

平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年9月30日
堺市人事委員会

《本年の報告・勧告のポイント》

月例給、期末手当・勤勉手当ともに引上げ

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を1,461円(0.36%)下回っていることから、この較差を解消するため、引上げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)については、職員の年間支給月数(4.10月分)が、民間の支給割合(4.22月分)を下回っているため、0.10月分引上げ改定
- ③ 初任給調整手当の改定

給与制度の総合的見直しの実施

均衡の原則に基づき、国の給与制度改革の考え方を踏まえ、世代間の給与配分の見直し等の観点から実施(給料表の水準は、1.5%を基本として、最大3%程度引下げ)

1 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、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所のうち245事業所を母集団として、そのうちの89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89事業所から、企業規模又は事業所規模が調査対象外の1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(市職員と民間従業員の給与をラスパイレス方式により、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)

民間従業員給与(A)	市職員給与(B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)
404,180円	402,719円	1,461円(0.36%)

(注) 民間・市職員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。市職員は、行政職給料表の適用を受ける者

- 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、民間事業所の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)
4.22月分	4.10月分	0.12月

2 給与の改定等

(1) 本年の給与改定

ア 給料表

- ・ 中堅層に重点を置きつつ、前後の級とのバランスを考慮して引き上げることとし、一方、初任給付近の改定は見送る必要がある。ただし、引上げに際しては、年功的給与上昇は、促進すべきではない。
- ・ 行政職給料表以外の適用者については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。ただし、再任用職員給料表の引上げは、行政職給料表の最高号給における改定を踏まえることが必要である。

[実施時期] 平成27年4月

イ 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を引き上げる(4.10月分 → 4.20月分。勤勉手当に配分)。

[実施時期] 平成27年12月 (注) 勧告月数は、人事院と同様に、小数第2位を2捨3入・7捨8入し、0.05月単位で決定

ウ 初任給調整手当

人事院勧告を考慮して、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の改定を行うことが必要である。

[実施時期] 平成27年4月

(2) 給与制度の総合的見直しへの対応について

- ・ 均衡の原則に基づき、国の給与制度改革の考え方を踏まえ、世代間の給与配分の見直し等の観点から実施。ただし、本市の実情等も考慮し、適切に対応していくことが必要である。
- ・ 国の行政職俸給表の水準の引下げ方法と同様に引き下げるものの、今回の制度改革に当たっては、国家公務員の給与水準をめやすとすることとし、給料表の水準の引下げ率は国の4分の3程度にし、1.5%を基本に、最大3%程度の引下げ。
- ・ 国の給与制度改革に準じ、①東京都特別区内及び医師・歯科医師の地域手当の引上げ、②単身赴任手当の基礎額及び加算額の引上げ、③管理職員特別勤務手当の支給対象業務の拡大を実施する。
[実施時期] 平成28年4月（3年間の経過措置を設ける。）

3 その他の事項

(1) 高齢層職員の昇給・昇格制度について

現在、50歳台後半層の職員の給料水準が低下している状況を勘案すると、50歳台後半層の職員に係る昇給・昇格制度の見直しは、直ちに実施する状況にはないものの、今後も、引き続き本市の状況を精査するとともに、他都市の動向等にも注視しつつ、昇給・昇格制度の在り方について、検討を進めていく。

(2) 人材確保・人材育成

ア 多様で有為な人材の確保

任命権者とも連携し、本市が求める人物像や採用後の人材育成等についての意見交換を図りながら、効果的な採用試験の実施方法等について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

引き続き、職員が自信とやりがいをもって職務に取り組むことができるよう、実効性の高い研修を提供するなど、より効果的な人材育成に取り組む必要がある。

エ 人事評価制度

今後とも、適宜、検証を行い、人事評価制度への職員の理解を深めながら、より客観的で公正性、透明性が高く、実効性のある制度となるよう必要に応じた見直しが求められる。また、地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、人事評価制度の活用について、更に検討していくことが必要である。

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

有効な対策について検討を進めるとともに、必要に応じ、業務量等に応じた適切な人員配置や業務分担の見直し、さらには、市が担うべき役割の見直しやアウトソーシングの推進等が必要である。

イ 仕事と生活の両立支援

国や他都市、民間企業の動向や職員のニーズ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必要がある。

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

ハラスメント問題に対しては、予防に向け、研修等による意識啓発や管理職職員による指導等を始めとする取組を全庁一丸となって進めていく必要がある。

エ メンタルヘルス対策

予防から復職支援、再発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

再任用職員がやりがいを持って職務に従事できる環境を整備するよう努める必要がある。また、国や他都市の動向を注視しつつ、再任用制度の在り方を検討する必要がある。

(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上で、引き続き適正な勤務条件が整えられるよう要望する。

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した。

(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 24 年から平成 26 年の所定内給与は、平成 24 年 441,577 円、平成 25 年 408,327 円、平成 26 年 367,390 円となっている。堺市域の標本数が少ないこともあり、経年の変化等の特徴を捉えることは困難であった。
- 民間事業所においては、同じ役職名であっても、その給与水準は広範囲に分布していることが統計的に明らかになった。

(2) 民間事業所の給与等に関する特別アンケート調査

平成 24 年から引き続き、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 175 事業所に調査を実施した。

