

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月12日
仙台市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給の公民較差（ $\Delta 0.03\%$ ）が極めて小さく、月例給の改定見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（ $\Delta 0.15$ 月分）
- ③ 勧告どおり実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約5万7千円減（ $\Delta 0.9\%$ ）となる

1 給与勧告の意義

- 〔給与勧告の意義〕 労働基本権制約の代償措置、能率的行政運営の基盤
〔民間準拠方式〕 情勢適応の原則に基づき、公民給与の比較による職員給与の適正水準の確保が必要

2 職員給与と民間給与の比較

- 〔職員給与実態調査〕 本年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,115人（うち行政職給料表適用職員は5,276人）を対象に給与実態調査を実施
- 〔職種別民間給与実態調査〕 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から157事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等5,855人の本年4月分の個人別給与月額等の調査を実施

(1) 月例給

本年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり95円（0.03%）下回っていることが判明

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
373,956円	374,051円	$\Delta 95$ 円（ $\Delta 0.03\%$ ）

（参考）令和2年の較差 $\Delta 442$ 円（ $\Delta 0.12\%$ ）

※ 本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.9歳である。なお、新規学卒者は比較対象に含まれていない

※ 較差（%）は、 $(a-b)/b$ により算出

(2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.31月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を下回っていることが判明

※ 一般の職員の支給月数 4.45月（期末手当2.55月、勤勉手当1.90月）

3 給与改定の内容等

(1) 月例給及び期末・勤勉手当（ボーナス）

① 月例給

公民較差（△0.03%）が極めて小さく、給料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、改定を見送り

② 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.15月分引下げ（4.45月→4.30月）。引下げ分を期末手当の支給月数に反映

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
令和3年度 期末手当	1.275月分（支給済み）	1.125月分（現行1.275月）	2.40月分
勤勉手当	0.95月分（支給済み）	0.95月分（改定なし）	1.90月分
計	2.225月分（支給済み）	2.075月分（現行2.225月分）	4.30月分
4年度 期末手当	1.20月分	1.20月分	2.40月分
以降 勤勉手当	0.95月分	0.95月分	1.90月分
計	2.15月分	2.15月分	4.30月分

(2) 実施時期

令和3年12月1日（令和4年度以降の分については令和4年4月1日）

(3) その他

国において実施している、高位の号俸から昇格した場合の給料月額増加額の縮減措置については、国や他の地方公共団体との制度的均衡等に鑑みれば、本市においても実施していくことが適当。本市の実情も考慮しながら、具体的な制度設計を行っていくこととする

4 平均年間給与の減少

勧告どおり給与改定が実施された場合、職員の平均年間給与は約5万7千円の減少となる

現行の年間給与	改定後の年間給与	年間給与の減少額
6,106千円	6,049千円	5万7千円

5 その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

(1) 働きやすい環境づくり

ア 超過勤務の縮減

- 新型コロナウイルス感染症への対応等をはじめとした非常時の業務量の拡大、変化に的確に対応できるよう、より一層機動的かつ効率的な組織体制を構築していくとともに、引き続き事務事業の不断の見直しや業務量に応じた適正な人員配置を図るなど、本市全体として超過勤務の縮減に向けた取組を推進していく必要
- 長時間勤務が及ぼす種々の影響を考慮し、新型コロナウイルス感染症への対応等の業務を含めた超過勤務時間の適正な管理の徹底に努める必要

イ 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、教育の質の維持・向上にも資するものであり、有為な人材の確保という観点からも極めて重要。教育委員会主導のもと各学校と連携し、保護者と地域の理解と協力を得ながら、教職員が本来担うべき業務に注力できる環境づくりに取り組むなど、管理職員も含めた教職員の業務負担の軽減、長時間勤務の是正に努めていく必要

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての人事院の意見の申出を踏まえた今後の法改正等の動向を注視しつつ、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立に向けた取組を適切に推進していく必要
- 時差出勤の範囲の拡大やテレワーク等は、多様で柔軟な働き方の推進にも大いに資するものであることから、さらなる取組の展開に期待

エ 職員の健康管理

- 多くの職員が長期にわたり新型コロナウイルス感染症への対応等に精励しており、職員の精神的・身体的負担を軽減し、心身の健康の保持増進を図ることは喫緊の課題
- 適切な勤務時間管理等により引き続き職場環境の改善に努めるとともに、セルフケア、管理監督者によるラインケア、産業保健スタッフによる面接指導等を有機的に活用し、より迅速かつ適切な措置を行っていく必要
- 勤務間インターバルの確保に向けた検討、ハラスメント防止対策に係る管理監督者への研修や相談体制の適切な運用等も含め、職員の心身の健康を保持増進するため、様々な取組を一層推進していく必要

(2) 適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

- 新型コロナウイルス感染症対策に伴う行政需要に早急に対応するため、早期採用試験を特例として実施し、即戦力となる幅広い人材を確保。一方、大学卒程度採用試験の受験者は減少傾向にあり、若手人材確保のための検討が必要
- 受験申込の電子化をはじめとした採用試験のあり方等について引き続き研究を進めるとともに、職員採用に関する情報発信に努め、社会環境の変化に柔軟に対応できる、多様で有為な人材を幅広く確保していくための取組を推進

イ 人材の育成

- 「仙台市人材育成基本方針」が全面的に改定。目指す職員像や人材育成の基本的な考え方、役割を周知徹底し、職員一人ひとりの主体的な成長に向けて意識づけと環境整備をしっかりと行った上で、各施策分野別の取組を着実に実行していく必要
- 人事評価制度について、人材育成のツールとして任用、給与、分限等に有効に活用し、職員一人ひとりの能力開発や能力伸長、やりがいやエンゲージメントの向上にも資するよう、引き続き国等の動向も踏まえながら、積極的に見直しを進めていく必要
- 高い意欲と能力を持った人材を採用し計画的に育成していくとともに、全ての年代の職員が、やりがいを持ち続けながら継続的にキャリアアップでき、さらには培った知識や経験を次代を担う職員に確実に継承していけるよう、人事管理上の諸施策を総合的に展開させ、組織的に取り組んでいくことが重要

ウ 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 定年の引上げ等について、法の趣旨や国等の動向を踏まえながら遺漏なく準備を進め、中長期的な採用・退職の管理、昇任を含めた人事管理等、制度のあり方を包括的に検討していくとともに、これまで以上に高齢層職員の知識・経験を活用し、組織全体の活力を維持していく必要

(3) 市民からの信頼の確保

- 依然として職員による非違行為が発生している状況も踏まえ、コンプライアンスの推進に向けた各種取組を着実に進めるとともに、内部統制制度の適切な運用に努め、市政運営の基礎となる市民の信頼確保に取り組んでいく必要