

## 平成 25 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 【本年の報告・勧告のポイント】

- ① 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（ $\Delta 0.02\%$ ）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おり、改定なし
- ② 自宅居住者に対する住居手当の廃止を勧告
  - ・ 自宅居住者に対す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 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 440 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 120 事業所について調査を実施した。

※ 民間給与を広く把握し、職員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

### 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した。

民間給与	職員給与	較 差
390,460 円	390,547 円	$\Delta 87$ 円 ( $\Delta 0.02\%$ )

(注) 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。（職員の平均年齢は 40.2 歳、平均経験年数は 17.7 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した。

民間支給月数	職員支給月数	差
3.96 月	3.95 月	0.01 月

### 3 給与改定等の内容

#### (1) 給与月額及び期末・勤勉手当

- ・ 給与月額は、公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし。
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間とおおむね均衡しており、改定なし。

## (2) 住居手当

- ・ 自らの所有に係る住宅に居住する職員（自宅居住者）に対する住居手当については、既に半数の政令指定都市において廃止している状況等を踏まえ、廃止することが適当である。（平成26年4月1日実施）
- ・ 廃止にあたっては、所要の経過措置を講ずることを検討する必要がある。

## (3) 昇給制度の改正

### ア 55歳を超える職員の昇給の抑制

- ・ 昨年の本委員会の勧告事項であり、国が平成26年1月からの実施を決定したことを踏まえ、本市においても速やかに措置されることを求める。
- ・ 昇給の抑制を実施するにあたっては、人事評価結果を反映した昇給制度の導入と併せて措置することが必要である。

### イ 勤務成績の昇給への反映

- ・ 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ことが必要である。
- ・ 昇給への反映手法については、職員の理解・納得が得られる仕組みを構築する必要がある。

## (4) 給与制度の課題

人事院が報告において言及した給与制度の総合的見直しについて、今後の動向に注視しつつ、昨年、本委員会が報告した本市給与制度の課題については、引き続き検討を進めていく。

## 4 その他の報告事項

### (1) 高齢期の雇用問題

フルタイムの再任用については、職員定数との兼ね合いも含め、職務や人員配置を検討していく必要がある。また、雇用と年金の確実な接続に係る国の動向に注視しつつ、本市の実情を踏まえた再任用制度の運用を図っていく必要がある。

### (2) 時間外勤務の縮減

職員の心身の健康保持と公務能率を維持する観点から、非常に重要な課題である。任命権者においては、現行の取組を推進するとともに、管理監督者のマネジメント能力の向上を図る他、適正な人員配置等により、時間外勤務の縮減に取り組んでいくことを求める。

### (3) 仕事と家庭生活の両立支援

職員が心身ともに健康な状態でやりがいをもって職務を行うためには、仕事と家庭生活が両立していることが望ましい。任命権者においては、両立支援策を更に推進し、職員にとって働きやすい職場環境の実現に取り組む必要がある。

#### (4) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策では、適切な業務管理や心の不調を初期の段階でケアしていく管理監督者の役割が非常に重要である。任命権者においては、メンタルヘルス対策を更に推進するとともに、長期休職者の代替要員を確保するなどの対策を検討する必要がある。

#### (5) コンプライアンスの推進

任命権者においては、これまで以上に職員の服務規律の徹底やコンプライアンスに対する意識の醸成を図り、不祥事を起こさない職場風土の形成に努め、市政及び職員に対する市民の信頼を確固たるものにしていくことが求められる。

#### (6) 管理監督者のマネジメント能力の向上

行政サービスの維持・向上を図るためには、組織運営に責任を持つ管理監督者のマネジメント能力の向上が求められる。「さいたま市人財育成指針」において、管理監督者のマネジメント能力の強化を重点項目としている任命権者の取組に期待する。

#### (7) 女性の登用

任命権者においては、男女の区別なく職員の能力・適性に応じて幅広い職務経験を積むことができる人事配置に意を用い、女性職員の育成に努めるとともに、意欲と能力のある女性職員の登用に向けた環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

【参 考】

1 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（19 円）		据置き（0.02 月）		—	—
17 年	△1,921	△0.45	4.45	0.05	△1.0	△0.15
18 年	△459	△0.11	据置き（△0.01 月）		△0.8	△0.11
19 年	259	0.06	4.50	0.05	2.6	0.37
20 年	据置き（46 円）		据置き（△0.02 月）		—	—
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	据置き（0.02 月）		△1.9	△0.30
24 年	据置き（190 円）		据置き（0.02 月）		—	—
25 年	据置き（△87 円）		据置き（0.01 月）		—	—

（注）1 据置き表記における（ ）内の数値は、給与月額においては、公民較差の額を、期末・勤勉手当においては、支給月数の差を表す。

2 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であり、前年との比較ではない。

2 給与減額措置後の参考比較

本市においては、本年7月から、地方交付税の減額による市民サービスの低下を防ぐため、本年度限りの特例措置として、職員給与の減額措置を実施している。

本委員会が調査した本年4月分の民間給与と、職員給与に減額率を乗じて算出した試算値による比較は、以下のとおりである。

民間給与	職員給与（試算値）	較 差
390,460 円	368,140 円	22,320 円（6.06%）

（注）給与減額措置の減額率は、主事・主任級 4.7%、係長・課長補佐級 7.7%、課長級以上 9.7%