

職員の給与等に関する報告の概要

平成24年10月17日
和歌山市人事委員会

◎ 報告のポイント

- 1 月例給は、公民較差（△107円 △0.03%）が極めて小さいことから、改定なし
- 2 期末・勤勉手当は、民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし

月例給の据え置きは4年ぶり、期末・勤勉手当の据え置きは2年連続

1 公民給与の比較

(1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

- ア 平成24年4月1日に在職する職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）2,446人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行う一般行政職員は1,461人である。
- イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した74事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

(2) 月例給

本年4月分の職員及び民間の月例給について職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、職員の給与が民間の給与を107円(0.03%)上回っている。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A-B)
377,608円	377,715円	△107円(△0.03%)

(3) 特別給（ボーナス）

平成23年8月から平成24年7月までの民間のボーナスの平均給与月額に対する支給割合を算出したところ、3.94月分となっており、職員の期末・勤勉手当支給月数（3.95月）とおおむね均衡している。

2 給与改定等

(1) 月例給

公民較差が極めて小さく、均衡していることから、改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わない。

(3) 自宅に係る住居手当

本市と国では経緯や職員の住宅事情は異なっている状況であるが、他都市等の動向を注視する必要があると認識している。

(4) 昇給・昇格制度の改正等

昇給・昇格制度については、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するとして人事院勧告の内容を踏まえ、本市における制度導入の経緯や実情を考慮した上で、今後の国及び他の地方公共団体の動向に留意し、早急に検討する必要がある。

3 その他の報告

(1) 人事給与制度について

本市では、職務・職責及び勤務実績を給与に反映し得るよう給与制度の改革を行ってきており、今後も国や他の地方公共団体の動向に留意しながら検討を進める必要がある。なお、人事評価制度については、客観的で公平性や透明性が高い、実効性のある制度が必要であり、より一層の充実を図ることが重要である。

(2) 高齢期の雇用問題について

公的年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に引き上げられることに伴い、今後の国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、新たな再任用に関する課題や取組について具体的な検討を進めていく必要がある。

(3) 総労働時間の短縮について

任命権者においては、総労働時間の短縮に向けて、様々な取組が進められているところであるが、依然として一部の職場において長時間に及ぶ時間外勤務が行われている実態があり、効率的な業務管理や適正な人員配置に努めるなど、徹底した取組が必要である。

(4) メンタルヘルス対策について

任命権者においては、これまで相談体制の充実などの対策を講じられているところであるが、精神性疾患による長期病休者数は依然として高い水準にあるため、今後も、疾病の未然防止、早期対応に務めるとともに、職場復帰を円滑に行うための支援、配慮と再発防止について、重要な課題としてより一層取り組んでいく必要がある。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援について

年次有給休暇については、職員自らが計画的・継続的な取得に努めるとともに、職場全体としても休暇を取得しやすい環境づくりが大切である。また、男性職員の育児休業や介護休暇の取得はいまだ低調であり、今後も制度の周知・徹底を行い、職員の意識改革に務め、より利用しやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

(6) 人材の確保・育成について

複雑・高度化する社会情勢に迅速かつ的確に対応するためには、質の高い行政サービスを提供できる多様な有為な人材の確保が必要であり、本年度の採用試験から、より人物重視とする試験方法を一部導入したところである。また、人材の育成については、任命権者において、引き続き計画的に職員の能力開発・育成に取り組んでいくことが重要である。

(7) 公務員倫理について

任命権者においては、服務規律の確保と適正な公務運営の推進に向けた取組が進められているところであり、管理監督者は自ら率先して服務規律の確保に努めるとともに、職員一人ひとりが高い倫理観を保持し、法令遵守の意識を強く持って行動し、市民の信頼確保に努めていく必要がある。

<人事院勧告の内容>

月例給、ボーナスともに改定なし

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 民間給与との較差（月例給）

（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%）

2 主な内容

- (1) 較差が小さいこと、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されていることを勘案し月例給の改定はなし
- (2) 期末・勤勉手当の支給月数は、民間と均衡しており改定なし
- (3) 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制
 - ①55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を増加額を縮減

[(3) は平成25年1月から実施]