

平成 24 年 10 月 3 日
新潟市人事委員会

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

◎月例給

民間給与との較差が小さいことから、俸給表、諸手当ともに水準改定なし

◎期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定なし

◎ 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こと（勧告）

1 報告の内容

1 給与について

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 391 事業所から 97 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 91 事業所, 調査完了率 93.8%)

(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（ラスパイレス方式）した結果、職員の給与が民間の給与を 82 円（0.02%）下回った。

職員の平均年齢は 43.4 歳

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A-B)
358,600円	358,518円	82円 (0.02%)

※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ス方式により、4 月分の給与（決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの）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（3.93 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

民間給与との較差が小さく俸給表改定を行うには不十分で、諸手当も改定する特段の必要性が認められないため、月例給の改定を行わないことが適当

(2) 特別給

期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わない(3.95月に据置き)ことが適当

(注)特別給の勧告月数は、国・他都市と同様に0.05月で決定しており、小数第2位を2捨3入、7捨8入するので、民間支給割合が3.93月分の場合は3.95月となる。

3 給与に関する課題

(1) 50歳台後半層職員の給与について

本委員会としては、世代間の給与配分の適正化の方法について速やかに検討を進め、次年度以降、必要に応じて、勧告していくこととする。

(2) 勤務実績の給与への反映

実効性のある制度の運用を求めていく。

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

面接を2段階に分ける「3次試験方式」を実施する職種を順次拡大するとともに、民間面接官を導入し、人物面を重視した試験内容を構築していくことにより、多様で有為・有能な人材の確保に努めてきた。今後も引き続き広く人材を求めるとともに、試験内容等について更に検討を進めていくこととする。

② 人材の育成

引き続き、職員のキャリア形成を支援し、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

今後は、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

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活との調和、士気の確保、公務能率の向上等の観点から、重要な課題

実効性のある超過勤務の縮減に引き続き取り組むことが必要

② メンタルヘルス対策

昨年9月、リワーク研修センターが開設され、職場に復帰した職員も出てきている。

全職員が一体となって、職場全体の理解を高めることが必要

③ 男性職員の育児休業取得率の向上

育児休業制度の周知を図り、男性職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう業務分担についての配慮など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

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課題を整理し、早急に検討することが必要

(4) 公務員倫理の確保

今後も、不祥事の再発防止に向け、法令遵守や倫理観の向上を図る研修を徹底するとともに、コンプライアンス意識を組織文化として職場に根付かせ、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望む。

II 教育職員の給与等の改定（勧告）

教育職員の俸給及び期末手当・勤勉手当については、従来から、任用の事情等により、新潟県の教育職員に準拠して定められ、又は同職員の例によるものとされている。このことを踏まえ、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よう勧告

<参考>

1 民間給与実態調査

○市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 391 事業所から 97 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

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	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	—

※本人事委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告等の主な内容

(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) △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、月例給の改定なし

- ・従来、官民較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には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民間給与を 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、平成 25 年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案

(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（3.94 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) 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

- ① 55 歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減