

写

熊市人委発第 168 号

平成 30 年 10 月 12 日

熊本市議会議長 くつき信哉 様

熊本市長 大西一史 様

熊本市人事委員会

委員長 内田光也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第 8 条、第 14 条及び第 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、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。



# 目 次

## 別紙第1 報告

1 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	2
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 公民給与の較差	3
(2) 民間における特別給の支給状況	4
(3) 民間における初任給月額	4
4 職員給与と国家公務員給与との比較	
(1) 平均給与月額	5
(2) ラスパイレス指数	5
5 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	5
(2) 標準生計費	5
6 人事院勧告等の概要	5
7 むすび	
(1) 給与の改定について	6
(2) 人事管理について	7
(3) コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保について	14
(4) おわりに	14
別記 人事院勧告等の概要	15

## 別紙第2 勧告

(1) 給料表等	21
(2) 期末手当及び勤勉手当	21
(3) 初任給調整手当	21
(4) 宿日直手当	21
(5) 改定の実施時期	21

## 参考資料

### 職員給与関係資料

平成 30 年職員給与実態調査の概要	27
第 1 表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び 性別・学歴別人員構成	28
第 2 表 給料表別平均給与月額	30
第 3 表 給料表別、級別、号給別人員分布	31
第 4 表 給料表別、級別、年齢別人員分布	45
第 5 表 扶養手当の支給状況	50
第 6 表 住居手当の支給状況	51
第 7 表 通勤手当の支給状況	51
第 8 表 管理職手当の支給状況	52
第 9 表 時間外勤務等の状況	52
第 10 表 単身赴任手当の支給状況	52
第 11 表 再任用職員の給料表別、級別人員	53

### 民間給与関係資料

平成 30 年職種別民間給与実態調査の概要	57
第 12 表 産業別、企業規模別調査事業所数	58
第 13 表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	59
第 14 表 民間における初任給の改定状況	80
第 15 表 民間における職種別、学歴別初任給	80
第 16 表 民間における定期昇給制度の状況	80
第 17 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	81
第 18 表 民間における家族手当の支給状況	81
第 19 表 民間における住宅手当の支給状況	82

### 標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 20 表 費目別、世帯人員別標準生計費	85
第 21 表 労働経済指標	86

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

## 1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で「平成30年職員給与実態調査」を実施しました。

この調査の結果は、第1表（P28）から第11表（P53）のとおりですが、このうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

### （1）職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳.月)	平均 経験 年数 (年.月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
3,014	42.3	20.0	70.1	29.9	65.0	7.0	27.9	0.1

### （2）平均給与月額

（単位：円）

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
327,485	10,600	7,789	7,618	491	353,983

- ・平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特勤手当です。

## 2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した119事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施しました（P57以下参照）。

その結果の概要は、次のとおりです。

### （1）民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は31.5%（昨年25.9%）、課長級は28.4%（昨年25.9%）と昨年に比べて増加しています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は7.2%（昨年13.8%）、課長級は5.3%（昨年13.8%）と昨年に比べて減少しています。

なお、ベースダウンを実施した事業所はありませんでした。

（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	31.5	7.2	0.0	61.3
課長級	28.4	5.3	0.0	66.3

・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ものです。

### （2）民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は82.4%（昨年87.9%）、課長級は75.6%（昨年84.8%）と昨年に比べて減少しています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は18.1%（昨年30.7%）、課長級は15.6%（昨年31.1%）と昨年に比べて減少しています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は4.0%（昨年3.6%）、課長級は3.9%（昨年2.7%）と昨年に比べて増加しています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は60.3%（昨年53.6%）、課長級は56.1%（昨年51.0%）と昨年に比べて増加しています。

(単位：%)

項目 役職 段階	定期昇給					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	83.3	82.4	18.1	4.0	60.3	0.9	16.7
課長級	75.6	75.6	15.6	3.9	56.1	0.0	24.4

・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ものです。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 公民給与の較差

本年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては一般行政職の職員、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の本年4月分の給与を比較し、その較差を総合したところ、次のとおり、職員給与が民間給与を598円(0.17%)下回っていました。

民間給与	職員給与	較 差 - ( - ) / × 100	(参考)人事院 較差
357,497円	356,899円	598円 (0.17%)	655円 (0.16%)

