



平成 27 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 1 職員給与が民間給与を 914 円 (0.23%) 下回っており、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定
- 2 特別給(期末手当・勤勉手当)の 0.10 月分引上げ(現行 4.10 月分→4.20 月分)
- 3 給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しの実施
- 4 平成 18 年の給与構造改革における経過措置の廃止

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[(A)-(B)] / (B)×100]
400,166 円	399,252 円	914 円 (0.23%)

(職員の平均年齢 45.1 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 340 の民間事業所から 131 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査(調査完了率 93.1%)

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

民間の支給割合	職員の支給月数
4.21 月分	4.10 月分

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の支給月数を比較

3 本年の給与改定

(1) 月例給

行政職給料表：世代間配分の見直しの趣旨と民間の初任給の状況等を勘案し、1 級の初任給基準となる号給を 1,500 円程度引き上げ、若年層に重点を置いた改定

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を考慮した改定

医療職給料表(1)及び初任給調整手当：国との均衡を考慮した改定

東京事務所勤務及び医療職給料表(1)適用職員の地域手当：国との均衡を考慮した改定

(2) 特別給

民間の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、0.10 月分引上げ(4.10 月分→4.20 月分)支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当へ配分

		6 月期	12 月期
27 年度	期末手当	1.225 月(支給済み)	1.375 月(改定なし)
	勤勉手当	0.75 月(支給済み)	0.85 月(現行 0.75 月)
28 年度	期末手当	1.225 月	1.375 月
以降	勤勉手当	0.8 月	0.8 月

(3) 改定の実施時期

月例給：平成 27 年 4 月 1 日
特別給：改正条例の公布の日

4 給与制度の総合的見直し

人事院においては、昨年、地域間の給与配分、世代間の給与配分、職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しとして、給与制度の総合的見直しについて勧告がなされた。国家公務員における給与制度の総合的見直しの趣旨、他都市での総合的見直しの実施状況、民間給与の状況等を総合的に勘案し、本市においても世代間の給与配分等の見直しを行うことが適当

(1) 給料表

行政職給料表：50 歳台後半層における給与水準が民間の給与水準を上回っていることから、世代間の給与配分の見直しを実施。2%を基本とし、50 歳台後半層の職員が多く存在する高位号給について最大 4%程度の引下げ改定。ただし、人材確保の観点から若年層に配慮した改定

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を考慮した改定

医療職給料表(1)：医師の処遇の確保のため、国との均衡を考慮し改定しない

(2) 地域手当

東京事務所勤務及び医療職給料表(1)適用職員の地域手当：国との均衡を考慮した改定

(3) 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額及び加算額：国との均衡を考慮した改定

(4) 管理職員特別勤務手当

災害の対処等による平日深夜の勤務を支給対象に追加：国との均衡を考慮した改定

(5) 改定の実施時期等

改定の実施時期は平成 28 年 4 月 1 日

(1)の給料表の見直しについては、激変緩和措置として 3 年間の経過措置（現給保障）の実施（平成 18 年の給与構造改革における経過措置額を除く。）

5 その他給与に関する諸課題

(1) 高齢層職員の給与制度のあり方

給与構造改革等に伴う経過措置については、措置されてから相当の期間が経過。国においては既に廃止されていることや他都市の状況等も踏まえ、平成 18 年の給与構造改革における経過措置を廃止。その他の経過措置についても廃止の方向で検討していくとともに、当該経過措置に係る経過措置額については、本市の総合的見直しに係る給料表の引下げ改定を踏まえ、同様の改定

昇給・昇格制度については、他都市の動向も注視しつつ、本市の実態や総合的見直しの実施状況を踏まえ検討していく必要

(2) その他諸手当

扶養手当については、民間、国、他都市の動向を注視

交通用具使用者に係る通勤手当について、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえた検討が必要

(3) 再任用職員の給与等

再任用職員の給与水準については、今後も引き続き、国や他都市、民間の動向等を注視し検討

(4) 県費負担教職員の給与負担等

県費負担教職員の給与負担等の移譲については、各関係部局において、勤務条件の整備等、円滑な移譲に向けて準備を進めていく必要

6 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

広報活動の充実に努めるなど、引き続き、多様で有為な人材の確保に向けた取組の推進が必要
個々の職員及び組織の能力の向上等を図るため、人事管理と職員研修が有機的かつ効果的に連携
していくことが必要

地方公務員法改正の趣旨を踏まえ、本市の人事評価制度がより適切なものとなるよう改善して
いくことが必要

相次ぐ不祥事の発生を厳粛に受け止め、あらためて職員一人ひとりの意識改革を図り、全庁を挙
げて市民からの信頼の回復に向けて取り組むことが重要

(2) 女性職員の登用

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定を踏まえ、女性職員のキャリア形成支援
や意欲向上、ワーク・ライフ・バランスの推進など、継続的な取組が重要。性別、職種にとられ
ない能力・実績評価に基づく任用を基本に、長期的な視点に立って、総合的に推進していくことが
必要

(3) 仕事と家庭の両立支援

引き続き、両立支援制度の積極的な活用に向けて、職員及び職場の意識改革を進め、男女が共に、
ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境の整備をしていくことが必要

(4) 時間外勤務の縮減

過重労働職員に対する適切な対策を講じつつ、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組を
引き続き推進していくことが必要

管理職員においては、職場全体の適切なマネジメントに努めることが重要。職員一人ひとりがコ
スト意識を高く持ち、計画的な進捗管理や事務効率の向上に努めることが必要

(5) 職員の健康の保持と職場環境の整備

メンタルヘルス対策については、労働安全衛生法の改正に伴い昨年度から実施されているストレ
スチェックの活用と、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が連携・協力しながら総合的
な対策をより一層推進していくことが重要

ハラスメント対策については、相談窓口の周知やハラスメントを許さないという意識の徹底を引
き続き図っていくことが必要

(6) 高齢期の雇用問題

知識及び経験豊かな定年退職者の能力等を十分に活かしながら、多様化・高度化する行政ニーズ
に的確に対応するよう、実情に応じた再任用制度の運用が必要

(7) 多様な雇用形態の職員

制度趣旨や関係法令等を踏まえ、それぞれの職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と良好
な職場環境の整備に努めることが必要

<参考>

① 本年の給与改定に伴う事務職員及び技術職員（新規学卒の採用者を除く。）の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C)=(B)-(A)	増減率(C)/(A)×100
6,427 千円	6,481 千円	54 千円	0.84%

(平均年齢 45.1 歳)

② 本年の給与改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 4,377 人の 4 月分給与から試
算）

約 2 億 2 千万円