

「平成28年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成28年 9月15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3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0.12%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割合（月数）が民間における特別給の年間支給割合を下回っていることから、民間における支給状況に見合うよう、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.1月分引き上げること。

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 $((①-②) \div ② \times 100)$
402,410円	401,940円	470円 (0.12%)

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28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 470円(0.12%)）

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年間支給割合と本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合を比較した。

ア 民間における特別給の年間支給割合4.30月分(本市職員の年間支給割合4.20月)

イ 本市職員の年間支給割合が民間を0.1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0.1月分引き上げるよう勧告する。

(3) 実施時期

改定は、平成28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 扶養手当

- ・ 人事院は、本年、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、国家公務員の扶養手当の見直しについて、報告及び勧告を行った。
- ・ 扶養手当については、国の見直しや他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市の実情を考慮しながら、その在り方について検討していく必要がある。

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 28 年 4 月時点では政令指定都市 20 市のうち 18 市が自宅に係る住居手当の廃止を決定している。
- ・ 国や他の政令指定都市における上記の状況を勘案すると、自宅に係る手当については廃止を検討する必要がある。

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。
- ・ 人事院は、本年、仕事と家庭の両立支援制度を充実させる観点から、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等が必要であるとし、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見を申し出るとともに、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正を勧告した。こうした支援制度の充実については、国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ検討していく必要がある。
- ・ 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。
- ・ 任命権者においては、業務量に応じたメリハリのある人員配置を行うことはもちろんのこと、事務事業の見直しを行うことにより業務量の削減にも取り組んでいくことが求められる。
- ・ 時間外勤務が過度なものとならないよう、引き続き、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。
- ・ 管理監督者は、明るく風通しの良い職場づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果や日頃の職員との会話等から、職員の様子の変化を把握した上で個別の面談を行い、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、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。
- ・ 管理監督者は、自身が不祥事を起こさないという強い意思を持つとともに、日頃から職員に対し、職務はもとより職務外においても高い倫理観と使命感を持って行動するよう自覚を促す必要がある。
- ・ 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

- ・ 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を見据え、再任用職員のモチベーションの維持・向上や活躍の場の確保に努めながら、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ており、これに伴い新規採用職員が増加している。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。
- ・ 土木、建築等の職種においては、再任用職員を含むベテラン職員を講師として、その専門的な知識や経験を新規採用職員や若手職員に継承するための研修を実施している。こうした取組を他の職種にも広げ、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、組織全体で行っていく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	6,246,000円	6,292,000円	46,000円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：41.9歳、平均勤続年数：18.6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5億4,000万円の増額

3 人事院勧告の概要

○ 月例給の引上げ

民間給与との較差（0.17%）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本府省業務調整手当の手当額を引上げ

○ 期末・勤勉手当の引上げ

民間の支給割合（4.32月）に見合うよう0.1月分引上げ（公務の支給月数4.20月）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

○ 給与制度の改正

- ・ 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ・ 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ・ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

○ 民間労働法制の改正内容に即した見直し

- ・ 介護休暇の分割取得（3回まで可能）
- ・ 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ・ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）