては、4月からの較差相当分を年間で見ても解消するため、12月期の期末手当において一律に調整(調整率 $\Delta 0.19\%$ )

## 3 給与に関する課題

### (1) 給与構造改革における経過措置額の廃止

平成26年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（上限10,000円）して支給し、平成27年4月1日に廃止

### (2) 勤務実績の給与への反映

現行の評価手法等を十分に検証し、早急に適切かつ実効性のある制度の運用が必要

#### 4. 人事管理に関する課題

##### (1) 人材の確保・育成等

###### ① 多様で有為・有能な人材の確保

広報活動の充実・試験内容等の検討を進め、広く人材を求めていく。また、面接試験において受験者の人物をより適切に評価できる手法について研究を進めていく。

###### ② 人材の育成

市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

###### ③ 人事評価制度

人材育成に限定することなく、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用できるよう早急に検討を進めていくことが必要

##### (2) 職員の勤務環境の整備

###### ① 超過勤務の縮減

月 100 時間以上の超過勤務を行っている職員数が大幅に増加していることから、組織全体として実効性のある取組みを推進していくことが必要

###### ② メンタルヘルス対策

予防や再発防止、職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていくことが重要

###### ③ 男性職員の育児休業取得率の向上

原因を分析し、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要

##### (3) 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続を図るにあたり、再任用希望者に見合うポストをどのように確保していくかが喫緊の課題。国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、高齢期の雇用に関する環境を早急に整備することが必要

##### (4) 公務員倫理の確保

不祥事の再発防止に向け、組織として業務のチェック体制を強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修により、すべての職員にコンプライアンス意識を根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう更に取り組んでいくことを強く求める。

〈参考〉

1 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成19年	0.15%	4.45月	—
平成20年	勧告なし	4.45月	—
平成21年	△0.16%	4.15月	△0.3月
平成22年	△0.15%	3.95月	△0.2月
平成23年	勧告なし	3.95月	—
平成24年	勧告なし	3.95月	—
平成25年	△0.13%	3.95月	—

※本人事委員会の発足は平成19年

2 人事院の給与等に関する報告の主な内容

(1) 月例給の改定なし

・月例給の較差 (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%

- ・官民較差が極めて小さく俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない。
- ・給与減額支給措置は、東日本大震災に対処するため、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、減額前の較差に基づき判断

(2) 期末・勤勉手当の改定なし

期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数(3.95月)は、民間の支給割合(3.95月)と均衡

- ・給与減額支給措置が行われていることを勘案

(3) 給与制度の総合的見直し

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