

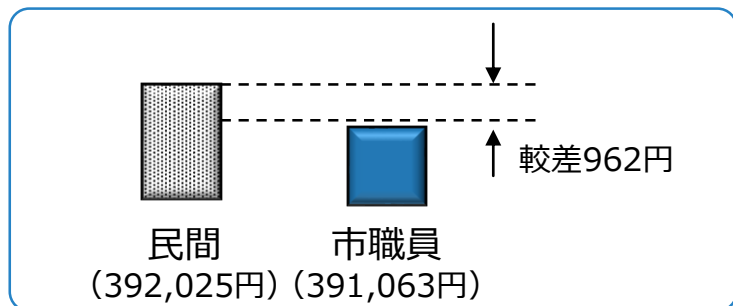
# 本年の勧告のポイントと 給与勧告の仕組み

令和4年10月  
堺市人事委員会

# 1 本年の勧告

- ・ 月例給、特別給ともに引上げ改定

## ✓ 月例給



- ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定

## ✓ 特別給（期末手当・勤勉手当）

民間 4.41月分 ⇔ 堺市 4.30月分

- ・ 支給月数を0.10月分引上げ、4.40月に改定
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

## 2 職種別民間給与実態調査

### 【調査目的等】

公務に類似する職務に従事する民間従業員の給与の実態を明らかにし、公務員の給与が適当であるかどうかを検討する際の基礎資料を得ることを目的として、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の各人事委員会が共同で全国統一的に実施

### 【本市における調査】

- ・ 全国統一基準に基づき、市内の民間事業所のうち、常勤の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、事業所単位で50人以上の事業所を対象に調査
- ・ 本年は、調査対象事業所238事業所から、人事院において層化無作為抽出法により抽出された78事業所が対象
- ・ 公務の行政職と類似する事務・技術関係職種、研究関係・教育関係等職種について、本年4月分として従業員に支払われた給与月額等を実地調査
- ・ 調査完了事業所は60事業所、調査完了率は80.0% (※)

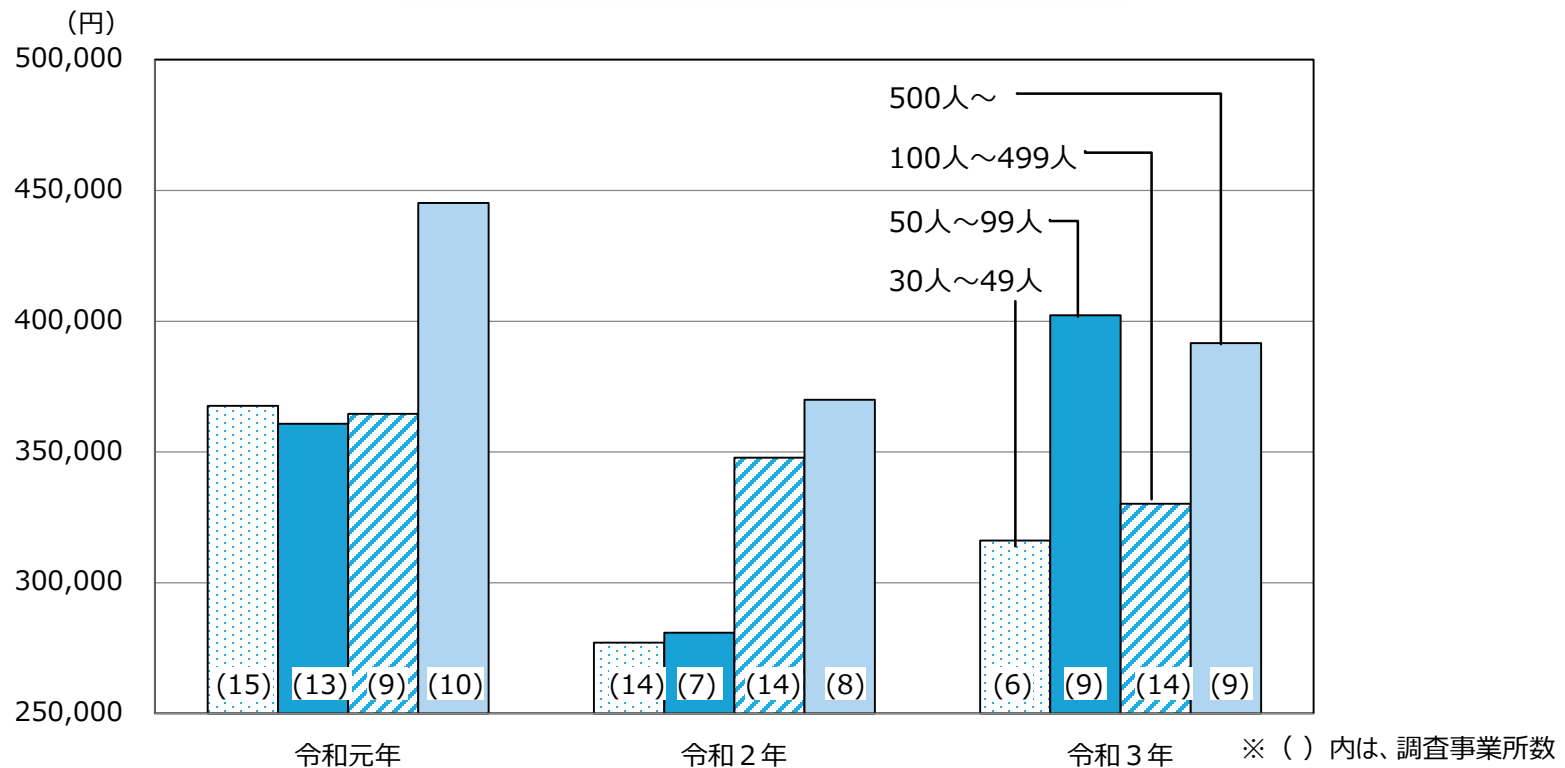
※ 抽出した78事業所から、企業規模又は事業所規模が調査対象外の3事業所を除く75事業所に占める調査完了事業所の割合