・職員の給与は、民間とデータが突合した2,888人(突合率97.3%)のものであり、民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

(2) 民間における特別給の支給状況

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額4.46月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数(4.40月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていました。

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期(A1)	316,237円
	上半期(A2)	316,983円
特別給の支給額	下半期(B1)	691,050円
	上半期(B2)	723,858円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.18月分
	上半期(B2/A2)	2.28月分
	年間計	4.46月分

・下半期は平成29年8月～平成30年1月、上半期は平成30年2月～同年7月です。

(参考) 人事院	民間の特別給の支給割合 年間計	4.46月分
----------	-----------------	--------

(3) 民間における初任給月額

昨年の民間事業所における初任給月額は、近年の民間事業所における初任給月額と比較して大きく乖離していたことから、引き続き注視していくこととしておりました。

本年の民間事業所における初任給月額は、第15表(P80)のとおり、新卒事務員・技術者計で大学卒が189,801円(前年比 1,300円)、高校卒が152,561円(前年比+2,078円)となっており、職員の初任給月額(大学卒:185,900円、高校卒:151,900円)が民間事業所の初任給月額を下回っていました。

職種	学歴区分	民間の初任給月額	職員の初任給月額	差額
新卒事務員・技術者計	大学卒	189,801円	185,900円	3,901円
	高校卒	152,561円	151,900円	661円

## 4 職員給与と国家公務員給与との比較

### (1) 平均給与月額

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、本年4月の平均給与月額(諸手当を含む)を比較すると、本市職員(353,983円)が国家公務員(410,940円)を56,957円下回っていました。

### (2) ラスパイレス指数

総務省の平成29年地方公務員給与実態調査によると、国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、平成29年4月の給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の平均俸給月額を100とした場合の本市職員の指数は、100.9です。

## 5 物価及び生計費

### (1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では0.4%の増加、全国では0.6%の増加となっています(P86 第21表)。

また、同局の家計調査における消費支出は本年4月において、熊本市では23.8%の減少、全国では1.5%の増加となっています。

### (2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で100,523円、2人世帯で130,560円、3人世帯で157,276円、4人世帯で183,985円、5人世帯で210,697円となっています(P85 第20表)。

## 6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与に関する勧告等を行いました。その概要は、別記(P15~P19)のとおりです。

## 7 むすび

本市職員の給与等の決定に関する基本的な諸条件は、以上のとおりです。

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与等の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っていません。本年もこのような考え方にに基づき、本市職員の給与等について、次のとおり対応する必要があると判断しました。

### （１）給与の改定について

#### ア 給料表等

前記３（１）のとおり、本年４月分の月例給は、職員給与が民間給与を５９８円（０．１７％）下回っており、前記３（３）のとおり、初任給月額が民間を下回っている状況です。

そのため、本市一般行政職の職員と市内民間事業所の従業員との給与水準を均衡させることを基本とし、本市の実情を勘案して行政職員給料表等の改定を行うことにより較差を解消する必要があります。

なお、較差の解消に当たっては、人事院勧告を踏まえた上で給料表等の改定を行うことが適当であると判断します。

行政職員給料表以外の給料表（教育職員給料表（１）及び教育職員給料表（２）を除く。）等については、行政職員又は対応する国家公務員との均衡を考慮して改定を行う必要があります。

また、教育職員給料表（１）、教育職員給料表（２）等については、行政職員との均衡を考慮して改定を行う必要がありますが、これまでの教育職員の給与改定に係る経緯等を踏まえ、熊本県における改定状況も考慮する必要があります。

#### イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

前記３（２）の市内民間事業所における特別給の支給状況、国の特別給の改定状況等を考慮して、次のとおり改定を行う必要があります。

(ア) (イ)及び(ウ)に掲げる職員以外の職員

- a 現行の特別給の年間支給月数4.40月分については、勤勉手当を0.05月分引き上げ、4.45月分とすること。
- b 本年度については、12月期の勤勉手当を0.05月分引き上げ、平成31年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。
- c 平成31年度以降の6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

(イ) 再任用職員

- a 現行の特別給の年間支給月数2.30月分については、勤勉手当を0.05月分引き上げ、2.35月分とすること。
- b 本年度については、12月期の勤勉手当を0.05月分引き上げ、平成31年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。
- c 平成31年度以降の6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

