

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月6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（0.22%）を解消するため、給料表を改定（令和4年4月1日から実施）
 - 初任給を中心に若年層の給料月額を引上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.10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5万1千円増（+0.8%）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11,256人（うち行政職給料表適用職員は5,395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6,957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811円（0.22%）上回っていることが判明

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
372,497円	371,686円	811円（0.22%）

（参考）令和3年の較差 △95円（△0.03%）

- ※ 本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.5歳である。なお、新規学卒者等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（期末・勤勉手当）

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、4.38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上回っていることが判明

- ※ 一般の職員の支給月数 4.30月（期末手当2.40月、勤勉手当1.90月）

3 給与改定の内容等

(1) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

ア 月例給

- 行政職給料表

公民較差を解消するため、初任給を中心に若年層の給料月額を引上げ

初任給については、民間との支給額の差等を踏まえて3,000円から4,000円の引上げ

※ その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として改定

<改定の内訳(行政職) 公民較差 0.22% 811円>

給料 766円 地域手当 45円

イ 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引上げ（4.30月→4.40月）。勤務実績の的確な給与への反映を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
令和4年度 期末手当	1.20月分（支給済み）	1.20月分（改定なし）	2.40月分
勤勉手当	0.95月分（支給済み）	1.05月分（現行0.95月分）	2.00月分
計	2.15月分（支給済み）	2.25月分（現行2.15月分）	4.40月分
5年度 期末手当	1.20月分	1.20月分	2.40月分
以降 勤勉手当	1.00月分	1.00月分	2.00月分
計	2.20月分	2.20月分	4.40月分

(2) 実施時期

給料表については令和4年4月1日

期末・勤勉手当については令和4年12月1日（令和5年度以降の分については令和5年4月1日）

(3) その他（定年引上げに係る対応等）

地方公務員法の改正等により、令和5年度から地方公共団体においても国と同様に定年の段階的引上げ、60歳を超えた職員の給料月額7割措置、管理監督職勤務上限年齢制の導入等が予定されている。本委員会は、法改正及び本市における条例改正の趣旨、国における取扱い等を適切に踏まえ、本委員会規則の改正等の必要な対応を遺漏なく行っていく

国においては、国家公務員の給与水準が60歳の前後で連続的なものとなるよう、給与制度について定年の段階的引上げが完成するまで（令和13年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずることとされており、本年8月、人事院において今後の取組の進め方等が示されたところである。本市においても、今後の給与制度の在り方について、国における検討状況、他の地方公共団体の対応等を注視しつつ、本市の実情を十分に踏まえて慎重に検討していく必要がある

4 平均年間給与の増加

勧告どおり給与改定が実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約5万1千円の増加

現行の年間給与	改定後の年間給与	年間給与の増加額
6,003千円	6,054千円	51千円（+0.8%）

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業務及びそれに付随して生じる関連業務の増大が、引き続き本市の超過勤務時間に大きく影響
- 引き続き徹底した事務事業の見直しや業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、デジタル技術の活用をはじめとする業務の効率化を図り、超過勤務の縮減に向けた取組を一層推進していく必要
- 今後、新型コロナウイルス感染症への対応に係る事後検証が行われる際には、コロナ禍において得られた経験や教訓を生かし、より機動的かつ効率的な組織体制の整備に向けた検討が進められていくことに期待

イ 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、本市の教育の質の維持・向上にも資するもの。これを図ることは、教職の魅力を高め、有為な人材の確保につながることも期待される
- 今後も教育委員会において各学校と連携し、保護者と地域の理解と協力を得ながら、教職員が担うべき業務の明確化や業務負担の軽減に資する取組を進め、教職員の多忙化解消を図っていく必要

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- 職員の性別や職種等にかかわらず、仕事と生活の両立支援に係る制度を利用しやすい職場づくりを一層推進していく必要
- テレワークは、職員の多様で柔軟な働き方の推進に資するもの。勤務時間の管理など特有の課題にも留意しつつ、着実に進められていくことに期待

エ 職員の健康管理

- 心身の健康の保持増進は、職員が自己の能力を十分に発揮し、意欲を持って業務に従事するために不可欠
- 過重労働による健康障害の防止や勤務間インターバルの確保等の取組を一層推進していく必要。メンタルヘルス対策についても、人事担当部局、各部署、産業医・保健スタッフ等の連携の下、ハラスメントの防止等の予防の取組を含め積極的に取り組んでいく必要

(2) 適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

- 行政ニーズや地域課題が複雑化・高度化している昨今において、適切な行政サービスを維持・提供していくためには、多様な人材の確保が求められており、社会人経験者採用試験の一層の周知を図りながら、受験者の確保に努めていく必要
- 若年層人口の減少や就労意識の多様化等により、本市の採用試験の競争倍率が低下傾向にあり、若手人材の確保の検討が急務。有為な人材の確保のためには広報の充実が必要であり、動画配信による特にデジタルツールに馴染みやすい若手人材への働きかけなど、効果的な手法の検討が必要
- 学生が就職活動を行う中で、インターンシップを活用し進路決定の参考とする事例が多く見受けられることから、本委員会としても、インターンシップの効果的な在り方の調査・研究について任命権者と協議を進めていく必要

- 本年度の一部採用試験から導入した受験申込の電子化により受験申込者の負担軽減が図られることによる受験者の増加を期待
- 定年を段階的に引き上げることになるため、定年退職者が2年に一度しか生じないが、人材の安定的な確保のため、必要な人員数の見通しを精査し、一定規模の新規採用を確保していく必要

イ 人材の育成

- 本市の年齢別の職員構成は中堅職員の割合が低い状況にあり、また、管理職の退職者数が多い時期が続くことから、リーダーシップやマネジメント能力を十分に発揮し、幹部として市政を担う職員の育成が課題
- 人事院において、人材育成・マネジメント強化に人事評価を活用することを目的とした人事評価制度の見直しが行われており、本市の人事評価制度についても、人材育成の仕組みとしての活用の推進が必要
- 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

- 定年引上げの適切かつ円滑な実施に向け遺漏なく準備を進めるとともに、段階的な定年引上げ期間中も含めた中長期的な人事管理や、高齢層職員を含めた職員の能力発揮につながる役割分担を図り、組織全体の活力を維持していく必要
- 定年引上げに伴い、健康上の理由等により多様な働き方へのニーズが高まるものと考えられることから、高齢層職員の多様な働き方に資する取組について引き続き検討を進めていく必要

(3) 市民からの信頼の確保

- 今般、市政に対する市民からの信頼を損なう不適切な事務処理や懲戒処分に至る非違行為が相次いで発生している状況。より実効性のある取組をもって事務の適正な執行を徹底し、内部統制制度の適切な運用を図るとともに、コンプライアンスの推進に向けた各般の取組を着実に進めていく必要