# 3 その他民間給与調査

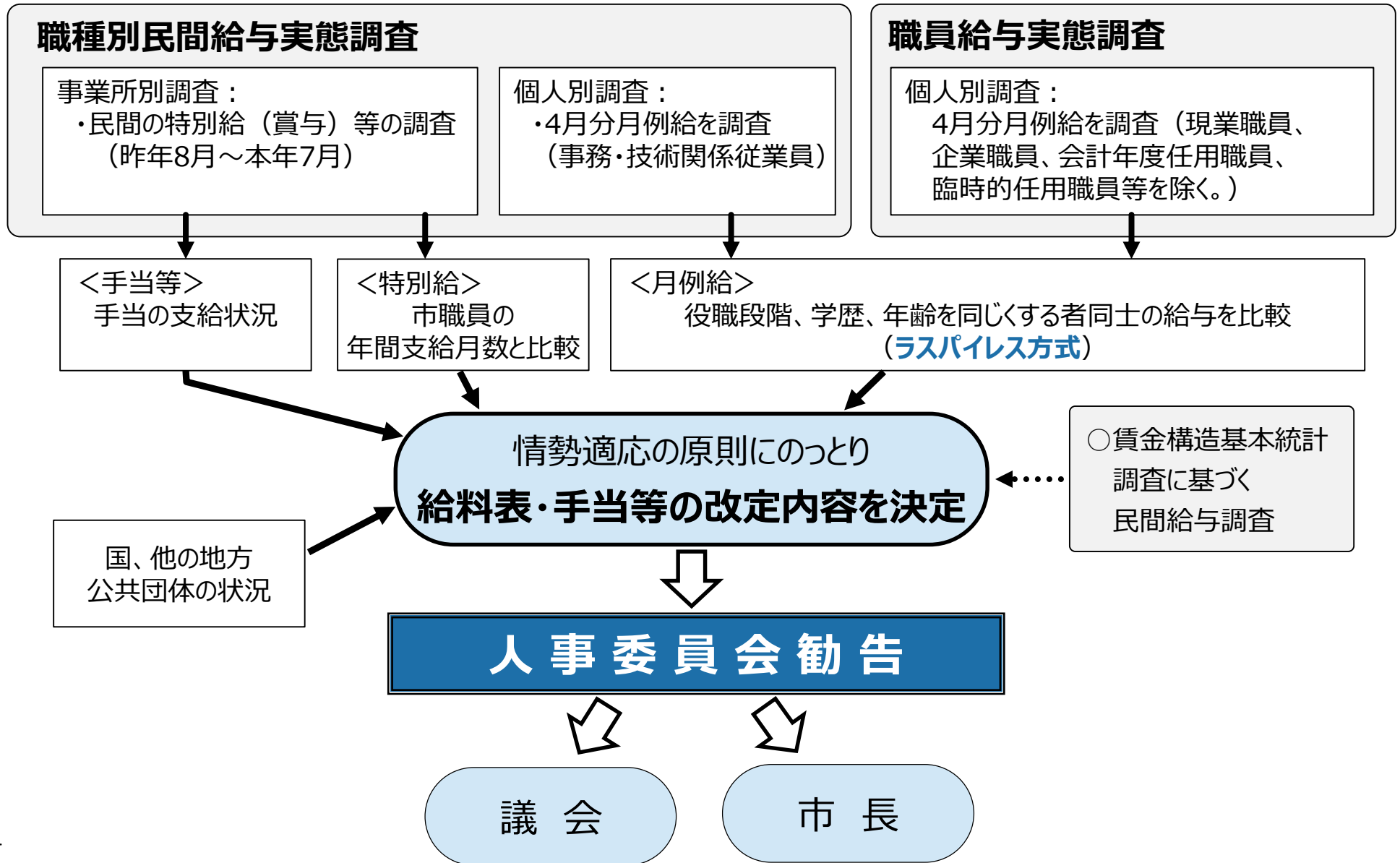
## <賃金構造基本統計調査>

厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用して研究を行った。

年別事業所規模別給与平均額



# 4 給与勧告の流れ



## <地方公務員の給与決定の原則>

地方公務員法第24条

- ・均衡の原則
- ・職務給の原則
- ・条例主義

### 均衡の原則

主な考慮事項

給与水準 = 地域の民間従業員との均衡

給与制度 = 国家公務員との均衡

人事委員会

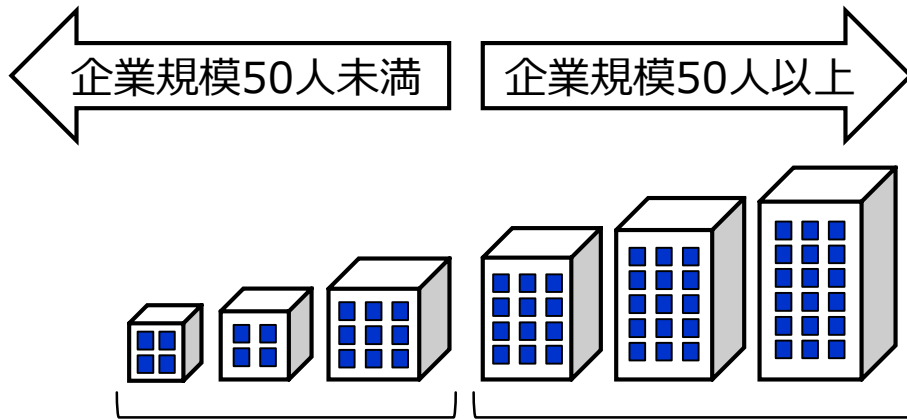
これらを考慮

報告・勧告

地方公務員の給与、勤務時間、その他の勤務条件は、地方公務員法に定められている**均衡の原則**等に基づき、決定される。人事委員会はこの原則等を考慮し、措置すべき事項について、議会と市長に報告・勧告を実施している。

# 6 職種別民間給与実態調査の対象・内容

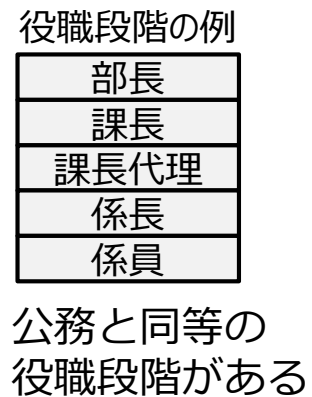
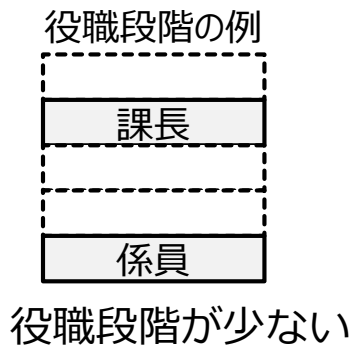
## <調査対象>



・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。  
現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持。