(ウ) 特定任期付職員

- a 現行の期末手当の年間支給月数3.30月分については、0.05月分引き上げ、3.35月分とすること。
- b 本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き上げ、平成31年度以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

ウ 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必要があります。

エ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、人事院勧告の内容を考慮して改定を行う必要があります。

(2) 人事管理について

ア 職員の任用について

(ア) 人材の確保と育成について

市民ニーズの多様化等により本市を取り巻く状況はますます変化しており、めざすまちの姿「上質な生活都市」の実現に向けさらに飛躍していくためには、複雑化・高度化する市政の諸問題に対応でき、将来の市政を担える資質と意欲を持った人材の確保と育成が求められています。

人材の確保については、近年、少子高齢化を背景に若年層の人口減少や民間企業の採用意欲の高まりにより、民間企業をはじめ国や他の地方公共団体において採用に力を入れてきており、人材の確保はますます困難な状況になると考えられます。

本市では、テレビ、新聞等のマスメディアをはじめホームページ、SNS等、様々な広報媒体や説明会等の機会を通じて、地域社会の発展に貢献できるやりがいのある仕事としてアピールしてきたところであり、今後も受験者のニーズを捉え、きめ細かな情報発信を行うとともに、職員が安心してやりがいを持って仕事ができるように働き方や勤務環境を整え、人材確保に向けて全市を挙げて取り組むことが必要です。

また、多様な知識や経験を有し、職務に係る能力の高い人材を確保できるよう、民間経験者等の採用についても任命権者のニーズを的確に把握し、更なる調査・研究に努めていきます。

人材の育成については、職員が「あるべき職員像」を目指し、自己の将来の姿を描くとともに、その実現に向けてキャリアを形成できるよう組織的に支援することが重要です。そこで、熊本市人材育成基本方針等に基づく取組をより一層充実させるとともに、適切な人事評価をとおして個々の職員の能力開発や実績の向上を支援することが重要です。

(イ) 昇任について

昇任については、本委員会において、昇任試験に対する職員アンケートを実施したところ、試験の内容や方法等について過半数が支持していることがわかり、試験制度への理解は進んでいると思われます。なお、人事評価や出題範囲についての意見もありました。

昇任試験については、今後もより透明性・公平性、納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていきます。

(ウ) 女性職員の登用について

女性職員の登用については、ここ数年、女性職員の役付登用率が上昇しており、本年度は30.8%と昨年度から0.4%上回り、一定の成果が見受けられます。しかしながら、依然として管理職等のリーダーに占める女性の割合は男性職員に比べ低く、女性の登用、参画は十分に進んでいるとは言えない状況です。今後も任命権者においては、女性職員に対してワーク・ライフ・バランスやキャリア形成への不安を解消するとともに、自己の能力を発揮し目的意識を持つことができるよう、より良い勤務環境づくりに取り組んでいく必要があります。

(I) 高齢層職員の能力及び経験の活用について

我が国では、少子高齢化の急速な進行に伴い、将来的な労働力人口の減少は避けられない情勢にあります。半面、我が国は平均寿命が世界トップレベルにあり、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を創造していくことは、社会全体の重要な課題となっています。

このような中、年金支給開始年齢の60歳から65歳への段階的な上げが始まっており、民間の事業所については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、65歳までの雇用確保措置が義務付けられています。

人事院においては、本年8月10日、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。その中には、定年制度の見直し（65歳への段階的な引上げ、引上げ期間中の再任用制度の存置等）、役職定年制の導入、定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与（60歳前の7割水準に設定）等の事項が盛り込まれています。

各任命権者において、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、高齢層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、より具体的な検討を進める必要があると考えます。

(オ) 会計年度任用職員について

会計年度任用職員については、昨年、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が公布され、平成32年4月1日から施行されることとなっています。

任命権者においては、臨時・非常勤職員の任用等の現状を考慮し、職務内容や勤務条件等について、例規整備等、改正法の施行に向けて適切に対応していくことが必要です。

## イ 勤務環境の整備について

### (ア) 時間外勤務の縮減について

国においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が成立し、労働基準法の改正による時間外労働の上限の法定化・年次有給休暇の時季指定に係る措置の導入等、労働安全衛生法の改正による産業保健機能・労働者の健康確保措置の強化等が、平成31年4月から施行されます。

