

「平成24年 職員の給与等に関する報告」の要点

平成24年9月18日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

① 月例給の改定なし

本市職員給与と民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適当である。

② 期末・勤勉手当の支給月数の改定なし

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が、民間における特別給の年間支給月数とおおむね均衡していることから、据置きが適当である。（現行3.95月分）

1 公民較差（月例給）

| 民間給与① | 職員給与② (行政職 一般事務・技術) | 較 差①-② ((①-②)÷②×100) |
|----------|------------------------|----------------------|
| 417,427円 | 417,508円 | -81円 (-0.02%) |

2 給与改定の考え方

(1) 月例給

本市職員と民間の平成24年4月分給与を調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者同士を比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を上回る。（公民較差 -81円(-0.02%)）

イ 民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適当である。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

市内の民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の支給割合を算出し、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

ア 民間事業所における特別給の支給月数3.93月分(本市職員の支給月数3.95月)

イ 民間の支給月数とおおむね均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数は据置きが適当である。

3 給与構造改革の取組状況

- 本市では、平成20年度から平成24年度までの5年間で段階的に給与カーブのフラット化などを行う給与構造改革を実施し、年功的な給与上昇の抑制などの一定の成果を得てきたところである。
- 給与構造改革をより実効性の高いものにするためには、人事評価制度の整備と的確な運用が重要であり、今後は、職員の能力や実績等を的確に把握したメリハリのある給与処遇の実現に向け、現在の人事評価制度の運用を検証しながらその整備に努めていく必要がある。
- 評価の透明性、納得性、客観性を高め、適切な評価をすることは至難なことではあるが、評価基準や評価方法の見直しをするなどして、給与構造改革の趣旨目的に沿った努力は、今後とも継続して行わなければならない。

4 昇給・昇格制度の改正

- ・人事院は、本年、官民の給与水準は均衡しているものの、給与構造改革後も、50歳台後半層における官民の給与差が相当程度存在していることから、給与水準の上昇をより抑制する方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとして、その改正について報告及び勧告を行った。
- ・本市は、平成20年4月からの給与構造改革において、55歳を超える職員の昇給について現行の国の場合と同じ昇給幅の昇給制度を採用しているが、今後、人事院のこの報告及び勧告の趣旨を踏まえ、本市の職員構成等の実情や民間、国、他の地方公共団体における状況を十分考慮しながら、検討していく必要がある。

5 人事管理に関する課題

行政課題が複雑化・高度化・専門化していく中、より一層効率的・効果的に職務を遂行していくためには、任命権者、管理監督者、職員一人ひとりがそれぞれの立場で人事管理に関する様々な課題に適切に対応していく必要がある。

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて）

- ・子育てや家族の介護、地域活動、自己研鑽など、年齢や家庭の状況、それぞれのライフステージに応じて様々な生き方の選択ができる勤務環境を整備することは、多様な人材の確保・活用や質の高い市民サービスの提供、公務能率の向上、職員の心身の健康保持のため有用である。
- ・職員が仕事を含めた生活全般の質を高め、ひいては市民サービスの向上につなげていけるよう、多様な価値観に応じた働き方ができる環境づくりを推進していただきたい。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、労働意欲や活力の向上を図る観点から、極めて重要な課題である。
- ・時間外勤務の縮減のためには、管理監督者は、その要因分析を行い、適切な業務配分と日頃から計画的な業務遂行に努め、また、任命権者は、業務量に応じたメリハリのある人員配置を行うとともに、業務の効率化に取り組み、職員が健康で質の高い市民サービスの提供が行えるよう努めなければならない。

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・職員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮し職務に専念することは、組織活力の維持・向上や市民への質の高いサービスの提供のために不可欠である。
- ・メンタルヘルス不調は複合的な要因であると考えられるが、職場での協力体制の確立や、ハラスメントのない良好な職場環境の創出が不可欠である。
- ・再発防止のためには、産業医と管理監督者等が密接に連携し、個々の状況に配慮した支援等職場の受入態勢を整えていくことが必要である。

(4) 不祥事の防止

- ・不祥事の発生は公務全体への信頼を失墜し、行政運営を困難にするばかりでなく、職員全体のやりがいや意欲を削ぐことにもなりかねない。
- ・何よりもまず、組織のリーダーに不祥事は発生させないという強い意思と法令遵守の高い意識が必要である。
- ・任命権者は、不祥事の防止のために、その防止体制を整備することは勿論のこと、管理監督者は、職場単位での定期的なミーティングの実施や、法令・服務規律の遵守等についての確認など、不祥事を許さない職場環境づくりをすることが必要である。

- ・職員は、一人ひとりが高い使命感と倫理感、全体の奉仕者としての自覚を持って、それぞれの職責を果たし、市民の信頼と負託に応えていく必要がある。

(5) 高齢期の雇用問題への対応

- ・公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、雇用と年金の接続が課題となっており、その接続を円滑に行っていくためには、高齢層職員が豊富な実務経験を活かして、やりがいを持って職務に従事できる環境を整備する必要がある。
- ・政府は民間企業の現状を踏まえ、国家公務員の定年延長は当面見送り、定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、原則として再任用を行うものとする基本方針を決定した。
- ・再任用制度については、再任用職員にどのような仕事をさせるのか、また、ポストをどのように確保していくかなどの課題があり、60歳前も含めた人事管理全体の見直しや行政事務の執行体制及び再任用職員が担う職務の整備に取り組む必要がある。
- ・高齢期における職員の雇用について、人事院が報告で述べた事柄を参考にしつつ、国や他都市の動向を注視し、本市の実情を踏まえながら、検討を行っていく必要がある。

【参考】

<人事院 職員の給与に関する報告及び勧告の内容>

○ 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) | -273 円 | -0.07% |
| | (給与減額支給措置による減額後) | 28,610 円 | 7.67% |

以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- ・従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- ・給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

○ 期末・勤勉手当の改定なし

公務の支給月数(現行3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、改定は行わない

- ・ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
- ・給与減額支給措置が行われていることを勘案

○ 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ・55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ・高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)