



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27年9月

北九州市人事委員会

北九人委調第 228 号

平成 27 年 9 月 17 日

北九州市議会議長 戸 町 武 弘 様

北 九 州 市 長 北 橋 健 治 様

北九州市人事委員会

委員長 河 原 一 雅

職員の給与等に関する報告及び勧告

北九州市人事委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月16日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後引き続き本市職員の給与等の実態、市内民間事業所の従業員の給与等、人事院勧告の内容その他職員の給与等の決定に係る諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として設けられているものであり、本委員会は、本市職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させるよう、従来から、市内民間事業所の従業員の給与水準との均衡を図ること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価としての適正な給与の確保が必要である中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される市内民間事業所の従業員の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員をはじめ広く市民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

民間給与との比較においては、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、必要があると認められる場合には、国等との均衡も考慮して勧告を行っている。

2 本市職員の給与等の状況

本市職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）は、従事する職務の種類に応じ、行政職、消防職、教育職、研究職、医療職及び特定任期付職員の6種類9給料表の適用を受けている。これらの本市職員について、本委員会が実施した「平成27年市職員給与等実態調査」による給与等の概要は、第1表に示すとおりである。

第1表 本市職員の給与等の概要

(平成27年4月1日現在)

項 目		本 市 職 員		項 目		本 市 職 員	
		行 政 職				行 政 職	
職 員 数		5,784 人	4,508 人	平 均 年 齢		43.4 歳	44.4 歳
平均給与月額	給 料	356,425 円	363,198 円	平均勤続年数		19.1 年	19.8 年
	扶 養 手 当	15,148 円	14,776 円	平均扶養親族数		1.2 人	1.2 人
	地 域 手 当	11,932 円	12,066 円	男 女 別 構 成 比	男	69.6 %	67.4 %
	小 計	383,505 円	390,040 円		女	30.4 %	32.6 %
	住 居 手 当	7,920 円	7,701 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	66.5 %	72.2 %
	管 理 職 手 当	11,243 円	12,569 円		短大卒	6.8 %	6.6 %
	小 計	19,163 円	20,270 円		高校卒	26.5 %	21.1 %
	計	402,668 円	410,310 円		中学卒	0.2 %	0.1 %

(注) 再任用職員及び特定任期付職員は含まれていない。

参照 参考資料1 市職員給与関係資料（第1表から第8表まで）

3 民間給与等の状況

本委員会は、本市職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との水準等を比較するため、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等の調査を人事院及び福岡県人事委員会等と共同で、「平成27年職種別民間給与実態調査」として実施した。

その概要は、第2表に示すとおりである。

第2表 職種別民間給与実態調査の概要

項目	説明
調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の406事業所
調査事業所数	上記のうち層化無作為抽出法によって抽出した158事業所
調査対象職種及び人員	公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約4,600人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約1,100人

また、民間における給与改定の状況や定期昇給の実施状況についても調査を行った。

給与改定の状況を調査した結果は、第3表に示すとおりである。係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は29.4%（昨年26.9%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は8.7%（同12.3%）となっており、昨年に比べて減少している。また、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.4%）と減少している。

第3表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	29.4	8.7	0.0	61.9
課長級	25.4	7.7	0.0	66.9

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

定期昇給の実施状況を調査した結果は、第4表に示すとおりである。係員について、87.0%（昨年 86.6%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べてやや増加している。一方、昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は 22.5%（同 26.7%）と昨年に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は 3.4%（同 1.1%）と増加している。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり					定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施	定期昇給実施					
			増額	減額	変化なし			
係員	87.0	87.0	22.5	3.4	61.1	0.0	13.0	
課長級	70.0	70.0	20.0	2.1	47.9	0.0	30.0	

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 民間給与との比較

(1) 給与の較差

前記の市職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、それぞれの本年4月分の給与額を比較し、その較差を総合したところ、第5表に示すとおり、本市職員の給与が民間事業所の従業員の給与を833円(0.20%)下回っている。

