

「平成29年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成29年 9月14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4年連続の引上げ勧告

① 月例給の引上げ

本市職員の給与が民間給与を0.10%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月数を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 $((①-②) \div ② \times 100)$
392,440円	392,061円	379円 (0.10%)

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

本市職員と市内の民間の平成29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 379円(0.10%))

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月数を比較した。

ア 民間における特別給の年間支給割合4.39月分(本市職員の年間支給月数4.30月)

イ 本市職員の年間支給月数が民間を0.09月分下回っており、改定は0.05月単位で行ってきていることから、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.1月分引き上げるよう勧告する。

(3) 実施時期

給与改定は、平成29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 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に対するニーズに的確に対応するため、任命権者、管理監督者、職員一人一人がそれぞれの立場で高い士気と倫理観を持ちつつ、効率的・効果的に職務を遂行していくことが求められる。

(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、女性職員が能力を十分に発揮し活躍するためには、本市のこれまで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。
- ・ 管理監督者においては、職員が育児や介護に関する休暇等の制度を利用できるよう、業務分担の見直しや職員の協力関係の構築を含む良好な職場風土の醸成に取り組まなければならない。
- ・ 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取り組んでいく必要がある。

(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り、ひいてはワーク・ライフ・バランスを実現させる観点から極めて重要な課題である。
- ・ 管理監督者においては、課別・個人別の時間外勤務状況を把握し、長時間の時間外勤務については、その要因を分析して個々の職員の勤務時間を適切なものにし、職員間において平準化するよう適切な業務配分や業務の計画的執行等のマネジメントを行い、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。また、時間外勤務の事前命令の徹底についても、職員の勤務時間を適切に管理する上で重要であるから、引き続き行っていく必要がある。
- ・ 国においては、民間企業の長時間労働の是正について、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が行われようとしている。今後、民間労働法制の動向等を踏まえて、実効性のある措置を検討していく必要がある。

(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行政サービスの提供のために不可欠である。
- ・ 任命権者においては、今後も職員個人の心の健康保持に関する研修のほか、ストレスチェックを職場ごとに分析した結果が提供される管理監督者を対象とした職場環境改善のための研修を実施していくことが重要である。
- ・ 職員においては、ストレスチェックを受検し、自身のストレス状況や心身の状態を自覚した上で、生活習慣を見直し、自分に合ったリフレッシュ方法を取り入れるなどのセルフケアに努めることが重要である。
- ・ 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

- ・ 職員が不祥事を起こせば、それがたとえ一部の者による行為であっても、市民の信頼を損ない、市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。
- ・ 管理監督者においては、自身がいかなる不祥事も起こさないことは当然として、事あるごとに職員に対し、職務上・職務外を問わず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。
- ・ 職員においては、一人一人が公私を問わず、絶対に不祥事を起こさないという強い意思を持って、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) 高齢層職員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年度に再任用制度を導入した。
- ・ 任命権者においては、引き続き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。加えて、再任用職員のモチベーションの維持・向上に努めていく必要がある。
- ・ 国においては、公務員の定年延長に向けた議論が行われているところであり、国の制度がどのようなものになるか注視しておく必要がある。

(6) 若手職員の育成

- ・ 豊富な実務経験を有する職員が大量に退職していく一方、経験の浅い若手職員が増加している状況の中で、質の高い行政サービスを提供していくためには、若手職員を適切に育成していくことが重要である。
- ・ 若手職員においては、自らが各職場で意欲的に職務遂行の能力を高めていくことが重要であり、管理監督者においては、若手職員の適性を見極め、職務遂行を通じて必要な指導・助言を行っていく必要がある。
- ・ 再任用職員においては、これまで培ってきた実務に関する知識や経験を若手職員に適切に継承していくことも重要である。
- ・ 今後も組織として、若手職員の育成に着実に取り組むことが必要である。

【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, 171, 000円	6, 215, 000円	44, 000円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：41.2歳、平均勤続年数：17.9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8億4,000万円の増額

3 人事院勧告の概要

○ 月例給与の引上げ

民間給与との較差（0.15%）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（4.42月分）に見合うよう0.1月分引上げ（公務の支給月数4.30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

- ・ 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ・ 俸給表水準の引下げの際の経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復