

平成 27 年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

<本年の給与報告・勧告のポイント>

月例給、ボーナスともに引上げ <平成 27 年度実施>

- ① 月例給については、民間給与との較差 833 円 (0.20%) を解消するため、給料表及び一部地域手当の水準の引上げ (若年層に重点を置いた改定)
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) については、0.1 月分引上げ (引上げ分は勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分: 職員の昨年実績 4.10 月)

給与制度の総合的見直し <平成 28 年度実施>

- ① 給料表については、世代間の給与配分の見直し等、国に準じた見直しの実施
- ② 激変緩和のための経過措置の実施

1 本市職員と民間従業員との給与較差

民間事業所の従業員の給与	本市職員の給与	較 差
416,475 円	415,642 円	833 円 (0.20%)

*公務においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の 4 月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出 (本年度の新規採用者は含まない。平均年齢 44.9 歳)

*調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに 50 人以上の市内民間事業所 406 事業所であり、無作為抽出された 158 事業所について訪問調査

2 勧告の内容

(1) 公民較差に基づく給与改定

ア 行政職給料表

- ・市内民間の初任給を下回っていること、及び、人事院勧告における同種俸給表の改定傾向を考慮し、若年層に重点を置いた引上げ (昨年国において、給与制度の総合的見直しの一環として、世代間の給与配分の見直しを実施していることを考慮する必要)

イ その他の給料表

- ・行政職給料表及びそれぞれ対応する国家公務員の俸給表の改定傾向を考慮して引上げ

ウ 地域手当

- ・医療職給料表(1)適用職員及び本市の区域外に所在する公署等 (福岡市に所在するものを除く) に勤務する職員の支給割合を国に準じて引上げ

エ 実施時期 平成 27 年 4 月 1 日

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 給料表

- ・世代間の給与配分の見直し等、国に準じた見直しを実施する必要

イ 地域手当

- ・医療職給料表(1)適用職員及び本市の区域外に所在する公署等 (福岡市に所在するものを除く) に勤務する職員の支給割合を国に準じて引上げ

ウ 実施時期 平成 28 年 4 月 1 日

3 報告の内容

(1) 期末・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給月数（昨年8月～本年7月）は4.21月（昨年比0.10月増）であるため、期末・勤勉手当の支給月数を年間4.20月に措置することが適当（職員の昨年実績4.10月）

(2) 給与制度の総合的見直しについて（2(2)の再掲）

- ・給料表については、世代間の給与配分の見直し等、国における諸課題と同様の課題があると考えられ、国に準じた見直しを実施する必要
- ・地域手当、単身赴任手当については、国に準じた支給割合の改定及び加算額の改定を行う必要
- ・給料表の見直しに伴う激変緩和のための経過措置を講じることが適当

(3) これからの人事・給与制度について

- ・これまでも職員の能力及び実績を適切に評価する人事評価制度の実施と、その結果を人事配置や給与等に反映してきたところであり、職員の士気高揚や組織活力の保持のため、引き続き、適切な人事給与制度についての検討を行う必要

(4) 雇用と年金の接続について

- ・雇用と年金の接続の推進に向け、再任用職員の能力及び経験が一層活用されるよう適切な措置について、引き続き検証が必要
- ・再任用職員の給与水準については、国の検討状況を注視しつつ、引き続き調査研究を続ける必要

(5) 県費負担教職員の給与負担等の移譲について

- ・円滑に権限移譲が行われるよう、教職員の勤務条件の整備等について、関係部局が協力して準備を進める必要

(6) 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・女性職員の活躍推進はもとより、仕事と育児・介護等との両立を図り、能力が十分発揮されるためには、職員の意識改革と働き方を見直しを進め、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現が必要
- ・国や他都市の動向を注視しながら、本市における「働き方改革」を推進されたい

(7) 仕事の見直しと時間外勤務の削減について

- ・さらなる時間外勤務の削減に当たっては、所属長の意識改革とマネジメント力の強化を図る中で、仕事の見直しを進めることが肝要
- ・一方、任命権者及び所属長は、職員が時間外勤務申請を自己抑制したり、退勤時間と時間外勤務実績に乖離が生じないように、時間外勤務の適正管理に十分留意する必要がある

(8) 勤務環境の整備について

<心の健康づくりについて>

- ・任命権者においては、これまでの取組みに加え、「ストレスチェック制度」をはじめとする一次予防に重点を置いた取組みをさらに推進することが重要

<ハラスメントについて>

- ・パワー・ハラスメントに関しては、上司・部下の関係以外でも起こりうる点や、業務上の指導との線引きが難しい側面がある点などを踏まえ、啓発に取り組むことが必要

(9) 服務規律の保持について

- ・職員の不祥事が立て続けに発生しており、非常に憂慮すべき事態
- ・任命権者においては、引き続き法令順守に向けた取組みを徹底し、不祥事に対しては公正かつ厳格に対処されたい。職員においては、高い倫理観と使命感を持ち、市民の信頼に応えていただきたい

【参 考】

<平均給与月額の前年比較（行政職給料表適用職員）> (注) 新規採用者を含む

平成 27 年 4 月 (44.4 歳)	平成 26 年 4 月 (44.5 歳)	対前年増減額 (率)
410,310 円	413,032 円	▲2,722 円 (▲0.66%)

<給与勧告に伴う職員の平均年間給与（行政職給料表適用職員）> (注) 新規採用者を含む

勧告後	勧告前	増減額 (率)
670.8 万円	665.2 万円	5.6 万円 (0.84%)

<人事院給与勧告の内容>

月例給、ボーナスともに引上げ

1 給与等に関する報告・勧告

- (1) 月例給の較差 1,469 円 (0.36%)

俸給表の水準引上げとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合の引上げを一部実施

①俸給表

初任給は、民間との差を踏まえ 2,500 円引上げ、若年層についても同程度の改定。その他は、1,100 円の引上げを基本に改定。(平均改定率 0.4%)

②地域手当

給与制度の総合的見直しによる見直し前後の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

- (2) 期末・勤勉手当 0.1 月分引上げ (年間 4.10 月分→4.20 月分)

勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

2 給与制度の総合的見直し

平成 28 年度実施事項

- (1) 地域手当の支給割合の改定

級地区分に応じ、0.5～3%引上げ

- (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額は 30,000 円、加算額の限度は 70,000 円に改定