

## 平成 28 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 28 年度実施>

- ① 月例給については、民間給与との較差 583 円 (0.14%) を解消するため、給料表の水準の引上げ (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 4.20 月)

### 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
411,090 円	410,507 円	583 円 (0.14%)

\*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 45.0 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 386 事業所であり、無作為抽出された 153 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

##### 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との均衡を考慮して引上げ

##### 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 4.28 月であるため、期末・勤勉手当の支給月数を年間 4.30 月に措置することが適当 (職員の昨年実績 4.20 月)

#### (2) 扶養手当の見直しについて

- ・給与制度に係る基本的な考え方について、従来から国に準じてきたところであり、今後、人事院の勧告内容について議論を深め、他都市の動向等も注視しながら調査・研究を進めていく必要 (P.3 人事院給与勧告の概要 2 扶養手当の見直し参照)

**(3) これからの人事・給与制度について**

- ・ これまでも、職員の能力及び業績を精確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活用しており、引き続き、職務に精励している職員の士気向上や組織活力の保持につながる人事・給与制度の構築に向け、調査・研究を推進する必要

**(4) 雇用と年金の接続について**

- ・ 年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用希望職員の増加や希望する勤務形態の変化への対応が必要
- ・ 今後も計画的な人事管理のもとで再任用制度を継続しつつ、国や他都市等の動向に留意し、高年齢職員が意欲を持って、その経験や能力を発揮できるようさらに調査・研究を進める必要

**(5) 働き方改革について**

**<ワーク・ライフ・バランスの推進について>**

- ・ 市民への行政サービスの影響や適切な公務運営の確保等について考慮しつつ、本市の実情に沿った柔軟で多様な勤務形態を検討されたい
- ・ 育児・介護休業法等の改正に伴う国の動きを踏まえた見直しの検討が必要

**<女性職員の活躍推進について>**

- ・ 着実に成果を挙げており、引き続き、国や他都市の動向等も注視しつつ、女性職員の活躍を推進されたい

**<仕事見直しと時間外勤務の削減について>**

- ・ 仕事見直しに継続的に取り組むとともに、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取り組んできたところであり、引き続き時間外勤務の適正管理を推進されたい
- ・ 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう努めていく必要

**(6) 心の健康づくりとハラスメント防止について**

- ・ 「ストレスチェック」の実施により、職員のメンタル不調を未然に防ぐため、より積極的な一次予防の取組を推進されることを期待
- ・ 職員の人格が相互尊重される職場づくりを推進されたい
- ・ 性的指向や性自認に関する正しい理解促進を図っていく必要

**(7) 県費負担教職員の給与負担等の移譲について**

- ・ 教職員に係る権限移譲を円滑に行い、一元的な責任体制の構築に向けて、教育委員会ははじめ関係部局が連携を図りながら検討を進めていく必要

**(8) 服務規律の保持について**

- ・ 今後とも、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図る必要
- ・ 職員においては、職務上はもとより、職務外においても公務員としての高い倫理観と使命感を持ち、市民の信頼に応えていくことを強く要望

## 【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 28 年 4 月 (44.5 歳)	平成 27 年 4 月 (44.4 歳)	対前年増減額 (率)
405,807 円	410,310 円	▲4,503 円 (▲1.10%)

<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)
667.9 万円	662.8 万円	5.1 万円 (0.77%)

## <人事院給与勧告の概要>

### 1 月例給、ボーナスともに引上げ

#### (1) 月例給の較差 708 円 (0.17%)

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本府省業務調整手当の手当額を引上げ

#### 【俸給表】

初任給は、民間との差を踏まえ、1,500 円引上げ、若年層についても同程度の改定。その他は、400 円の引上げを基本に改定。(平均改定率 0.2%)

#### (2) 期末・勤勉手当 0.1 月分引上げ (年間 4.20 月分→4.30 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 扶養手当の見直し (平成 29 年 4 月 1 日 : 経過措置あり)

#### (1) 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、以下のとおり見直し

①配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ

(配偶者 : 13,000 円→6,500 円、子 : 6,500 円→10,000 円)

②今後、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

## 給与勧告（報告）の流れ

