

平成 24 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

【本年のポイント】

- 給与月額、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに改定なし
- ・ 給与月額は、民間の給与との較差（0.05%）が極めて小さいことから、改定なし
 - ・ 期末・勤勉手当は、民間とおおむね均衡しているため、改定なし
- 昇給制度の見直しを勧告
- ・ 55 歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 374 事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された 100 事業所について調査を実施した。

2 職員給与と民間給与との比較

給与月額

職員と民間従業員の本年 4 月分の給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較

民間給与	職員給与	較 差	平成 23 年（参考）
400,350 円	400,160 円	190 円（0.05%）	1,213 円（ 0.30%）

（注）1 職員（消防職、保育士等を除く行政職給料表適用者）及び民間従業員ともに本年度の新卒の採用者は含まれていない。

2 職員の平均年齢は 41.2 歳、平均経験年数は 18.9 年

特別給（ボーナス）

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間の支給月数を比較

民間支給月数	職員支給月数	差	平成 23 年（参考）
3.97 月	3.95 月	0.02 月	0.02 月

3 給与改定の内容

(1) 給与月額

給与月額について、職員の給与が民間の給与を 1 人当たり平均 190 円（0.05%）下回っているが、公民較差は極めて小さいことから、改定なし

(2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間とおおむね均衡しているため、改定なし

4 給与制度の見直し

(1) 給料表の構造

ア 給与カーブのフラット化の推進

職務・職責に応じた適正な給与処遇の確保の観点から、引き続き、給与カーブのフラット化を推進していくものとする。

イ 号給のカット

給与カーブのフラット化の推進に加え、各級の昇給の運用状況等を踏まえ、最高号給から最大 20 号給程度の号給のカットを検討していくものとする。

(2) 昇給制度の改正

ア 勤務成績の昇給への反映

給与構造改革から現在まで、人事評価制度に基づく勤務成績の昇給への反映は行われていないため、早期に人事評価結果を反映した昇給制度に転換していく必要がある。

イ 55 歳を超える職員の昇給の抑制

国の昇給抑制措置を踏まえるとともに、年功的な給与上昇の抑制を推進する観点から、55 歳を超える職員（医療職給料表 にはあつては 57 歳を超える職員）については標準の勤務成績では昇給しないこととし、標準の勤務成績より良好な職員については昇給を抑制するものとする。（平成 25 年 4 月 1 日実施）

ウ 昇格時の給与格付における抑制措置

合併時から当分の間の措置として行っている課長補佐級以上の職務の級への昇格における給料月額を増加を抑制する措置については、今後も引き続き見直しを検討していくものとする。

(3) 住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当については、近年の民間事業所における支給割合が減少傾向にあること、住居手当制度に対する他の政令指定都市との相違等を踏まえ、廃止を含めて、引き続き検討していくものとする。

(4) 消防職員の初任給基準の見直し等

消防職員の初任給額について、関東の政令指定都市等と比較すると、その水準が下位に位置しており、優秀な人材の確保等の観点から、消防職員の初任給基準の見直し等の検討が必要である。

5 人事評価制度の活用

4 (2) で述べた昇給制度の改正が行われることを踏まえ、人事評価結果の昇給への活用を遅滞なく開始するなど、能力・実績を重視した給与上の処遇及び人事管理を更に促進する必要がある。

6 健康で働き続けられる職場環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減

任命権者に対し、適正な人員配置、管理監督者に対する所属職員の担当業務の割振りの

見直しや不急な業務における時間外勤務の抑制といった業務管理の徹底、時間外勤務に対するコスト意識の徹底など、あらゆる対策を講じることを促すものである。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

任命権者においては、育児休業を取得する職員の代替要員の確保及び復職した職員への支援策の充実を図るとともに、週休日の振替取得の原則をより徹底させるなど、仕事と家庭生活の両立のための支援を更に推進していく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策

任命権者においては、更なるメンタルヘルス対策の推進や時間外勤務の縮減により、職員の疲労やストレスを軽減していくことに加えて、いわゆるパワー・ハラスメント防止のために組織的な対応が図られるような体制を早急に整備する必要がある。

7 市民からの信頼される自治体を目指して

職員による不祥事や法令違反が発生している状況は憂慮すべき事態であり、任命権者に対し、引き続き服務規律の確保、コンプライアンス（法令遵守）の徹底に向けた継続した意識改革を図っていくよう求めるものである。

8 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続に関し、国家公務員においては、希望者に対するフルタイムでの再任用を行う方針が出された。本市においては、短時間勤務を中心として再任用を行っているが、フルタイムの再任用の促進を検討していくことが今後の課題である。

【参考】

過去の給与勧告（給与月額、特別給の較差等）

	給与月額（公民較差）		期末手当・勤勉手当		平均年間給与（注）	
	額	率	年間支給 月数	対前年比 増減	増減額	率
	円	%	月	月	万円	%
平成 15 年	4,898	1.13	4.40	0.25	18.3	2.57
16 年	据置き		4.40	-	-	-
17 年	1,921	0.45	4.45	0.05	1.0	0.15
18 年	459	0.11	4.45	-	0.8	0.11
19 年	259	0.06	4.50	0.05	2.6	0.37
20 年	据置き		4.50	-	-	-
21 年	791	0.19	4.15	0.35	15.6	2.33
22 年	1,179	0.28	3.95	0.20	10.2	1.56
23 年	1,213	0.30	3.95	-	1.9	0.30
24 年	据置き		3.95	-	-	-

（注）各年の平均年間給与の増減額及び率は、その年にされた改定前後での増減額及び率となりますので、前年との比較ではありません。