

平成 26 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

【本年の給与勧告のポイント】～ 給与月額、期末手当・勤勉手当ともに7年ぶりの引上げ～

① 給与月額の引上げ

職員の給与が民間の給与を 1,785 円 (0.45%) 下回っていることから、この較差を解消するため、給料月額を引上げ

② 医師の初任給調整手当の改定

人事院勧告の内容に準じて改定

③ 期末手当・勤勉手当の引上げ (3.95 月分→4.10 月分)

職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が、民間の特別給の支給割合を下回っていることから、支給月数を 0.15 月分引上げ

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 438 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。

※ 民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し、公民の給与比較の対象に追加

2 職員給与と民間給与との比較

<給与月額>

民間従業員と職員の本年 4 月分の給与を調査し、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
399,260 円	397,475 円	1,785 円 (0.45%)

(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 40.8 歳、平均経験年数は 18.3 年)

<特別給（ボーナス）>

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

民間支給割合	職員支給月数	差
4.11 月	3.95 月	0.16 月

3 給与改定等の内容

(1) 給料表

行政職給料表の引上げ改定

- ・初任給を1,900円引上げ、2級の若年層も同程度の改定
 - ・3級以上の級は給料表の平均改定額を基本に引上げ、各級の高位号給については平均改定額を下回る改定。この際、3、4級については、高齢層職員の在職状況等を踏まえて改定
- ※ その他の給料表については行政職給料表との均衡を基本として改定。ただし、医療職給料表(1)は、人事院勧告の内容に準じて改定

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

- ・人事院勧告の内容に準じて改定

イ 期末手当・勤勉手当

- ・民間の支給割合に見合うよう支給月数を引上げ改定(3.95月分→4.10月分)
- ・引上げ分の配分等は人事院勧告に準じて改定

ウ 交通用具使用者に係る通勤手当

- ・人事院勧告の内容を踏まえ、改定を検討

(3) 実施時期

- ・(1)及び(2)アについては、平成26年4月1日から実施
- ・(2)イについて、平成26年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、平成27年6月期の支給に関する改定は平成27年4月1日から実施

4 給与制度の総合的見直し

本市給与制度が国に準じて制度設計されてきた経緯や、給与構造改革後も課題が認められる状況から、本市においても給与制度の総合的見直しの実施に向けた検討が必要。実施に当たっては、本市給与制度に係る課題解消と併せ、一体的な制度設計を行うとともに、他の政令指定都市等の状況等を勘案する必要から、平成28年4月からの実施を目途に十分な検討

5 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続については、国の動向を注視し、再任用職員への単身赴任手当の支給については、本市再任用職員の実情等を踏まえ、検討が必要

再任用職員の活用については、引き続き、その能力と経験を有効に活用することを念頭に、職務や人員配置の検討が必要

6 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の勤務条件に大きく影響する査定昇給制度について、より一層、公平で透明性が高く、職員の納得性を得られる制度となるよう検証・検討を行い、職員が意欲を持って職務に取り組

める、活力ある組織を構築する観点から、人事評価を基礎とした能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要

7 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

時間外勤務の縮減は、公務能率維持、仕事と家庭生活の両立支援策の推進等に密接に関連する重要な課題。引き続き、管理監督者のマネジメントによる取組を進めるとともに、より効率的な組織の再構築等、抜本的な時間外勤務の縮減対策の検討が必要

(2) メンタルヘルス対策

精神疾患による病気休職者の増加傾向は、公務能率の維持の観点から喫緊の課題。引き続き、メンタルヘルス対策に関する取組を進めるとともに、病気休職者がメンタルヘルス不調に至った原因の把握や分析等を行い、有効な対策を講じていく必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

職員のワーク・ライフ・バランス確立には、時間外勤務の縮減が最も重要な課題であるとの認識に立ち、仕事と家庭の両立支援策を推進し、職員が健康で働き続けられる職場環境を整備する必要

8 コンプライアンスの推進

職員には、高い倫理観と法令遵守の観点から業務を見直す視点が、任命権者には、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ために、これまで以上に服務規律の徹底や職員のコンプライアンスに対する意識の醸成を図っていくことが必要

【参 考】

1 職員（消防職を除く行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現 行	改 定 後	増 減
6,150,000 円	6,235,000 円	85,000 円

2 所要額

7 億 5 千万円 （教育職を除く全職員 8,815 人）

3 過去の給与勧告（給与月額、期末手当・勤勉手当の較差）

	給 与 月 額	期末手当・勤勉手当	平均年間給与額の増減
		年間支給月数（較差月数）	
平成			
15 年	△4,898 円（△1.13%）	4.40 月（△0.25 月）	△18.3 万円
16 年	据置き 19 円（0.00%）	据置き（0.02 月）	—
17 年	△1,921 円（△0.45%）	4.45 月（0.05 月）	△1.0 万円
18 年	△459 円（△0.11%）	据置き（△0.01 月）	△0.8 万円
19 年	259 円（0.06%）	4.50 月（0.05 月）	2.6 万円
20 年	据置き 46 円（0.01%）	据置き（0.02 月）	—
21 年	△791 円（△0.19%）	4.15 月（△0.35 月）	△15.6 万円
22 年	△1,179 円（△0.28%）	3.95 月（△0.20 月）	△10.2 万円
23 年	△1,213 円（△0.30%）	据置き（0.02 月）	△1.9 万円
24 年	据置き 190 円（0.05%）	据置き（0.02 月）	—
25 年	据置き△87 円（△0.02%）	据置き（0.01 月）	—
26 年	1,785 円（0.45%）	4.10 月（0.15 月）	8.5 万円

（注）期末・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げまたは引下げ勧告の月数を表す。