

「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

本年の報告及び勧告の特徴

- 公民較差 (0.21%) を解消するため、給料表の水準を 15 年ぶりに引上げ
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の年間支給月数は 2 年連続の引上げ (0.10 月分)
- 平均年間給与は 2 年連続の増加 (4.6 万円)

1 職員給与実態調査及び民間給与実態調査

本市職員と市内民間従業員との給与の比較を行うため、それぞれの給与実態について調査

- ※ 民間給与実態調査は、市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 719 事業所から層化無作為抽出した 170 事業所を対象とし、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず調査を実施

2 公民給与の比較

(1) 月例給

職員(再任用職員を除く。)にあつては一般事務・技術職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種(ともに新規採用者を除く。)の 4 月分給与について比較(職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の条件が同等と認められる者について比較し、その較差を総合する方式)した結果、民間給与が職員給与を上回っている。

- 公民較差 0.21% (745 円) 【参考：国の官民較差 0.36% (1,469 円)】

(2) 特別給

昨年冬と本年夏の 1 年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の平均年間支給月数を比較した結果、民間の支給割合が職員の支給月数を上回っている。

- 民間の年間支給割合 4.19 月 (公務の平均年間支給月数 4.10 月)

3 改定の主な内容

(1) 月例給

ア 給料表

民間における水準及び人事院勧告の内容等を考慮し、若年層に配慮した給料表水準の引上げ

イ 地域手当

人事院勧告の内容を踏まえ、東京都特別区内に勤務する職員及び医師職給料表の適用を受ける職員における地域手当の支給割合を引上げ

ウ 初任給調整手当

人事院勧告の内容に準じ、初任給調整手当の限度額を引上げ

(2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の年間支給月数を下表のとおり 0.10 月分引上げ

区 分	現 行	改 定 後	
		平成 27 年度	平成 28 年度以降
	月分	月分	
6 月 期末手当	1.225 (1.025)	1.225 (1.025) 支給済み	1.225 (1.025)
6 月 勤勉手当	0.75 (0.95)	0.75 (0.95) 支給済み	0.80 (1.00)
12 月 期末手当	1.375 (1.175)	1.375 (1.175)	1.375 (1.175)
12 月 勤勉手当	0.75 (0.95)	0.85 (1.05)	0.80 (1.00)
年 間 計	4.10 (4.10)	4.20 (4.20)	4.20 (4.20)

※ 期末・勤勉手当欄の()内は、特定職員(課長職以上)に対する支給月数である。

(3) 実施時期

平成 27 年 4 月 1 日から実施。ただし、勤勉手当の支給月数の改定については、平成 27 年 12 月 1 日から実施

4 給与制度の総合的見直し（平成 28 年 4 月実施）

(1) 地域手当の支給割合の改定

東京都特別区内に勤務する職員及び医師職給料表の適用を受ける職員における地域手当の支給割合については、人事院勧告の内容を踏まえ、札幌市職員給与条例に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額及び加算額の限度について、人事院勧告の内容を踏まえ、国と同様に引上げ

5 その他の言及項目

(1) 人事行政運営上の検討課題

ア 人材の確保、育成

長期的視点に立った職員の採用や育成とともに、職種枠にとらわれない柔軟な人員配置も求められる。職員一人ひとりの適性と業務に応じた能力開発を行い、意欲を高め、組織力の向上へとつなげていくことが重要

イ 女性職員の活躍

意欲ある女性職員が能力を発揮することができるよう、出産・育児などのライフイベントに応じてキャリアデザインを描けるような取組を進めていくことが重要。個々の職員の資質を見極め、多様な職務経験を積ませ、能力本位の評価と登用を進めていくべき

ウ 再任用職員の活用

市民ニーズの複雑・多様化が進む中、再任用職員の持つ豊富な知識・経験を途絶えさせないよう若手職員に引き継いでいくことが必要であり、再任用職員がその能力を遺憾なく発揮できるよう、環境整備等について、精力的に検討を進めていく必要

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ア 家庭生活の安定・充実に向けて

フレックスタイム制等、職員に柔軟な勤務形態の選択肢を用意することについては、どのように行政サービスを維持していくか等、職場の実態について十分考慮し、検討する必要。家庭生活の時間を確保することは、全ての職員にとって重要であり、管理監督者は所属職員の状況に配慮しつつ、適切な公務運営を行う必要

イ 総実勤務時間の縮減

超過勤務の実態を調査・分析し、効果的な縮減策について検討するとともに、執行体制や仕事の進め方がどうあるべきか、基本に立ち返って見直していく必要

(3) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

引き続きメンタルヘルス不調者の予防等に努めるとともに、再発防止に向けた実効性のある取組を進めていくことが肝要。管理監督者は、セクハラ・パワハラ防止に向けた意識啓発や、風通しの良い職場づくりに努める必要

(4) 服務規律の確保

職員は公務員としての高い倫理観や法令遵守の意識を持ち続けることが大切であり、管理監督者は、職員への呼びかけ等、不祥事を発生させない職場環境の形成により一層努めていく必要

(5) 地方公務員法の改正に伴う所要の整備

能力や実績に基づいた人事管理の徹底や退職管理の適正確保等、改正内容に沿った制度の見直し等を的確に行う必要

(6) 道費負担教職員の給与負担等に係る権限の本市移譲への対応

平成 29 年 4 月、市立小中学校等教職員の給与負担等に係る権限が北海道から本市に移譲される見込み。当該教職員等の勤務条件を、本市他職種との均衡等を考慮し適正なものとする必要

【参考】最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（一般）適用職員）

	月例給	期末・勤勉手当（ボーナス）		平均年間給与	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 23 年	△ 0.41 %	3.95 月	—	△ 2.4 万円	△ 0.41 %
平成 24 年	△ 0.19 %	3.95 月	—	△ 1.1 万円	△ 0.19 %
平成 25 年	△ 0.72 %	3.95 月	—	△ 3.6 万円	△ 0.63 %
平成 26 年	△ 0.04 % (※)	4.10 月	0.15 月	5.2 万円	0.93 %
平成 27 年	0.21 %	4.20 月	0.10 月	4.6 万円	0.83 %

※ 給料表の水準改定の勧告なし