

平成29年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月11日
熊本市人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

月例給、特別給（期末手当及び勤勉手当）

- 1 月例給 職員給与が民間給与を950円(0.27%)下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより較差を解消
- 2 特別給 職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合より下回っているため、(ボーナス) 0.20月分引上げ(4.20月分 4.40月分)

扶養手当制度の見直し

国の制度に準じた扶養手当の見直しを実施(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とし、子に係る手当額を引上げ)

1 民間との給与比較

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の120事業所(企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の304事業所から無作為抽出)を対象に、本年4月分の従業員の給与等について調査を実施

(2) 公民の給与比較

ア 月例給の較差(一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与の比較)

民間(A)	職員(B)	較差(A)-(B)
358,452円	357,502円	950円(0.27%)

イ 特別給(期末手当及び勤勉手当)の支給割合の較差

民間(A)	職員(B)	較差(A)-(B)
4.42月	4.20月	0.22月

2 給与の改定について

(1) 給料表等

上記1(2)ア月例給の較差のとおり、民間給与が職員給与を950円(0.27%)上回った。本市の実情を勘案して給料表等の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

上記1(2)イ特別給(期末手当及び勤勉手当)の支給割合の較差のとおり、市内民間事業所の特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数より0.22月分上回った。人事院勧告を踏まえ、勤勉手当の支給月数を0.20月分引き上げることが必要

(3) 初任給

市内民間事業所における初任給月額、本市職員の初任給月額を上回っているが、近年の市内民間事業所における初任給月額と比較すると大きく乖離しているため、来年度以降の初任給月額について引き続き注視することが必要

(4) 初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員(医師及び歯科医師)の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

(5) 実施時期

(1) の給料表等、(4) の初任給調整手当については平成 29 年 4 月 1 日から実施。(2) の特別給(期末手当及び勤勉手当)の改定については平成 29 年 12 月 1 日から実施

3 扶養手当制度の見直しについて

(1) 扶養手当の改定

昨年、人事院は、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の6,500円まで減額し、減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を10,000円に引き上げるよう勧告し、国において本年4月から段階的に実施。本市においては、昨年は職種別民間給与実態調査の実施を見送ったため、市内民間事業所における家族手当の状況が把握できなかったこともあり、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、慎重に検討を行う旨を報告。本年の職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所において配偶者手当の見直しを検討している事業所が増加傾向にあることや配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあることが確認できたこと及び国の扶養手当制度に準拠してきたことから、国に準じた見直しが適当

(2) 実施時期

平成30年4月1日から実施。なお、本市の扶養手当受給者の状況等を考慮し、所要の経過措置を講ずることが必要

4 高齢層職員の能力及び経験の活用について

再任用職員が自らの有する豊富な行政経験と高い専門性に誇りを持ち、その能力を最大限に発揮して職務にあたることができるよう、また、中堅・若年層職員への技能・ノウハウの継承が円滑に進められるよう、環境の整備を進めることを要望。定年の引上げに関し、国で進められている議論を見守るとともに、他の地方公共団体の動向や民間事業所の状況を注視しつつ、今後の対応について検討を進めていくことが必要

5 人事管理について

(1) 職員の任用について

熊本市人材育成基本方針において、市民志向、改革志向、自立志向の3つの目指すべき職員像を基準としており、市民目線で地域と対話し、市民から信頼され、前例にとらわれずに時代の変化や市政の課題に対し、自ら考え、自ら見直し、自ら行動する職員が求められている。職員の採用については、他の地方公共団体の動向や民間企業の雇用情勢を見極めつつ、優秀な人材を確保するための試験制度の充実について、引き続き調査・研究を重ねていく。職員の登用については、課長級、主査級昇任試験及び消防吏員昇任試験を導入しており、より透明性、公平・公正性、納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていく。女性職員の登用については、今後も女性職員がより目的意識を持つことができ、キャリアアップしていくことのできる環境づくりに取り組んでいくことが必要。会計年度任用職員について、平成 32 年 4 月の施行にあたり、臨時・非常勤職員の現状を把握した上で、新たな制度における職務内容や勤務条件の検討を行うなど、遺漏のないよう適切に準備を行うことが必要

(2) 時間外勤務の縮減について

国においては、長時間労働の是正が喫緊の課題として位置付けられ、労使協定を結ぶ場合でも上回ることのできない時間外労働時間の上限を設定すること等が「働き方改革実現会議」において決定。また、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、学校における働き方改革に関する総合的な方策についての諮問がなされたところ。限られた行政資源を最大限に活用するために、職員が健康を保持できるような勤務環境を整備することが重要であることを認識し、引き続き過度の時間外勤務が生じないよう取り組まれることを要請

(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

定時で帰ることができる職場、休みたいときには休むことができる職場の雰囲気や組織として構築していくことが大切。ワーク・ライフ・バランスの推進は、健康で豊かな生活を確保するとともに、公務能率の維持・向上や有為の人材確保という観点からも極めて重要であり、多様な働き方・生き方に対応できる職場環境の整備に努めていくことが必要

(4) ハラスメント防止対策について

管理職を対象としたハラスメント防止研修や、様々な相談体制がハラスメントの防止及び問題解決に有効につながるよう、引き続き職員への周知啓発を図り、今後も国や民間の動きを注視しつつ、多様化するハラスメントに対して具体的な対策を講ずることが必要

(5) メンタルヘルス（心の健康）対策について

メンタル面の不調による休職者に対して、休職者が復職した場合、関係部署との情報共有を密にし、円滑な職場復帰を支援するとともに、再発防止のためのフォローを継続的に行っていくことが必要。特に、メンタルヘルス対策の取組は、その効果が直ちに数値に表れるものではないという特性もあり、震災から一定期間経過した後もメンタル面の不調が生じる場合もあるため、今後も継続的に取り組むことが必要

6 市政に対する信頼回復について

不祥事の発生を未然に防止するための更なる取組として、より具体的で実効性のある予防策を講ずるよう要望。業務上のミスについても、全ての職員が自らの問題として捉え、強い使命感と責任感をもって日々の職務にあたることが大切であるが、ミスを起こさないようなシステムの構築、事務の簡素化その他業務の抜本的見直しなどといった対応策をとることが必要

【参考】勧告どおり給料表等が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額（試算）

改定後	改定前	増減額（改定後 - 改定前）
5,892 千円	5,806 千円	86 千円

一般行政職の職員（平均年齢 42 歳 4 月、平均経験年数 20 年 1 月、配偶者・子 2 人を扶養）の場合