なお、この比較に当たって使用した給与種目は第6表に示すとおりである。

第5表 本市職員と民間従業員との給与較差

職 種	民間事業所の 従業員の給与 (A)	本市職員 の 給 与 (B)	較 差 (A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
行政職給料表関係	416,475円	415,642円	833円 (0.20%)

(注) 本市職員、民間事業所の従業員とも本年度の新規採用者は含まれていない。

第6表 公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職 員 給 与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)

参照 参考資料3 本市職員と民間従業員との給与比較における対応関係(第20表)

(2) 地域手当

昨年、人事院は、「給与制度の総合的見直し」の一環として、「地域間の給与配分の見直し」を図るため、地域手当の支給割合、支給地域の見直しを勧告し、本年は、来年度以降に予定していた支給割合の引上げを本年4月に遡及すること及び来年4月からは給与法に定める支給割合とするよう言及している。このうち、本市職員に関係するものは、第7表に示すとおりである。

第7表 地域手当の支給割合

対 象 職 員	支 給 割 合		
	現 行	平成27年4月1日遡及	平成28年4月1日以降
シティプロモーション 首都圏本部に 勤務する職員	18/100	18.5/100	20/100
医療職給料表(1)の 適用を受ける職員 (シティプロモーション 首都圏本部に勤務する職 員を除く。)	15/100	15.5/100	16/100
大阪市に所在する 勤務公署に勤務する職員	15/100	15.5/100	16/100
名古屋市に所在する 勤務公署に勤務する職員	12/100	14/100	15/100

(注) 「勤務公署」は、通勤手当に関する規則(昭和41年北九州市人事委員会規則第13号)第2条第1項の勤務公署をいう。

(3) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、第8表及び第9表に示すとおりであり、配偶者に対する家族手当の支給状況は、65.6%の事業所が家族手当制度を有し、そのうち89.7%の事業所では配偶者に家族手当を支給している。配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、83.9%では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。また、本市職員の扶養手当の支給額は、配偶者についてはおおむね均衡しているが、それ以外については民間における家族手当の支給額を上回っている。

第8表 民間における家族手当の支給状況及び配偶者の収入による手当の支給制限

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者の 収入による 制限がある	配偶者の 収入による 制限がない			
%	%	%	%	%	%
65.6	(89.7)	[83.9]	[16.1]	(10.3)	34.4

(注) 1 () 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 [] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

第9表 扶養家族の構成別支給月額

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	14,569円
配 偶 者 と 子 1 人	19,858円
配 偶 者 と 子 2 人	25,305円

(注) 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出した。

備考 本市職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については14,000円、配偶者以外については1人につき7,500円である。なお、扶養親族たる子がいる場合にあっては、子1人につき3,000円（満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は更に5,000円）が加算される。

(4) 期末・勤勉手当（特別給）

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給を調査した結果は、第10表に示すとおりであり、本市職員の昨年の期末・勤勉手当の年間支給月数が民間事業所を0.11月分下回っている。

第10表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)	376,698 円	270,963 円
	上半期 (A2)	381,008	280,315
特別給の支給額	下半期 (B1)	791,915 円	502,660 円
	上半期 (B2)	813,730	551,118
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.10 月分	1.86 月分
	上半期 (B2/A2)	2.14	1.97
年 間 の 平 均		4.21 月分	

(注) 1 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を本市の職員構成に合わせて求めたものである。

備考 本市職員の平成26年の期末・勤勉手当の支給月数は4.10月であった。

5 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.6%、大都市では0.8%、本市では1.2%といずれも増となっている。

また、同省の家計調査における本年4月の本市における全世帯（集計世帯数90世帯）の消費支出は、1世帯当たり271,870円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第21表）

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月6日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与及び勤務時間について報告するとともに、勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

(1) 給与等に関する報告及び勧告

I 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約 12,300 民間事業所の約 50 万人の個人別給与を实地調査 (完了率 87.7%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36%〔行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢 43.5歳〕
〔俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返り分(注) 33円〕

