

## 平成 29 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 29 年度実施>

- ① 民間給与との較差 361 円 (0.09%) を解消するため、給料表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ (0.1 月分)、国に準じて勤勉手当に配分

#### 扶養手当の見直し <平成 30 年度から段階実施>

- ・配偶者の手当額を他の扶養親族の手当額と同額とし、子の手当額を引上げ

### 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
404, 103 円	403, 742 円	361 円 (0.09%)

\*公務は行政職、民間は行政職に相当する事務・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。)

\*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 428 事業所であり、無作為抽出された 163 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

- ・人事院勧告における同種俸給表の改定傾向及び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や人員構成等を考慮の上、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 29 年 4 月 1 日

#### (2) 扶養手当の見直し

##### ア 配偶者を特別の取扱いをしないこととする考え方にに基づき、

- ・配偶者の手当額を、他の扶養親族の手当額と同額とし、それにより生ずる原資を用いて子の手当額を引上げ
- ・配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当を廃止
- ・扶養親族でない配偶者がある場合の扶養親族 1 人に係る手当を廃止

##### イ 生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、子以外の扶養手当を、部長級は課長級以下の職員のおおむね半額とし、局長級は不支給

##### ウ 受給者への影響に配慮し、平成 30 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで経過措置を設けて段階的に実施

勧告どおり扶養手当の改定が実施された場合（太枠内が改定箇所）

対象者		改定前	改定後	改定箇所	
				部長級	局長級
配偶者		14,000円	7,500円	4,000円	不支給
一人目の扶養親族	配偶者が扶養親族でないとき	8,000円	子 10,000円 それ以外7,500円	子 10,000円 それ以外4,000円	子 10,000円 それ以外不支給
	配偶者がいないとき	12,000円			
上記以外		7,500円			
子の加算	特定期間(※)の子	8,000円	8,000円	8,000円	8,000円
	それ以外	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円

※ 特定期間…満15歳に達する日以後の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間

### 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4.40月であるため、期末・勤勉手当の支給月数を年間4.40月とし、国に準じて勤勉手当に配分することが適当（職員の昨年実績4.30月）

#### (2) これからの人事・給与制度について

- ・人事評価制度に対する職員の理解と定着をより一層図り、国や他都市の取組を参考に、評価結果の更なる活用などの制度の充実について、引き続き、着実な取組を推進されることを期待

#### (3) 雇用と年金の接続について

- ・国の骨太方針において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされ、関係府省の局長級を構成員とする検討会が設置されたところ
- ・今後も雇用と年金の接続に向けて、国の検討状況や他都市の動向に留意しつつ、計画的な人事管理のもとで再任用制度を継続しながら、引き続き、調査・研究を進めていくことが必要

#### (4) 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>

- ・任命権者は、「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム」の取組を積極的に実施
- ・「時差出勤」は、公務能率の向上や仕事と家庭の両立に大いに資するものであるが、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なければならない課題もあるため、本市に適した「時差出勤」制度について検討が必要

##### <女性職員の活躍推進について>

- ・「女性活躍推進アクションプラン」の最終年度を来年度に控え、これまでの取組を着実に推進すると同時に、挙げた成果を積極的に情報発信するなど、さらに女性活躍の流れが加速する好循環を作り出すことを期待

##### <仕事見直しと時間外勤務の削減について>

- ・任命権者や所属長は、組織のマネジメント力向上を図りながら「しごと改革」等に継続的に取り組むとともに、職員が必要な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、取り組んでい

るところであり、さらに取組を徹底し、引き続き時間外勤務の適正管理に努めていくことが必要

- ・教職員の長時間労働の改善に当たっては、「学校における業務改善プログラム」の着実な実施とともに、勤務時間の適正管理に努めていくことが必要

#### (5) 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」や「改善状況報告制」の実施により、職員のメンタル不調の未然防止や早期発見・早期対応に向けた積極的な取組をさらに推進されることを期待
- ・所属長においては、ハラスメント等に留意し、今後とも所属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

#### (6) 会計年度任用職員について

- ・地方公務員法等の改正により、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度について、その採用方法や任期等が明確化されたことから、改正法の趣旨に則り、これまでの非常勤職員の任用等について再整理し、施行日に向けて、適切な対応を図ることが必要

#### (7) 服務規律の保持について

- ・任命権者においては、引き続き、厳正な服務規律の確保に向けて、あらゆる機会を通じ職員の倫理意識の高揚に努められたい
- ・職員においては、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ただきたい

#### 【参 考】

<報告・勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（行政職給料表適用職員）>

改定前	改定後	増減額（率）
657.0万円	661.7万円	4.7万円（0.72%）

（注）新規採用者を含む

#### <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 631円（0.15%） [俸給 456円 その他 175円]

- ・俸給表の水準引上げ

初任給は、民間との差を踏まえ、1,000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。

- ・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

(2) 期末・勤勉手当

- ・0.1月分引上げ（年間4.30月分→4.40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