全国統一基準の下、常勤の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、事業所単位で50人以上の事業所の中から、人事院にて無作為抽出された市内民間事業所を対象に調査



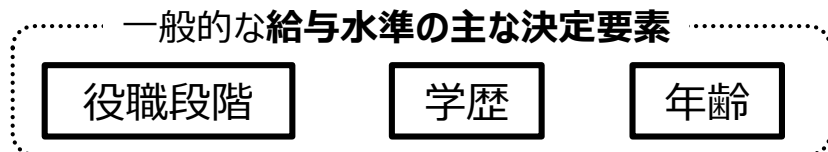
## <調査内容>

一般的に給与水準の主な決定要素とされる **役職段階** **学歴** **年齢** と給与を個人別に調査

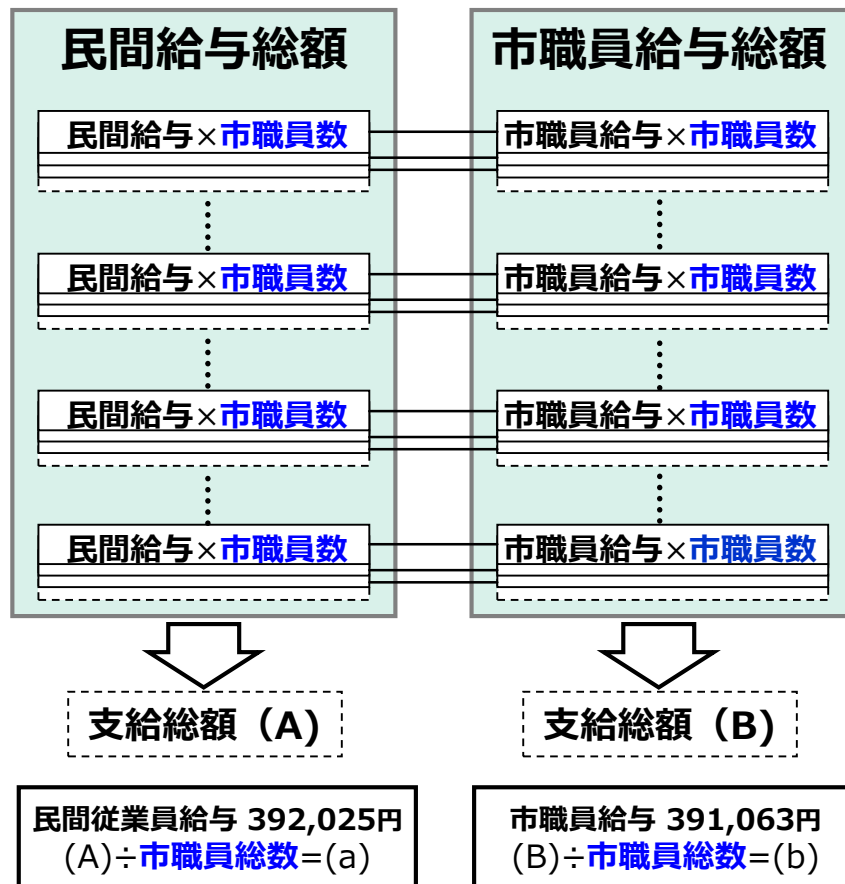
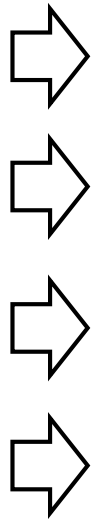
# 7 給与比較方法（ラスパイレス比較）

## <民間従業員給与と市職員給与の比較方法>

役職段階、学歴、年齢別に市職員を区分し、これと条件を同じくする民間の従業員の平均給与を市職員に支払ったと仮定し、両者の水準を比較（同種・同等比較）



※ 1 級（係員）と同様に、他の役職段階についても、支給総額を算定する。



**本年の較差**

962 円 (0.25%) 算定方法 : (a)-(b)  $\left( \frac{(a)-(b)}{(b)} \times 100(\%) \right)$



### ◆ 人材確保・人材育成

- 公務員倫理の確保
- 多様で有為な人材の確保
- 人材育成
- 女性職員の登用
- 人事評価制度
- 高齢期における職員の雇用問題

### ◆ 働き方改革と勤務環境の整備

- 長時間労働の是正
- ハラスメントの防止
- 仕事と生活の両立支援
- メンタルヘルス対策