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.21月(公務の支給月数 4.10月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.75月(支給済み)	0.85月(現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法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

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

- * 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

(2) 勤務時間に関する報告及び勧告

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

(3) 公務員人事管理に関する報告

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的なイメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（勤務時間法の改正を勧告）

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ、パワハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

7 むすび

(1) 本年の給与改定について

本市職員の給与改定に係る諸条件の概要は、以上報告したとおりであり、これらを総合的に勘案すると、本市職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるよう改定を行うことが必要である。

ア 月例給について

4(1)において報告したとおり、本年4月における本市職員の給与は、民間従業員の給与を833円(0.20%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、同月に遡及して月例給の引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、本年、公民比較における比較対象給与種目中の諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当(本市の区域内及び福岡市に所在する公署等にかかるもの)、住居手当及び単身赴任手当(基礎額))については、改定を行う特段の必要性は認められないことから、本年の較差分は、給料及び地域手当(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。))にかかるもの)の水準改定に充てることが適当である。

(ア) 行政職給料表

行政職給料表については、本市職員の初任給が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改定を行う必要がある。この実施に当たっては、国において昨年、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俸給表の改定により実施していることを考慮する必要がある。

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表については、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との均衡を考慮して改定を行う必要がある。また、人事院は昨年引き続き、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医師に対する初任給調整手当の改定について勧告しており、本市においても同様の改定を行う必要がある。

(ウ) 地域手当

本市は、従来から地域手当の支給割合については国に準拠してきており、医療職給料表（１）の適用を受ける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。）に勤務する職員にかかる同手当の支給割合について、国に準じて改定を行う必要がある。

イ 期末・勤勉手当について

期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の調査結果は４（４）において報告したとおりであり、本年の人事院勧告における措置の内容を勘案して、支給月数及びその配分について国に準じて措置することが適当である。

(2) 給与制度の総合的見直しについて

ア 給料表の見直し

国においては、国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年的人事院勧告を受け、一般職の職員の給与に関する法律が改正され、本年４月から、俸給表水準を平均２％引き下げた上で、地域間の給与

配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分を見直すことを内容とする「給与制度の総合的見直し」が3年間にわたって段階的に実施されている。

従来から本市においては、地方公務員法上の均衡の原則により、職員の給与制度は、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与制度に準拠することを基本的な考え方としており、この「給与制度の総合的見直し」についても、昨年9月の本委員会の職員の給与等に関する報告において、「本年、人事院が報告・勧告した「給与制度の総合的見直し」についても、同様に、国の給与制度との均衡を図る観点から、国の改定内容や他都市の見直し状況などを勘案し、本市の給与制度及び本市職員の実態を踏まえながら、本市における給与制度の見直しの必要性や実施方法などについて、調査研究を進める必要がある。」と言及したところである。

本市においては、国の給与制度との均衡を図るため、平成18年度以降、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給料表構造の見直し等を着実に実施してきた。一方で、昨年12月22日に公表された「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会報告書」では、「国の取組を踏まえて給与構造の見直しを行ってきた地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は、多くの地方公共団体においても共通の課題であると考えられる。」とされており、本市においても、世代間の給与配分の見直し等、国家公務員給与における諸課題と同様の課題があるものと考えられ、国に準じた見直しを実施する必要がある。

給料表の構造は、給与制度の根幹を成すものの一つであること、また、本年4月1日時点の総務省の調査によると、都道府県の89.4%、

指定都市の 20.0%、市区町村の 84.0%が同日から給料表の見直しを実施しており、さらに、未実施の団体の多くが早期の実施を検討していることを鑑みると、本市においても、時機を失しないよう国に準じた適切な見直しを行う必要がある。

イ 地域手当

(1) ア(ウ)で述べたとおり、地域手当の支給割合については国に準拠してきており、医療職給料表(1)の適用を受ける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。)に勤務する職員にかかる同手当の支給割合について、国に準じて改定を行う必要がある。

