

# 「平成26年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成26年 9月18日  
広島市人事委員会

## 《本年のポイント》

**\* 月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ ～ 平均年間給与は+7万4千円 (+1.18%)**

### ① 月例給の引上げ

本市職員給与が民間給与を0.23%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0.16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0.15月分引き上げること。

**\* 月例給の引上げは10年ぶり、期末・勤勉手当の引上げは7年ぶり**

## 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)÷②×100)
414,120円	413,159円	961円 (0.23%)

## 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26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 961円(0.23%))

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4.11月分(本市職員の支給月数3.95月)

イ 本市職員の支給月数が民間を0.16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0.15月分引き上げるよう勧告する。

### (3) 実施時期

改定は、平成26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

- ・ 人事院は、本年の人事院勧告において、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分の実現を内容とする「給与制度の総合的見直し」を行うよう勧告した。
- ・ 地方公務員の給与については、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置され、現在議論が行われている。
- ・ 本市においても、本市の実情に即した給与制度の構築に向けて、本年の人事院勧告の内容や「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の報告内容を注視していく必要がある。

### 4 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正

- ・ 国においては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するために、昇給・昇格制度の改正を行った。
- ・ 本年の人事院勧告においては、国家公務員の職員構成の高年齢化や今後の公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえ、50歳台後半層の給与水準の見直し等を行う必要があると指摘されている。
- ・ 本市の高齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、国の改正の趣旨等を踏まえ、本市の職員構成等の実情や民間、他の地方公共団体における状況を考慮しながら、検討していかねばならない。

### 5 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 26 年 4 月時点では政令指定都市 20 市のうち 15 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、本年 4 月に自宅に係る手当の額の引下げを行い、現在経過措置期間中ではあるが、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、自宅に係る住居手当について廃止も見据えて更に検討を続けていく必要がある。

### 6 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）

- ・ 年齢や家庭の状況など、それぞれのライフステージに応じた様々な生き方を選択できる勤務環境の整備は、多様な人材の確保・活用や質の高い市民サービスの提供、公務能率の向上、職員の心身の健康保持のため有用である。
- ・ 近年、女性職員の割合が高まる中で、時間外勤務の削減など職場環境の整備を行うことは女性職員の能力発揮の面からも必要なことである。
- ・ 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

ばならない。

- ・そのためには、職員が日頃から時間外勤務はやむを得ないと考えてしまわないように意識を共有することや、時間外勤務の縮減に職員が一丸となって前向きに取り組んでいく職場の風土づくりが不可欠である。
- ・時間外勤務が過度なものとならないよう、より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・向上や市民への質の高いサービスの提供のために不可欠である。
- ・本市では平成21年度から平成25年度までを計画期間とする「広島市職員の心の健康づくり計画」に引き続き、平成26年度から平成30年度までを計画期間とする「第2次広島市職員の心の健康づくり計画」（新計画）を策定した。
- ・組織全体で職員の要望に応えながら、新計画の「職員一人ひとりが心の健康を保ち、生き生きと働けるようにする。」という目標を達成することを期待する。

### (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、飲酒運転も根絶されていない。飲酒運転の根絶に向けては、所属長による面談を継続的に行うとともに、アルコール依存が疑われる職員の把握とアルコール依存対策の研修の実施により、職員一人一人に飲酒運転をしないという意識の徹底を図り、飲酒運転が起きやすい土壌を一掃する必要がある。
- ・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

- ・本市においては、定年後の再就職を希望する職員について、本年度から再任用制度が導入されている。
- ・再任用制度を円滑に実施していくためには、再任用職員のポストを確保ししつつ、再任用された職員がその能力と経験を活かせる職場へ配置されるよう、再任用制度の職員への十分な周知と職員からの希望聴取を適切に行うことが重要である。
- ・公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げも見据え、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。
- ・新規採用職員に対しては、所属長が先輩職員の中から選任した指導担当者が1年間にわたりマンツーマンで指導を行う指導担当者制度が設けられており、この制度をより効果的に機能させるために管理監督者及び指導担当者が制度への理解を深めるための取組について検討する必要がある。
- ・新規採用職員をはじ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, 294, 000円	6, 368, 000円	74, 000円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：42.9歳、平均勤続年数：19.8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8億8,000万円の増額

### 3 人事院勧告の概要

#### ○ 月例給の引上げ

民間給与との較差（0.27%）を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ

#### ○ 期末・勤勉手当の引上げ

民間の支給割合（4.12月）に見合うよう0.15月分引上げ（公務の支給月数3.95月）、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

#### ○ 給与制度の総合的見直し

- ・ 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
- ・ 地域手当の見直し（級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し）
- ・ 職務や勤務実績に応じた給与配分（広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等）