

「平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成27年 9月16日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

* 月例給、期末・勤勉手当ともに2年連続の引上げ勧告

① 月例給の引上げ

本市職員給与が民間給与を0.24%下回っており、当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について改定すること。

② 期末・勤勉手当の引上げ

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が民間における特別給の年間支給月数を下回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.10月分引き上げること。

* 給与制度の総合的見直しの実施を勧告

国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市職員の実態に応じて給与制度を見直し、これを実施すること。

1 勧告率（公民較差）

民間給与①	職員給与② (行政職 一般事務・技術)	較差①-② $((①-②) \div ② \times 100)$
409,539円	408,553円	986円 (0.24%)

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

本市職員と民間の平成27年4月分給与を調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者同士を比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を下回る。(公民較差 986円(0.24%))

イ 当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について、本市職員の実態に応じて改定するよう勧告する。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

市内の民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の支給割合と本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

ア 民間事業所における特別給の支給割合4.19月分(本市職員の支給月数4.10月)

イ 本市職員の支給月数が民間を0.09月下回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.10月分引き上げるよう勧告する。

(3) 実施時期

改定は、平成27年4月1日から実施するよう勧告する。ただし、(2)の特別給（期末・勤勉手当）については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施するよう勧告する。

3 給与制度の総合的見直し

- ・国においては、昨年的人事院勧告を受けて、「俸給表水準の引下げ・地域手当の見直し」（地域間の給与配分の見直し）、「50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額引下げ」（世代間の給与配分の見直し）、「諸手当の見直し」などの給与制度の総合的見直しを平成27年4月から段階的に実施している。
- ・本市においても、国と同様に、高齢層職員の給与水準が民間よりも高い傾向にあることから、「給与カーブのフラット化」による世代間の給与配分の見直しが必要である。
- ・国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市職員の実態に応じて給与制度を見直し、これを平成28年4月1日から実施するよう勧告する。

4 住居手当

- ・平成21年の人事院勧告を受け、国は平成21年12月から自宅に係る住居手当を廃止し、平成27年4月時点では政令指定都市20市のうち16市が自宅に係る住居手当の廃止を決定している。
- ・本市においては、国や他の政令指定都市等の支給状況等を十分勘案しながら、自宅に係る手当について廃止を見据えた検討を行っていく必要がある。

5 人事管理に関する課題

年々多様化・複雑化してきている行政課題に対して、任命権者、管理監督者、職員一人一人がそれぞれの立場で適切に対応し、全ての職員が高い士気を持ちつつ、効率的・効果的に職務を遂行していく必要がある。

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて）

- ・近年、女性職員の割合が高まる中で、女性職員が持てる力を十分に発揮し活躍するためには、男性職員も子育てをしやすい環境づくりなどの取組を継続していくとともに、女性職員や管理監督者への研修による意識啓発を充実させていく必要がある。
- ・フレックスタイム制の導入については、国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市の実情を考慮する必要がある。
- ・職員が仕事を含めた生活全般の質を高め、ひいては市民サービスの向上につなげていけるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりにこれまで以上に取り組む必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、労働意欲や活力の向上を図る観点から、極めて重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの実現やメンタルヘルス対策の推進にも大いに関連することから、組織を挙げて取り組まなければならない。
- ・そのためには、任命権者、管理監督者及び職員一人一人がそれぞれの立場での取組を継続して行う必要がある。
- ・時間外勤務が過度なものとならないよう、引き続き、実効性のある取組を行っていくよう期待する。

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・職員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮し職務に専念することは、組織活力の維持・向上や質の高い市民サービスの提供のために不可欠である。
- ・管理監督者は「いつもと違う」職員の様子に早く気づき、業務の質と量、職員の健康状態、職場の人間関係について配慮するなど、職場全体でメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要がある。

- ・メンタルヘルス不調の要因は複合的であると考えられることから、時間外勤務の縮減、ハラスメント対策などの取組と併せて総合的に対策を進めていく必要がある。
- (4) 不祥事の防止**
- ・不祥事の発生は、それがたとえ一部の者による行為であっても、公務全体への信頼を失墜し、行政運営を困難にするばかりでなく、職員全体のやりがいや意欲をそぐことにもなりかねない。
 - ・職務上・職務外を問わず職員の不祥事は発生しており、市民生活に重大な影響を及ぼす不適切な事務処理等の事例が発生し、管理監督者が責任を問われ処分されるなど、例年以上に職務上の不祥事が発生している。
 - ・不祥事の防止に向けては、職員一人一人が、不祥事は絶対に起こさないという思いを持って、公私にわたって自己管理することを怠らず、市民の信頼と負託に応えていかなければならない。
- (5) 高齢期の雇用問題への対応**
- ・60歳で定年退職となる場合に、公的年金が支給されず無収入となる期間が生じることへの対応として、本市においては、平成26年度から再任用制度が導入された。
 - ・任命権者においては、引き続き、再任用制度の職員への十分な周知や職員からの希望聴取を適切に行うとともに、再任用された職員をその能力と経験を活かせる職場へ配置することが重要である。
 - ・公的年金の支給開始年齢の段階的引上げなどを見据え、再任用職員のポストを確保しつつ、若手職員を計画的に確保し人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、60歳前も含めた人事管理全体の見直しや行政事務の執行体制の整備に取り組む必要がある。
- (6) 若手職員の育成**
- ・本市においては、政令指定都市移行により大量採用した職員が定年退職を迎え、これに伴い新規採用職員が増加しており、この若手職員が職場に溶け込み、市民サービスの維持・向上につながっていくよう組織力を高めていくことが重要である。
 - ・本市では、技術系職種において、再任用職員を含むベテラン職員の専門的な知識や経験を若手職員に継承するための研修を実施しており、こうした取組を継続し、若手職員の育成に取り組んでいく必要がある。
 - ・今後も新規採用職員を始めとした若手職員の育成について、組織全体で若手職員を育成するという風土の醸成を図っていくことが重要である。

【参考】

1 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員の平均年間給与の増減額（試算）

〔行政職給料表適用職員〕

区 分	現 行 A	改定後 B	増減額(B-A)
平均年間給与	6, 3 0 7, 0 0 0 円	6, 3 6 1, 0 0 0 円	5 4, 0 0 0 円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：42.5歳、平均勤続年数：19.3年

2 給与勧告どおり改定が行われた場合の人件費の増減額（全部局）

約6億6,000万円の増額

3 人事院勧告の概要

○ 月例給の引上げ

民間給与との較差（0.36%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ

○ 期末・勤勉手当の引上げ

民間の支給割合（4.21月）に見合うよう0.10月分引上げ（公務の支給月数4.10月）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

○ 給与制度の総合的見直し

- ・地域手当の支給割合の引上げ
- ・単身赴任手当の支給額の引上げ