ウ 単身赴任手当

単身赴任手当の交通距離の区分に応じた加算額について、国に準じて改定を行う必要がある。

エ 経過措置等

給料表の見直しに伴い、給料月額が見直し前の給料月額を下回る事となる職員に対しては、その激変を緩和するため経過措置を講じることが適当である。また、この経過措置期間終了後には、国に準じて当分の間の措置として平成 26 年度から実施されている 55 歳を超える課長級以上の職員の給与減額支給措置は廃止することが適当である。さらに、現在措置されている平成 18 年 4 月の給料の切替えに伴う経過措置(給与構造改革における経過措置)は、新たな経過措置の実施に伴い廃止することが適当である。

(3) これからの人事・給与制度について

本市においては、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を実施し、その結果を人事管理の基礎として人事配置や給与等に反映してきたところである。平成26年5月に公布された「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」において、能力及び実績に基づく人事管理の徹底について規定されており、職員の士気高揚や組織活力の保持のためにも、国や他都市の動向に留意しつつ、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がある。

(4) 雇用と年金の接続について

本市の再任用制度については、これまでも任用の根本基準である能力実証に基づき、再任用希望職員の意向に配慮した任用を行い、適切な措置が講じられてきたところである。年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職後の無年金期間が長期化することから、本市においても再任用希望職員の増加や希望する勤務形態の変化が予想される。今後も高齢期雇用の実情の把握に努めるとともに、雇用と年金の接続の推進に向けて、国の動向に留意しつつ、再任用職員の能力及び経験が一層活用されるよう関連する制度を含めた適切な措置について、引き続き検証が必要である。

人事院は本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準と、当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者の給与水準とが同じであるとする事業所が大半であるとの調査結果を公表し、国における再任用職員の給与については、「民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再

任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととする。」としている。

民間における再雇用者の給与水準については、市内民間事業所に対する本委員会の調査でも、人事院と同様の調査結果が得られたところであるが、本市の再任用職員の給与水準については、国における検討状況を注視し、引き続き調査研究を続けていく必要がある。

(5) 県費負担教職員の給与負担等の移譲について

平成26年6月4日に公布された「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第51号）」により、現在、人事権者（指定都市）と給与負担者（道府県）が異なる県費負担教職員について、給与負担等を指定都市へ移譲し、両者を一致させるための規定整備がなされた。

この規定は、平成30年4月1日までの間で政令で定める日から施行されることとされており、一元的な責任体制を目指した権限移譲が円滑に行われるよう、教職員の勤務条件の整備等について、教育委員会をはじめ関係部局が協力して準備を進めていく必要がある。

(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、性別にとらわれず多様な人材を活かすという点からダイバーシティ推進の一環であり、行政ニーズへの柔軟な対応や組織活力の向上に資するものである。また、女性職員の活躍推進はもとより、職員が仕事と育児・介護等との両立を図り、持てる能力を十分に発揮できるようにするためには、職員の意識改革と働き方の見直しを進

め、性別に関わらず全職員のワーク・ライフ・バランスを実現することが必要である。

任命権者においては、女性職員の活躍を推進するための基本計画として、平成26年2月に「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」を策定した。また、職員の仕事と生活の充実を図るとともに、育児・介護や地域活動などの経験を業務に活かすことで組織と職員の双方の成長につなげることを目的に、本年4月に「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（第三期北九州市特定事業主行動計画）」を策定した。

本年度、上記プログラムに基づき、課長級以上の職員を対象として「イクボス宣言」「イクボス研修」がなされているが、これは、職員のワーク・ライフ・バランスとキャリア形成を支援しつつ、自らも仕事と生活の両立を楽しむ管理職の養成を目指したもので、全国的にも先駆的な取り組みとして注目されている。

また、本年4月に「女性の輝く社会推進室」を設置し、女性の活躍とワーク・ライフ・バランスについて、市内企業の取り組みの支援も含め、一体的に施策の推進を図っているところである。

