

## 平成 26 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年の勧告のポイント

- ◆月例給（7年ぶり）、ボーナス（9年ぶり）とも引上げ  
～平均年間給与は 78,000 円の増額～
  - 月例給については民間給与との較差 1,425 円（0.40%）を解消するため、俸給表の水準を引上げ改定
  - ボーナス（特別給）については、0.15 月分引上げ（改定後は 4.10 月分）
- ◆給与制度の総合的見直しの実施（平成 27 年 4 月 1 日実施）
  - 地域手当の見直し（支給地域・支給割合の見直し）
  - 地域手当の見直し等を踏まえて、俸給表の水準を平均 2.0%引下げ
  - 職務や勤務実績に応じた給与配分（単身赴任手当、管理職員特別勤務手当の拡充）

### 1 公民給与の比較

#### （1）民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 429 事業所から 106 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（調査完了率 89.6%）

#### （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

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
357,880円	356,455円	1,425円（0.40%）

※ 職員の平均年齢 43.2 歳，平均経験年数 19.1 年

※ 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方式により、4 月分の給与を比較

#### （3）ボーナス（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と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.09 月分	3.95 月分

### 2 給与の改定

#### （1）俸給表

一般俸給表については、世代間配分の見直しの観点から、若年層に重点を置いた引上げ改定とし、高齢層が多く在籍する級・号俸については、改定率を逡減させる。（平均改定率 0.4%）

## (2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引上げ(3.95月分→4.10月分)

※引上げ分は、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

## (3) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(1)の改定を考慮し、最高支給限度額を1,000円引上げ

## (4) 通勤手当

国及び市内民間事業所の支給状況等を考慮し、交通用具(マイカー等)使用者に対する通勤手当を使用距離の区分に応じ100円から7,100円の幅で引上げ

## (5) 教育職員の給与等の改定

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。

## (6) 実施時期等

- ・(1)(3)(4)については平成26年4月1日から実施
- ・(2)については平成26年12月1日から実施

## 3 給与に関する課題

### (1) 勤務実績の給与への反映

現行の評価手法等を十分に検証するとともに、改正地方公務員法における人事評価制度の趣旨を踏まえ、公正かつ実効性のある制度の運用が早急に必要

### (2) 再任用職員の給与

民間の支給状況を考慮し、再任用職員に単身赴任手当を支給。再任用職員の給与のあり方については、今後の民間の支給状況、国等の動向を注視しながら検討が必要

## 4 給与制度の総合的見直し

本年の人事院勧告において勧告された「給与制度の総合的見直し」について、本市の实情や国の改定内容を勘案し、平成27年4月1日から実施

### (1) 地域手当の見直し

新潟市に勤務する職員について、新たに地域手当を支給する。支給割合については、既支給地の見直し及びそれに伴う経過措置、医療職俸給表(1)の適用を受ける特例措置を含め、人事院勧告に準じた取扱いとする。

### (2) 俸給表の引下げ

地域手当の見直し等を踏まえ、一般俸給表の水準を平均2.0%引下げる。引下げにあたっては、人材確保及び世代間の給与配分の見直しの観点から、若年層の在籍する級・号俸は引下げを行わず、50歳台後半層が多く在籍する3級以上の高位号俸については最大2.5%の引下げとする。

### (3) 職務や勤務実績に応じた給与配分

#### ① 単身赴任手当の引上げ

民間の支給状況を考慮し、基礎額（現行 23,000 円）を 7,000 円引上げ。加算額（現行年 9 回の帰宅相当分）を年 12 回相当分に引上げ

#### ② 管理職員特別勤務手当の拡充

気象警報による警戒配備、災害への対処等、臨時または緊急の必要性により管理職員がやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務 1 回につき 6,000 円を超えない範囲内の額で手当を支給

### (4) 実施時期等

平成 27 年 4 月 1 日

※地域手当の支給割合は平成 29 年 4 月まで、単身赴任手当は平成 30 年 4 月まで段階的に引上げ

※俸給表の引下げによる激変緩和のため、経過措置（3 年間の現給保障）を実施

## 5 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

引き続き高い意欲を持つ受験希望者に対応するとともに、広報活動の充実・試験内容等の検討を進め、広く人材を求めていく。また、面接試験において受験者の人物をより適切に評価できる手法について研究を進めていく。

#### ② 人材の育成

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

地方公務員法の改正を踏まえ、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早急に検討を進めていかなければならない。

### (2) 職員の勤務環境の整備

#### ① 超過勤務の縮減

今年度、各所属で実施している超勤縮減のための新たな取組みについて、結果を精査しながら実効性のある取組みを推進していくことが必要

#### ② メンタルヘルス対策

予防や再発防止、職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていくことが重要

#### ③ 男性職員の育児休業取得率の向上

職場の意識改革が必要であることから、意識啓発に取り組み、男性職員が育児休業

を取得しやすい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

再任用希望者が増加する中、ポストをどのように確保していくかが課題。フルタイムの活用も視野に入れた人員配置の検討や若手職員を安定的・計画的に確保し、人事の新陳代謝を図ることが可能となる人事管理を行っていくことが必要

### (4) 公務員倫理の確保

組織として業務のチェック体制を強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修によりコンプライアンス意識を根付かせ、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取り組んでいくことが必要

## <参考>

### 1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均 42.9 歳）

改定前	改定後	増減額（率）
571.4 万円	579.2 万円	7.8 万円（1.37%）

※人件費（企業職を除く）への影響額 約 4.5 億円の増額

### 2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	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	—
平成 25 年	△0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	0.40%	4.10 月	0.15 月

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

## 2 人事院勧告の主な内容

### (1) 月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差（0.27%）を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.15 月分）。勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

### (2) 俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均 2% 引下げ
- ② 地域手当の見直し（級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し）
- ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分（広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等）

※平成 27 年 4 月から 3 年間で実施。俸給引下げには 3 年間の経過措置。段階的実施に必要な原資確保のため、平成 27 年 1 月の昇給を 1 号俸抑制