

平成25年 職員の給与等に関する報告について（概要）

平成25年10月7日
熊本市人事委員会

〈本年の報告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに改定なし

月例給は、職員給与と民間給与の較差が極めて小さく、おおむね均衡していることから、改定を見送ることが適当

期末・勤勉手当（ボーナス）は、職員の年間支給月数と民間の特別給の年間支給割合がおおむね均衡していることから、改定を見送ることが適当（現行3.95月）

1 人事委員会の給与勧告制度の趣旨

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられている制度であり、民間準拠によって職員の給与を決定する仕組みは、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有する。

2 民間との給与比較

（1）職種別民間給与実態調査の概要

市内の123事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の286事業所から無作為抽出）を対象に、本年4月分の従業員の給与等について調査を実施

（2）公民の給与比較

ア 給与の較差（一般行政職職員と民間の同種の従業員の給与の比較）

民間（A）	職員（B）	較差（A） - （B）
358,385 円	358,242 円	143 円（0.04%）

昨年の較差 56 円（0.02%）

【参 考】

給与減額支給措置後の民間給与との較差（推計値）

民間（A）	職員（B）	較差（A） - （B）
358,385 円	333,433 円	24,952 円（7.48%）

本年7月から実施されている給与減額支給措置が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した場合の推計値

イ 特別給（期末・勤勉手当）の支給割合の較差

民間（A）	職員（B）	較差（A） - （B）
3.94 月	3.95 月	0.01 月

昨年の較差 0.01 月

3 給与の改定について

（1）月例給

上記2（2）ア給与の較差のとおり、民間の給与が職員の給与を143円（0.04%）上回っているが、較差が極めて小さく、おおむね均衡していることから改定を見送ることが適当

（2）期末・勤勉手当（ボーナス）

上記2（2）イ特別給（期末・勤勉手当）の支給割合の較差のとおり、職員の年間支給月数と民間の特別給の年間支給割合がおおむね均衡していることから、改定を見送ることが適当

(3) 初任給

民間の初任給月額が職員の初任給月額を上回っており、このような傾向が数年来継続していることから、また、優秀な人材の確保の観点からも、初任給を改善することが必要。これに伴い、在職者に対する所要の調整措置を講ずることも必要

(4) 住居手当

自宅に係る住居手当(月額 2,500 円)については、国が廃止していること、6割を超える地方公共団体が廃止していること等を踏まえ、廃止することが必要

4 給与に係る諸課題について

- (1) 平成 18 年度から国に準じて実施している給与構造改革における経過措置については、国において平成 26 年 3 月末で廃止することが決定しているため、今後の国の給与制度の総合的見直しを注視しながら、他の地方公共団体の動向及び本市職員への影響等を十分に勘案して廃止することが必要
- (2) 本市の昇給・昇格制度は、国に準じていることから、国の制度改正の内容を踏まえ、本市の高年齢層の給与水準等の状況や他の地方公共団体の動向を勘案しながら、高年齢層の昇給・昇格制度の見直しを検討することが必要

5 その他報告事項

(1) 人事管理について

ア 職員の任用について

職員の採用については、「市民志向」、「改革志向」及び「自立志向」を基準として、より優秀な人材を確保するための方策について、今後も調査研究が必要。職員の登用については、課長級昇任試験、係長級昇任試験及び消防吏員昇任試験を実施しているが、さらに透明性・公平性・納得性の高い制度の確立が必要。女性職員の登用については、一定の成果が見受けられるが、今後、女性職員がよりキャリアアップしていくことのできるような環境づくりに取り組んでいくことが必要。また、人事評価については、職員の能力・実績がよりの確に反映されるような制度構築に向け、検証を重ねていくことが必要

イ 時間外勤務の縮減について

過度の時間外勤務が職員の健康に及ぼす影響を考慮し、業務の効率化並びに適正な勤務時間管理及び人員配置を行うなど、組織全体として時間外勤務の縮減に取り組まれることを要請

ウ 両立支援の推進について

両立支援の制度を整備するだけにとどまらず、制度の活用促進が重要であり、職場に対する一層の周知を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備に向けた取組を進めていくことが必要

エ メンタルヘルス(心の健康)について

「熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づくメンタルヘルス対策を継続的に粘り強く取り組んでいくことが必要

オ 高齢期の雇用問題について

今後、人事院から示される再任用職員に関する検討結果を踏まえ、他の地方公共団体の動向も注視しながら、再任用職員に係る適正な給与水準や再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等について、分析・研究していくことが必要

カ 市政に対する信頼回復について

不祥事に対する厳正な対処、不祥事の発生要因及び背景の調査・分析並びに職員に対する研修及び管理監督者による職場での指導徹底等、不祥事の根絶に向けた総合的な取組を一層推進していくことが重要