一方、国においては、本年度から朝型勤務を推進する「夏の生活スタイル変革」（ゆう活）を国民運動として取り組むとともに、本年1月には、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を策定し、政府横断的にテレワークを導入するなど「働き方改革」に取り組んでいるところである。また、人事院は、平成28年度から、原則として全ての職員を対象として「フレックスタイム制」を拡充するよう勧告を行った。

国のように、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、公務能率の一層の向上に資するとともに仕事と育児・介護等との両立を推進するものである一方、市民に対する行政サービスへの影響をはじめ、

適切な公務運営の確保等について考慮する必要がある。

今後、国や他都市の動向なども注視しながら、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

時間外勤務のより一層の削減を図っていくことは、職員の健康保持はもとより、女性職員の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するための環境整備として不可欠である。

任命権者においては、これまでもノー残業デー・ノー残業マンス等による定時退庁の励行や時間外勤務命令の適正化などに取り組んできたところであるが、今後さらに時間外勤務を削減していくに当たっては、所属長の意識改革とマネジメント力の強化を図っていく中で、仕事の見直しを進めることが肝要である。

一方、その取組みを進めるに当たって、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たりすることがないように、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

ア 心の健康づくりについて

任命権者においては、平成23年4月に策定した「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第二期）」に基づき、職員のメンタルヘルスに関して様々な施策を実施してきた結果、精神疾患による休職者は減少傾向にあり、任命権者の取組みの成果が現れていることがうかがわれる。

しかしながら、休職中の職員の約7割は精神疾患によるものであり、今後も職員のメンタルヘルス対策を推進していくことは重要な課題である。

本年度は同計画の最終年度になることから、これまでの施策に対する評価・検証を十分に行ったうえで、次期計画においてさらに効果的な取組みが推進されることを期待する。

なお、労働安全衛生法の改正に伴い、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」を主な目的として「ストレスチェック制度」が本年12月より施行される。精神疾患は、一度患うと、長期化や再発を繰り返すことも少なくないことから、一次予防の取組みは非常に重要である。任命権者においても、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していくことが重要である。

イ ハラスメントについて

職場におけるハラスメントは、職員間の信頼関係の悪化や組織の士気の低下などの要因となり、良好な職場環境の形成を阻害するものであることはもちろんのこと、職員の心の健康にも大きな影響を与えることが懸念され、ハラスメントのない職場づくりを推進していくことは重要な課題である。

中でも、パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という）に関しては、昨年の当委員会の報告でも、職員への啓発の必要性について述べたところであるが、パワハラは上司・部下の関係以外でも起こりうるものである点や、業務上の指導とどう線引きをするか難しい側面がある点などを踏まえ、職員の意識が高まるよう取り組むことが必要である。

また、所属長においても、職員間のコミュニケーションが円滑に行われているか十分留意し、職員の人格が尊重される職場が形成されるよう努力されたい。

(9) 服務規律の保持について

本市において、誠に遺憾ながら、飲酒運転を始めとする職員の不祥事が立て続けに発生している。一部職員によるこうした不祥事は、これまで組織として着実に築いてきた市政に対する市民の信頼を大きく損なうもので、非常に憂慮すべき事態である。

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。

また、職員においては、一人ひとりが市民の厳しい目が向けられていることを十分に認識し、公務の内外を問わず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。

別紙第2

勸告

本委員会は、報告に述べたことがらに基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられることを勧告する。

記

- 1 平成27年4月の公民較差に基づく給与改定について
 - (1) 給料表及び地域手当について、報告むすびで述べた事項に留意して改定すること。
 - (2) 実施時期については、平成27年4月1日とすること。

- 2 給与制度の総合的見直しについて
 - (1) 給料表及び地域手当について、報告むすびで述べた事項に留意して改定すること。
 - (2) 実施時期については、平成28年4月1日とすること。