

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2年11月6日
仙台市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

- ① 月例給の公民較差(△0.12%)を解消するため、給料表を引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)を引下げ(△0.05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2万6千円減(△0.4%)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11,078人(うち行政職給料表適用職員は5,248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160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5,582人の本年4月分の個人別給与月額等の調査を実施
- ※本年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施(ボーナスに関する調査:6月29日から7月31日まで、月例給に関する調査:8月17日から9月30日まで)

(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442円(0.12%)下回っていることが判明

	民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
令和2年	373,794円	374,236円	△442円(△0.12%)
(参考) 平成31年	373,326円	372,983円	343円(0.09%)

※ 本年の比較対象となった職員の平均年齢は42.0歳(平成31年:42.0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、4.44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割合を下回っていることが判明

※ 一般の職員の支給割合 4.50月（期末手当2.60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

・ 行政職給料表

公民較差（マイナス）を解消するため、給料月額を引下げ

同一の引下げ率で改定を行うことを基本としつつ、民間における初任給の水準等を踏まえ、初任給は据置き（初任給に続く一部の号俸についても、引下げ率を緩和）

※ 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引下げ

※ 給料表の切替えに伴う経過措置額についても、給料表の改定を踏まえて引下げ

<改定の内訳（行政職） 公民較差 △442円（△0.12%）>

給料（経過措置額を含む）△417円 地域手当 △25円

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、0.05月分引下げ（4.50月→4.45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2年度 期末手当	1.30月分（支給済み）	1.25月分（現行1.30月）	2.55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	2.25月分（支給済み）	2.20月分（現行2.25月分）	4.45月分
3年度 期末手当	1.275月分	1.275月分	2.55月分
以降 勤勉手当	0.95月分	0.95月分	1.90月分
計	2.225月分	2.225月分	4.45月分

(2) 実施時期等

改正条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

期末手当における令和3年6月期以降に係る改定については令和3年4月1日

※ 本年4月から改定の実施日の前日までの期間に係る公民較差相当分を年間給与でみて解消させるため、本年12月に支給する期末手当の額において、所要の調整措置を講ずる（引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象）

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2万6千円の減少となる

現行の年間給与	改定後の年間給与	年間給与の減少額
6,141千円	6,115千円	2万6千円

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

- 昨年度の職員一人あたりの年間平均超過勤務時間数は、平成30年度に比べ増加しており、超過勤務命令に係る上限時間を遵守し、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいく必要。恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた適正な人員配置を図っていくことが重要
- コロナ禍において超過勤務が大幅に増加している部署等があることから、引き続き必要な体制を確保するとともに、災害等で突発的に業務量が増加した場合にも一部の部署等に過重な負担を強いることのないよう、より柔軟な組織体制を整えていく必要

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・向上に資するものであり、教職員を志望する有為な人材の確保のためにも極めて重要。新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増加していることも踏まえ、管理職員も含めた教職員の業務負担の軽減と長時間勤務の是正に努め、心身に過度な負担がかからないよう一層の配慮を行う必要

ウ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 時差出勤の拡大等の取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的としたものであるが、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも積極的に展開していく必要。民間等においても多様な働き方を推進する動きがみられることから、その制度趣旨を踏まえながら本市の実情に即した制度について検討を進めていく必要

エ 職員の健康管理

- 新型コロナウイルス感染症への対応等により、今後も業務量の大幅な増加による疲労の蓄積、ストレスによるメンタルヘルス不調など職員の健康への様々な影響が懸念されることから、引き続き職員の健康と安全に配慮した取組を実施していく必要

オ ハラスメント対策

- 職員へのハラスメント防止に関する周知・啓発、管理監督者への研修の実施等、ハラスメント対策の強化に取り組んでいくとともに、管理監督者が中心となり、風通しの良い職場づくりや互いを尊重する職場風土を醸成していくことが必要

（2）適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

- 社会人経験者採用試験は、多様な経験を有し、職務能力の高い人材を幅広く確保できる有用な方策。今後も効果的な運用を図ることが必要
- 有為な人材の確保のため、今後も採用試験のあり方等について研究を進めるとともに、本市で働くことの魅力のPRに努め、必要な取組を推進していく必要

イ 人材の育成

- 職員がやりがいを持って業務に従事し、職務を通じて自身の成長を実感できるような魅力ある職場づくりが必要
- 「仙台市人材育成基本方針」の改定に向けた検討が進められているが、目指すべき職員像の実現に向けて、職員の人材育成を組織的・計画的に実施していく体制を構築する必要

ウ 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 定年の引上げに向けた法改正の動きを引き続き注視し、遺漏のないよう準備を進めるとともに、職員の計画的な採用、役職定年制の導入、再任用制度の見直し等、様々な課題に対して本市の制度のあり方を検討していく必要

(3) コンプライアンスの推進

- 依然として職員の非違行為が発生していることを踏まえ、職員一人ひとりが高い使命感と誇りを持って日々の職務に励むため、さらなるコンプライアンス意識の浸透を図っていくことが重要