これを踏まえ、人事院による「公務員人事管理に関する報告」では、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めること、上限を超えた場合は真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うこと、また、年次有給休暇の使用の促進・超過勤務の多い職員に対する面接指導・管理職員を含めた職員の超過勤務の状況の把握・健康管理医の機能強化といった措置をとることが示されています。

本市では、平成29年2月、労務管理の徹底を目的として、時間外勤務が必要な場合は、原則として平日は午後5時15分から午後8時まで、休日は午前8時30分から午後5時15分までとすること、特別な事情が認められる場合に限り、平日は午後10時まで、休日は午前7時から又は午後7時までの時間外勤務を許容すること等を内容とした、新たなルールが定められました。市長事務局における平成29年度の年間一人当たりの時間外勤務の平均は、平成27年度と比較して大幅な縮減がなされており、取組の成果が現れています。

本委員会においては、本年2月に、「労働時間の管理及び安全な勤務環境の整備に関する実態調査（アンケート）」を実施しました。それによれば、職員情報システムによる打刻処理や時間外勤務の新たなルールへの対応について多くの職員から遵守しているとの回答が得られました。労働時間を客観的に把握するためにも、全職員が日々着実に打刻処理を行

うことが必要です。

また、本年8月には、時間外勤務が多い部署への立入り調査を実施しました。いずれの部署においても、時間外勤務の縮減を目的とした業務・体制や働き方の見直し、作業の効率化等に取り組んでおり、今後はノー残業デイの完全実施日の設定や休日の振替の徹底等の対応策を検討していることが分かりました。

一方、教職員の長時間勤務をめぐっては、本年3月、教育委員会が「学校改革！教員の時間創造プログラム～教員がゆとりを持って子どもたちと向き合える環境をつくっていくために～」を策定し、校務支援システムの導入等による仕事の総量の削減、再任用短時間教員の活用等によるマンパワーの充実、学校閉庁日の設定等による時間を意識した働き方の徹底がうたわれています。本委員会としても、その実行状況や勤務時間削減の効果を注視していきます。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康の維持・確保はもとより、事務処理改善やそれによる行政サービスの質の向上にも寄与するものであり、極めて重要な課題であると認識しています。

本市では、「熊本市職員の時間外勤務の取り扱いに関する指針」(平成17年9月27日制定)において、時間外勤務の考え方、時間外勤務の適正管理、時間外勤務の縮減目標、管理職の責務、及び職員の責務等について整理されています。職員一人ひとりがこの指針に沿った取組を進めるとともに、特定の職員や部署に過度の負担が掛からないような仕組みを整える等、組織として対応することも必要です。

#### (イ) 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

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員がやりがいをもって働きつつ、個々のライフスタイルに応じた健康で豊かな生活を送るために不可欠であり、公務能率の向上のためにも重要なものです。

本市においては、昨年、育児休業や介護休暇等の制度の改正がなされ、育児時間について取得可能期間の拡大が独自に行われ、育児時間の取得者数が2倍程度と増加していることから、制度改正の効果が見られるところです。また、平成27年4月から熊本市特定事業主行動計画「熊本市役所すこやか子育て支援プログラム～子育てしやすい職場環境をめざして～」(第二期計画)に基づく取組がなされており、年次有給休暇の取得促

進については、職員に対する目標日数の周知、連続休暇取得の呼びかけに加え、所属において休暇計画表を作成させるとともに、所属長に実績を確認させる取組が進められています。

ところで、近年、在宅勤務等のテレワークを推進する動きが広がりを見せています。本市においても、テレワーク導入の検討が行われていますが、テレワークを利用する職員の勤務時間管理、サービス管理、対象業務等について十分に検討することが必要です。

職員が安心して働き続けるには、多様な働き方を可能にする制度と制度を利用しやすい勤務環境の整備が必要です。

任命権者におかれては、質の高い行政サービスの提供を実現するためにも、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を一層強化されることが必要です。

#### (ウ) メンタルヘルス（心の健康）対策について

熊本地震以来、復旧・復興に向け、職員が努力されてきたことに対し、深く敬意を表します。

近年、地方分権の進展その他地方行政を取り巻く社会経済状況の変化に伴う業務の増大、内容の多様化・高度化する中であって、仕事等に関して強い不安やストレスを感じている職員は少なくなく、昨年12月には、総務省通知「地方公共団体における心理的な負担の程度を把握するための検査実施状況等について」により、全ての職員に対してストレスチェックを実施する等、メンタルヘルス対策を推進するよう助言がなされています。

