

## 平成 24 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、公民給与に是正すべき較差があるとは認められず、ほぼ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
420,651 円	420,627 円	24 円(0.01%)

\*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（算出に当たっては、本市、民間とも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 396 事業所であり、無作為抽出された 148 事業所について職員による訪問調査

### 2 報告の内容

#### (1) 給料表等の改定

- ・給料表については、公民給与較差が僅少であるので、適切な改定を行うには十分ではないこと、また、諸手当については、改定を行う特段の必要性は認められないことから、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 3.96 月（昨年比 0.01 月減）であり、本市における支給実績とおおむね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

- ・50 歳後半層を中心とする 50 歳台の給与の在り方について、国の給与制度との均衡を図るため、給料表の号給構成の在り方とともに、高齢層の昇給・昇格制度の改正について、国や他都市の動向を踏まえ、早期の実施に向けた検討を急ぐ必要
- ・公的年金の支給開始年齢引き上げに係る新たな再任用制度について、国の動向や他都市の検討状況等に留意しつつ、高齢層職員の能力・経験の活用方法や再任用職の確保等について、検討を進めていく必要
- ・職員の能力・実績を適切に評価・反映する制度の実現について、国における地方公務員制度の検討状況等にも留意しながら、本市の実情に即した新たな制度について、調査研究を進める必要

(4) 公務能率の向上と服務規律の保持について

- ・公務を取り巻く厳しい環境の中で、多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、公務能率の確保が一層、重要
- ・任命権者、各所属においては、今後も、時間外勤務の削減をはじめとした公務能率の向上へ向けた取り組みを継続する必要
- ・服務規律の保持について、様々な対策にもかかわらず、一部職員による重大な不祥事が発生したことは憂慮すべき事態
- ・任命権者においては、今後とも、あらゆる機会を通して、不祥事防止の取り組みを進め、市民の信頼の回復に努める必要
- ・職員においては、日々の業務や日常生活において、全体の奉仕者であることを強く自覚し、高い倫理観と強い使命感を持って行動する必要

(5) 職員の心の健康づくりについて

- ・職員が、心の健康を保ち、活力を持って公務内外で活躍していくためには、今後も、「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第二期）」に基づく施策を積極的に実施していくことが肝要
- ・各所属においても、職員相互の心の健康に関心を払うとともに、誰もが働きやすい明るい職場づくりに努力する必要

(6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

- ・男女ともに、仕事と生活の調和を図り、それぞれのライフスタイルに応じた働き方が可能となる職場を実現することは、職場の活性化や公務能率の向上にとって大変有意義であるばかりでなく、職員個人の生活の充実や職員の心身の健康保持の観点からも極めて重要
- ・今後も、任命権者、所属長、職員が一致協力し、仕事と生活の調和を確立されることを希望

【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 24 年 4 月(44.3 歳)	平成 23 年 4 月(44.3 歳)	対前年増減額 (率)
415,533 円	417,343 円	△1,810 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 24 年	平成 23 年	対前年増減額 (率)
662.3 万円	663.6 万円	△1.3 万円 (△0.2%)

<人事院勧告の内容>

月例給、ボーナスともに改定なし 50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し
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） △273 円 (△0.07%)
（給与減額支給措置による減額後） 28,610 円 ( 7.67%)
2 主な内容
(1) 較差が小さいこと、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されていることを勘案し、月例給の改定なし
(2) 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) 50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制
①55 歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止
②高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の上昇額を縮減
[(3)は平成 25 年 1 月から実施]