

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 6 年 1 0 月 4 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（2.70％）を解消するため、給料表を改定（令和6年4月1日から実施）
○人材確保が喫緊の課題であること等を勘案し、初任給を大幅に引上げ
○若年層に特に重点を置いて給料月額を引上げ
- 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21万1千円増（+3.5％）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11,174人（うち行政職給料表適用職員は5,453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151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5,315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10,083円（2.70％）上回っていることが判明

民 間 (a)	職 員 (b)	較 差 (a-b)
382,953 円	372,870 円	10,083 円（2.70％）

（参考）令和5年の較差 2,842 円（0.77％）

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.0歳。なお、新規学卒者等は比較対象から除外
※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、4.58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 4.50月（期末手当2.45月、勤勉手当2.05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

(ア) 行政職給料表

○初任給は、民間における初任給の動向や、人材確保が喫緊の課題であること等を勘案

・高校卒程度を 21,400 円引上げ（167,100 円→188,500 円）

・大学卒程度を 23,800 円引上げ（201,200 円→225,000 円）

○公民較差を解消するため、若年層に特に重点を置いて給料月額を引上げ

※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引上げ改定

<改定の内訳(行政職) 公民較差 2.70% 10,083 円>

給料 9,513 円 地域手当 570 円

(イ) 初任給調整手当

○医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、限度額を引上げ改定（218,000 円→221,700 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（4.50 月→4.60 月）。民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6 月期	12 月期	合計
令和 6 年度 期末手当	1.225 月分（支給済み）	1.275 月分（現行1.225月分）	2.50月分
勤勉手当	1.025 月分（支給済み）	1.075 月分（現行1.025月分）	2.10月分
計	2.25 月分（支給済み）	2.35 月分（現行2.25 月分）	4.60月分
令和 7 年度 期末手当	1.25 月分	1.25 月分	2.50月分
以降 勤勉手当	1.05 月分	1.05 月分	2.10月分
計	2.30 月分	2.30 月分	4.60月分

(2) 実施時期

給料表、初任給調整手当については令和 6 年 4 月 1 日

期末・勤勉手当については令和 6 年12月 1 日

（令和 7 年度以降の分については令和 7 年 4 月 1 日）

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 21 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
6,109 千円	6,320 千円	211 千円（+3.5%）

5 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

(1) 国における給与制度のアップデートと本市の対応

- 人事院は①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンス向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートを行うよう勧告
- 本委員会は、本市の現行制度における課題について改めて検証を行い、今後の給与制度の在り方について、給与制度のアップデートにおいて実施される措置の内容を考慮するとともに、総務省における検討状況、他の地方公共団体の対応等も注視しつつ、本市の実情を十分に踏まえて慎重に検討していく

(2) 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定の先行実施

- 人事院は本年、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、給与制度のアップデートに係る措置のうち、初任給水準の大幅引上げを先行して措置するよう勧告
- 本市においても、職員採用試験の受験倍率が年々低下しており、人材確保は厳しさを増している状況。若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定について、国家公務員同様、早急に措置する必要
- 本市の初任給は、依然として民間水準を下回っており、民間における初任給の動向及び本年の人事院勧告も勘案すれば、人材確保における競争力があるとはいえない状況
- 初任給の引上げを本年の公民較差に基づく給与改定において先行して措置することが適当

6 その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

(1) 適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

- 生産年齢人口の減少やデジタル化の進展、若年層のキャリア意識・価値観の変化等を背景に、社会全体の人材獲得競争は激化。本市における職員採用試験の受験倍率も低下傾向
- 本年度より、社会人経験者試験に新たな試験区分として「情報」を追加。運用状況等を踏まえつつ、引き続き経験者採用を積極的に実施する必要
- 公務に志を持つ多様で有為な人材の確保に向け、YouTubeにおける広告掲出や職場見学会の実施など、様々な媒体や機会を活用した情報・魅力発信を強化していくとともに、効果的な採用試験制度の在り方について検討を進めていく必要

イ 人材の育成

- 本市が目指す職員像に向けた成長を促すための取組を進めていく必要
- 女性や障害者の活躍、子育て、ワーク・ライフ・バランス等の一体的な推進を通じ、職員一人ひとりが意欲と能力を最大限発揮できる職場環境の整備が必要
- 時代の変化に対応しながら、未来を見据えた計画的な人材育成に取り組むことで、職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上を図るとともに、職場としての魅力を高め、有為な人材の確保へとつながる好循環を生み出していくことが重要

(2) 働きやすい環境づくり

ア 超過勤務の縮減

- 公務の魅力低下や職員の離職を防止する観点からも、超過勤務の縮減は喫緊の課題
- 超過勤務が年間720時間を超える職員が一部の部署に偏在し、常態化していることは、職員の健康やモチベーションへの影響が憂慮される状況

- デジタル技術の活用やB P R等による業務効率化を図るとともに、事業の休止・廃止による業務量の削減や適正な人員配置と組織体制の不断の見直しによる平準化を行い、超過勤務の縮減を一層推進していく必要
- 超過勤務の縮減を進めるためにも、職員の勤務時間の適正な把握・管理を徹底する必要

イ 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、教職員の心身の健康の維持や仕事と生活の両立はもとより、本市の教育の質の維持・向上にも資するもの。教職員を志望する有為な人材を確保する観点からも極めて重要
- 教育委員会は、教職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを確保し、働きやすい環境を整えるため、各学校と連携し、保護者や地域の理解と協力を得ながら、管理職員を含めた教職員の業務負担を軽減し、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

- 年齢や性別、障害の有無、子育てや介護等の事情にかかわらず、職員がやりがいを持って働くため、多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを進めることが重要
- 一人ひとりの障害の特性に応じた支援により、能力を十分に発揮できる環境づくりを進める必要
- 人事院の意見の申出を踏まえた今後の法改正の動向等を注視しつつ、性別や職種等にかかわらず、妊娠、出産、育児等と仕事の両立に向けた取組を一層推進する必要
- 国家公務員における取組も参考に、本市の実情も勘案し、多様で柔軟な働き方の推進に資する取組を積極的に展開する必要

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。公務能率の維持・向上を図り、活力ある組織を維持していく観点からも重要
- 勤務間インターバル制度の試行実施による課題把握や効果検証を適切に行い、本格導入に向け、本市の実情に合った制度設計を行うことが必要
- カスタマーハラスメントについて、職員への周知・啓発や研修の実施、産業医・保健スタッフ等と連携したメンタルヘルス対策など、迅速かつ適切な措置を講じていく必要

(3) 市民からの信頼の確保

- 不適切な事務処理だけでなく、職員の逮捕事案も続いており、公務の内外を問わず、不祥事が多く発生している状況
- 本庁と区役所がともに最適な業務執行体制を構築し、適正事務の確保と市民サービスの向上が図られるよう、対応方針に掲げた取組を着実に実施していく必要
- 不祥事事案は市政全体の信用失墜につながるという認識の下、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って業務に当たり、全庁を挙げて市民からの信頼回復に取り組む必要