このような中、本市においてはメンタルヘルス対策として、平成28年4月に「第二期 熊本市職員の心の健康づくり計画」を策定されました。ストレスチェックは、職員が自己のストレスの状況について気付き、ストレスへ対処するための知識、方法を身につけることができ、メンタルヘルス不調を未然に防止することにつながると考えられることから、全職員が受検するよう今後も積極的な呼びかけが必要です。また、管理監督者には、部下職員の状況を日常的に把握するとともに職場における具体的なストレス要因を把握し、勤務環境の改善を図ることが求められます。

任命権者においては、引き続き、ストレスチェックをはじめ、「第二期

熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づく実施状況の評価と改善を図りながら、今後も継続的に取り組むことが必要です。

また、本市は、平成28年熊本地震において他の地方公共団体から多大な支援を受け、今なお職員の派遣を受けています。一方、熊本地震における経験・教訓を活かして、被災自治体を支援するため職員を派遣することは、本市に期待された役割であると考えます。そのような中、本年7月の豪雨災害等に職員の派遣を行い、派遣職員は厳しい暑さの中、復旧支援の事務に携わりました。

このようなことから、本市では、夏季休暇について、被災自治体に職員を派遣していることを考慮し、取得可能期間を1か月延長しました。

任命権者においては、派遣先の地方公共団体とも連携しつつ派遣職員に係る適正な勤務条件の確保を図るとともに、派遣中及び派遣後の職員のメンタルケアについても配慮することが必要です。

#### (I) ハラスメント防止対策について

職場におけるハラスメントは、職員の人格と尊厳を侵害するとともに、職場全体の職務能率の低下につながりかねないものであり、その防止を図ることは、安心して働ける職場づくりに欠かせない重要な課題です。

本市では、管理職を対象としたハラスメント防止研修のほか、職員が相談しやすいよう、コンプライアンス担当監の設置や外部相談員への面談やメール、職員の声システムを利用した様々な相談体制を整備する等の取組がなされてきました。

一方、本年6月、総務省通知「地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について」の中で、政府の施策を参考にしながら、各団体の実情に応じ必要な措置を講ずるよう助言がなされています。また、本年の人事院勧告では、外部の者からの相談窓口を人事院に設置するとともに、各府省における課長級職員・幹部職員に対し、セクハラ防止研修を義務化する等の措置を講じていくとの言及がなされたところです。

このような状況を踏まえ、パワハラやセクハラなどのさまざまなハラスメントによって職員の権利が侵害され、勤務環境が害されることのないよう、任命権者におかれては、引き続き職員への周知啓発を図り、職員及び職場全体のハラスメント防止に対する意識を高めていくとともに、

具体的な対策を講じる必要があります。

(3) コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保について

市政の円滑な運営には、職務の執行の公平さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務員としての倫理の保持を行うことにより、市民の信頼を確保することが重要です。

このため、本市では職員に対して、公務員倫理及びコンプライアンスに関する研修等の取組が行われています。

任命権者におかれては、引き続き、公務員倫理についての意識を啓発する研修を継続され、不祥事防止のために、実効性ある対策を講じていくことが必要です。そして、何より職員一人ひとりが全体の奉仕者として職務に精励し、勤務時間外においても法令遵守意識と高い倫理観を持って行動することで、市政に対する信頼回復に努めていくことが必要です。

(4) おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告及び勧告に基づき、適切に対処されるよう要請します。

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

## I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

## II 民間給与との較差に基づく給与改定等

### 1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕  
〔俸給 583円 はね返し分(注) 72円〕 (注)俸給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 4.46月(公務の支給月数 4.40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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

##### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

#### (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

### 〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45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
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他

#### (1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

#### (2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

#### (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

### 2 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

#### (2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

#### (3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上、職員が年5日以上、年次休暇を使用できるよう配慮

#### (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

#### (3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

#### (4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

## 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

### 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出  
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）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」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

### 2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

### 3 定年の引上げに関する具体的措置

#### (1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

#### (2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

### (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

### (4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

- ※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討
- 関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

## 4 定年の引上げに関連する取組

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

### (2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

