

平成 25 年「職員の給与等に関する報告」の概要

＜本年の給与報告のポイント＞

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給については、公民給与の較差が小さく、おおむね均衡していることから、給料表及び諸手当の改定を行わないことが適当
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）については据え置き（職員の昨年実績 3.95 月）

1 本市職員と民間従業員との給与較差

民間事業所の従業員の給与	本市職員の給与	較 差
418, 525 円	418, 356 円	169 円(0.04%)
	(参考) 387, 607 円	30, 918 円(7.98%)

※参考欄の金額は、本年 7 月から実施された給与の減額の特例措置が本年 4 月の人員配置の状況等で実施されたと仮定して試算した推計値。

*公務においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の 4 月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出（本年度の新規採用者は含まない。平均年齢 44.8 歳）

*調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに 50 人以上の市内民間事業所 456 事業所無作為抽出された 168 事業所について訪問調査、なお、本年調査から対象を全産業に拡大して実施

2 報告の内容

(1) 給料表等の改定

- ・公民給与較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、改定を行わないことが適当

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給月数（昨年 8 月～本年 7 月）は 3.95 月（昨年比 0.01 月減）であり、本市における支給実績と均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数（職員の昨年実績 3.95 月）を据え置くことが適当

(3) これからの人事・給与制度について

- ・国の給与制度との均衡を図るため、給料表の号給構成の見直しと併せて、高齢層職員の昇給・昇格制度の改正の実施に向けた準備を進める必要
- ・国において実施されている、行政職俸給表(一)6 級以上で、かつ、55 歳を超える者等に対する給与減額措置について、実施に向けた検討を進める必要
- ・自宅に係る住居手当は、国の給与制度との均衡等から、廃止に向けて検討を進める必要
- ・国が検討している給与制度の総合的見直しについて、本市の実情に即して検討を進める必要
- ・今後も、国や他の地方公共団体の動向等に留意し、引き続き職務・職責に応じた給与の確保を図るとともに、本市の実情に即した人事・給与制度について検討を進める必要

- (4) 雇用と年金の接続について
- ・公的年金の支給開始年齢引き上げに伴う対応については、本市の実情を考慮して適切に対応することが必要
 - ・再任用職員の給与については、国の動きを注視しつつ、調査研究を進めていく必要
- (5) 公務能率の向上と服務規律の保持について
- ・任命権者、各所属においては、今後さらに、時間外勤務の削減をはじめとした公務能率向上に向けた取り組みを推進していく必要
 - ・一部の職員による不祥事が生じていることは誠に遺憾であり、任命権者においては、今後、不祥事の防止に向けた更なる取り組みが必要
- (6) 職員の心の健康づくりについて
- ・「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第二期）」に基づいて、任命権者、所属長、職員がそれぞれの立場から、積極的に心の健康づくりに取り組んでいくことが必要
 - ・各所属においても、積極的にコミュニケーションを図っていくことで、ストレス要因の発生を未然に防ぐよう留意し、誰もが働きやすい明るい職場づくりに努力されることを望む
- (7) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ・任命権者、所属長、職員が一致協力し、「北九州市職員の次世代育成支援プログラム（第二期）」を推進し、ライフスタイルに応じた働き方が可能な職場を実現していくことが肝要
 - ・配偶者帯同休業に関して、関係法令の制定や国及び他都市の動向などを注視していく必要
- (8) 給与減額終了後の適切な対応について
- ・職員の給与減額が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については、人事委員会勧告制度の意義や役割を踏まえ、適切な対応を望む

【参考】

<平均給与月額の前年比較（行政職給料表適用職員）> (注) 新規採用者を含む

平成 25 年 4 月(44.3 歳)	平成 24 年 4 月(44.3 歳)	対前年増減額（率）
413,781 円	415,533 円	△1,752 円（△0.4%）

<平均年間給与の前年比較（行政職給料表適用職員）> (注) 新規採用者を含む

平成 25 年度		平成 24 年度	対前年増減額（率）
減額後	624.3 万円	662.3 万円	△38.0 万円（△5.7%）
減額前	660.2 万円		△2.1 万円（△0.3%）

※平成 25 年 7 月から平成 26 年 3 月まで、給与の減額を実施

<人事院報告の内容>

月例給、ボーナスともに改定なし	
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）	76 円（0.02%）
（給与減額支給措置による減額後）	29,282 円（7.78%）
2 主な内容	
(1) 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定見送り	
(2) 公務の期末・勤勉手当の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし	
(3) 給与制度の総合的見直し	
・給与減額支給措置終了後に、給与制度の総合的な見直しを実施できるよう準備に着手	
(4) 雇用と年金の接続	
・現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要	