

平成24年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成24年9月26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・勤勉手当いずれも据え置き、持家に係る住居手当を廃止

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を223円(0.06%)下回っているが、較差がわずかであることから、改定なし
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)は、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③ 持家に係る住居手当については、他都市の支給状況を踏まえ、廃止

1 本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月現在の本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、本年5月から6月にかけて、企業全体の従業員数が50人以上、かつ、事業所の従業員数が50人以上の民間事業所のうち231事業所を母集団として、そのうちの83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76事業所、調査完了率^(注)92.7%)

(注) 抽出した83事業所から、事業所規模が対象外の1事業所を除く82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(本市職員と民間従業員の本年4月分の給与をラスパイレース方式により、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)	本市職員給与(B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)
394,702円	394,479円	223円 (0.06%)

(注) 本市職員の平均年齢42.5歳、平均経験年数18.9年(行政職給料表適用者(新規学卒採用者を除く))

- 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、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された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)
3.94月分	3.95月分	△0.01月

2 給与の改定等

(1) 給料表及び期末・勤勉手当

月例給の公民較差がわずかであり、民間における特別給の支給割合も職員とおおむね均衡していたため、月例給の水準及び期末手当・勤勉手当の支給月数の改定をいずれも見送ることが適当である。

(注) 勧告月数は、国と同様に、小数第2位を2捨3入・7捨8入し、0.05月単位で決定している。

(2) 持家に係る住居手当

他の政令指定都市では廃止する傾向にあり、さらに大阪府内の他都市の支給状況は、ほとんどの団体が廃止又は廃止が決定している状況を踏まえ、廃止することが適当である。

(3) 実施時期等

平成25年4月1日から実施

3 その他の事項

(1) 給与制度の諸課題について

- ・医師・歯科医師の管理職手当の定額化に向けて、引き続き検討することが必要である。
- ・医師・歯科医師以外の管理職手当の支給水準について、他の政令指定都市の状況と比べ低位にあることを踏まえ、職員の勤務意欲向上の観点から、さらに検討することが必要である。
- ・本年の人事院勧告において、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・昇格制度の改正を行う必要があるとされたところである。一方、本市においては、本年4月から現給保障の段階

的廃止を実施したところであることから、今後、そのことによる職員給与への影響や、国・他都市等の状況を注視し、昇給・昇格制度の在り方について検討を行っていくことが必要である。

(2) 人材確保・人材育成

ア 多様で有為な人材の確保

- ・事務職に比較し、受験者数が少ない技術職種を中心に、新たな情報発信手法について検討が必要である。
- ・本市が求める人物像、採用試験の方法等について、任命権者と協力し、さらに検討を重ねていくことが必要である。

イ 公務員倫理の確保

職員倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、市政及び職員に対する市民の信頼を確固たるものとしていくことが重要である。

ウ 人材育成

研修体制の整備や人事評価制度の効果的な運用の実現など、総合的に人事管理を進めていくことが必要である。

エ 女性職員の登用

職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境等を整備し、能力主義・実績主義に基づいて、意欲と能力のある女性の登用を推進し、その役職者の割合をさらに高めていくよう取り組むことが必要である。

オ 人事評価制度

これまでの人事評価制度の運用について検証し、人材育成のツールとして、評価者、被評価者双方の理解が得られる、より客観的で公正性、透明性が高く、実効性のある制度にしていくことが必要である。

(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

時間外勤務の実態を調査・分析し、長時間の時間外勤務の縮減に有効な対策について検討を進め、必要に応じ、適切な人員配置や業務分担の見直しを行うことが肝要である。

イ 仕事と生活の両立支援

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ことが必要である。

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

パワー・ハラスメントの予防・解決に向けた具体的な取組について、検討を進めることが必要である。

エ メンタルヘルス対策

管理監督者への研修の充実や、職場全体の課題として取り組む意識を職員一人ひとりが持てるような環境整備に努め、適切な職場復帰支援や、再発の防止等、より一層メンタルヘルス対策が講じられることが必要である。

(4) 高齢期における職員の雇用問題

- ・政府において、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」が決定され、定年延長ではなく、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとするものとされた。
- ・国や他都市の動向等を常に注視するとともに、職員が能力を十分に発揮できるよう、総合的な人事管理の在り方について、検討を進めることが必要である。

(5) その他

多様な任用形態の職員の勤務条件は、引き続き適正な勤務条件が整えられるよう要望する。

4 民間給与特別調査等

より幅広い民間の給与実態を把握するため、賃金構造基本統計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。民間企業における現状を把握する貴重な資料となった。

(1) 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

- ・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、平成21年から平成23年の3年間の給与等に関する調査を実施
- ・調査時点と利用時点にタイムラグが生じること、通勤手当を給与から分離できないこと、常用労働者数100人未満の企業の役職段階を把握していないなど、給与水準を把握し、公民比較する上では、様々な課題がある。
- ・堺市域の標本数が少ないことが大きな要因であると考えられるが、年度ごとのばらつきが大きく、経年的な傾向を捉えにくいこと、事業所規模と給与水準の間には明確な相関関係が見られないなどの特徴が見られた。
- ・直ちに、市職員の給与水準を決定する手法として活用することは困難であるが、幅広い民間給与の実態を把握する参考指標とするため、引き続き研究を行うこととする。

(2) 民間事業所の給与等に関する特別アンケート調査

- ・国の事業所母集団データベース(平成21年)に基づき、正社員30人以上50人未満の全事業所のうち、職種別民間給与実態調査の対象企業となっていない231事業所に6月下旬から7月にかけて郵送調査を実施
- ・107事業所から調査協力を得たが、事業所規模の変化による対象外事業所が56事業所、統廃合、市外移転により調査できない事業所が15事業所と30%以上が対象外
- ・対象となる事業所は、23事業所(約11%)にとどまった。
- ・初任給は、職種別民間給与実態調査の対象事業所とほぼ同程度であるが、高校卒ではやや高めの水準であった。
- ・従業員の採用方法、賃金表の有無、約70%が公務の一般行政事務には相当しない職種であることなどの相違点があり、個人別の給与支給額では、同程度の役職・年齢の従業者の給与水準にかなりばらつきがみられるなど、市職員給与と比較対象を行うには制約があり、直ちに活用することは困難であると考えられる。
- ・民間給与のより適切な実態把握のあり方等については、他都市等の状況を注視しながら、今後も検討していく必要がある。