- 役職ごとの構成割合が公務とは異なり、同程度の役職・年齢の従業員であっても、給与水準にかなりの開きがあった。
- 本調査に基づき、精緻に分析したり、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、これを直ちに活用することは困難である。
- しかしながら、対象規模事業所のベースアップの実施状況など給与制度等の諸状況を把握することができた。

5 参考資料

<人事委員会勧告の状況>

		平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
月例給	民間給与	400,234 円	403,112 円	404,180 円
	職員給与	(減額前) 398,673 円	(減額前) 398,547 円	402,719 円
		(減額後) 387,618 円	(減額後) 387,536 円	
較差	(減額前) 1,561 円(0.39%) (減額後) 12,616 円(3.25%)	(減額前) 4,565 円(1.15%) (減額後) 15,576 円(4.02%)	1,461 円(0.36%)	
特別給	民間	3.97 月分	4.12 月分	4.22 月分
	市職員	3.95 月分	3.95 月分	4.10 月分
勧告内容	月例給の引上げ	月例給の引上げ 期末手当・勤勉手当の引上げ その他手当の改定	月例給の引上げ 期末手当・勤勉手当の引上げ 初任給調整手当の改定 給与制度の総合的見直しの実施	

(注) 平成 25 年及び平成 26 年の職員給与及び較差欄の上段は減額前の額、下段は減額後の額である。

<勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与>

※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
6,200,000 円	6,260,000 円	60,000 円

(注) 行政職給料表適用者 (平均年齢 41.9 歳)

月例給の民間給与との比較 (ラスパイレース比較)

役職段階、学歴、年齢別に市職員を区分し、これと条件を同じくする民間の従業員の平均給与を市職員に支払ったと仮定し、両者の水準を比較。

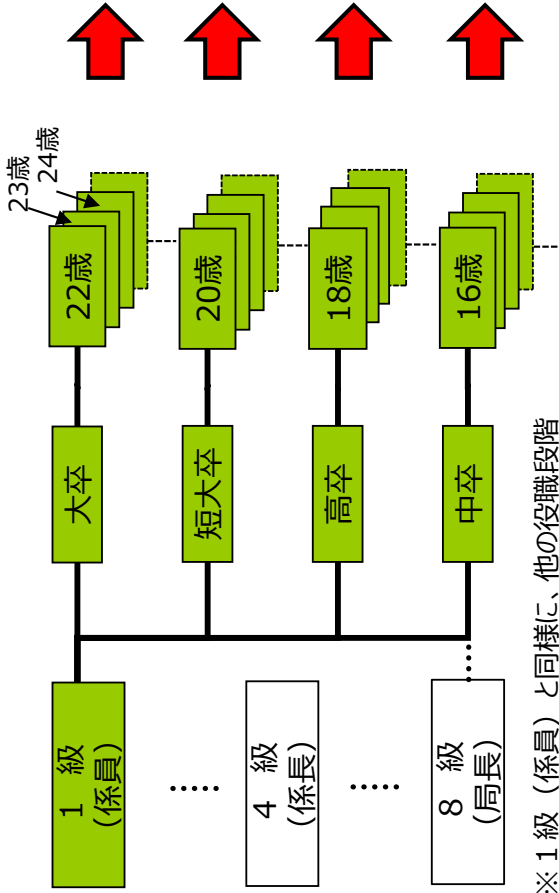
個々の市職員に民間の給与額を支給したと仮定した場合の **平均給与額(a)**

市職員の **平均給与額(b)**

(役職段階)

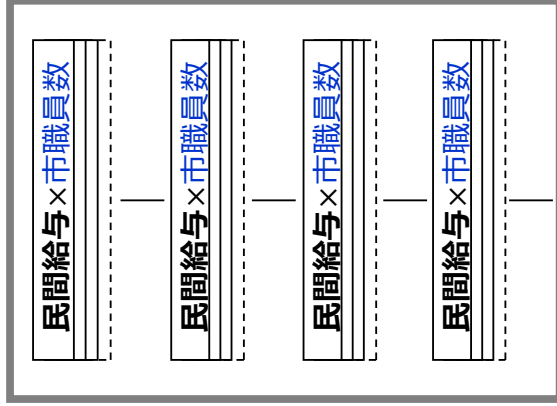
(学歴)

(年齢)



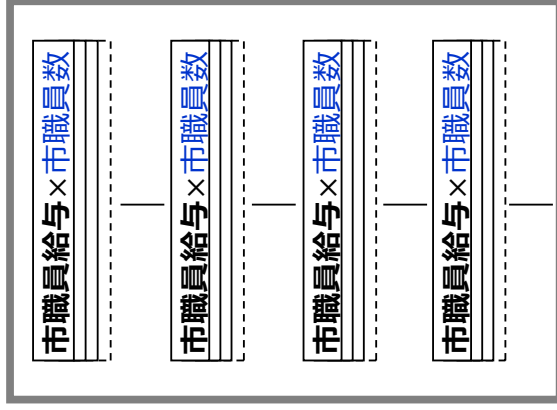
※1級(係員)と同様に、他の役職段階についても、支給総額を算定する。

(民間給与総額)



民間従業員給与 404,180円
(A) ÷ 市職員総数 = (a)

(市職員給与総額)



本市職員給与 402,719円
(B) ÷ 市職員総数 = (b)

本年の較差

1,461円 (0.36%) 算定方法: $(a)-(b) \left[\frac{(a)-(b)}{(b)} \times 100(\%) \right]$