

平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月9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）ともに引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を1,280円(0.35%)下回っていることから、この較差を解消するため給料表の引上げ改定
- 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)0.10月分引上げ(4.10月分 4.20月分)

給与制度の総合的見直しの実施

国の行った給与制度の総合的見直しの内容を基本としながら、本市の実情を踏まえた給料表の水準の引下げ(平成28年4月1日実施)

1 人事委員会の給与勧告制度の趣旨

給与勧告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられている制度であり、民間準拠によって職員の給与を決定する仕組みは、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する。

2 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119事業所(企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の283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)
363,595円	362,315円	1,280円(0.35%)

昨年の較差 1,544円(0.43%)

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)
4.20月	4.10月	0.10月

昨年の較差 0.16月

3 給与の改定について

(1) 月例給

上記2(2)ア月例給の較差のとおり、民間給与が職員給与を1,280円(0.35%)上回った。較差の解消を行うため、人事院勧告を踏まえ、国の俸給表の改定状況及び本市の実情等を勘案し、若年層に重点を置いて、給料表の改定を行うことが必要

(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

上記2(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0.10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0.10月分引き上げることが必要

(3) 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、

人事院勧告を考慮のうえ、改定を行うことが必要

(4) 実施時期

平成27年4月1日から実施。ただし、期末手当及び勤勉手当の改定については、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施

4 給与制度の総合的見直しについて

(1) 給与制度の総合的見直しに対する基本的考え方

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、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」、「職務や勤務実績に応じた給与配分の見直し」を内容とする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、本年4月から実施した。

本市においては、均衡の原則において、市内民間事業所従業員の給与とともに国家公務員の給与も考慮事項とされていること、世代間の給与配分の見直し等で国家公務員の給与が捉えている課題と共通の課題を抱えていることを踏まえ、さらには、既に他の多くの地方公共団体において給与制度の総合的見直しを実施されていること等の諸般の状況を総合的に考慮し、国家公務員の給与制度の総合的見直しの内容を基本としながら、本市の実情や民間給与との比較結果も勘案して給与制度の総合的見直しを実施することが適当であると判断した。

(2) 給料表等の見直し

ア 給料表等

行政職員給料表については、国の行った給与制度の総合的見直しにおける地域間及び世代間の給与配分の見直しの内容を基本としながら、本市の実情を踏まえ、職員の従事する職務・職責に応じた給与処遇の確保にも留意し、給料表の水準を引き下げる改定等を行うことが必要

イ 地域手当

行政職員給料表及び消防職員給料表の適用を受ける職員で、東京都の特別区に属する地域に勤務する職員の地域手当の支給割合を100分の20に、医療職員給料表の適用を受ける職員の当該手当の支給割合を100分の16に引き上げることが必要

ウ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額及び加算額の限度額について、国に準じて改定を行うことが必要

エ 実施時期等

上記アの給料表の改定は、平成28年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替えることが必要。イ及びウの改定は、平成28年4月1日から実施

なお、アの給料表の改定については、国の経過措置を考慮し、所要の経過措置を講ずることが必要

5 昇給・昇格制度の改正

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度については、国及び他の地方公共団体における改正状況を勘案し、見直すことが必要

6 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

人事院は、再任用職員の能力及び経験を有効に活用できる職員の配置や組織内での適切な受入体制の整備等を進める必要があり、雇用と年金の接続の推進のため、引き続き必要な対応を行っていくこととしており、本市においても、再任用職員の能力と経験を活用できる職務への配置、再任用職員に係る適正な給与水準について、引き続き分析・研究していくことが必要

7 人事管理について

(1) 職員の任用について

職員の採用については、「市民志向」、「改革志向」及び「自立志向」の三つの目指すべき職員像を基準として、より人物を重視する観点から、個別面接や集団討論における人物評価に重点を置いて採用試験を実施しているところ。また、受験者確保や、採用時のミスマッチを防ぐため、独自の説明会開催や広報媒体を最大限に利用した情報発信等に努めている。

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実施しているが、今後も透明性・公平性・納得性の高い制度の確立が必要。女性職員の本年度の役付登用率は前年度を上回り、一定の成果が見受けられるが、今後も、女性職員に対し個人のスキルアップのための研修を充実していくとともに、キャリアアップしていくことのできるような環境づくりに取り組んでいくことが必要

(2) 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

本年4月から実施されている熊本市特定事業主行動計画の第二期計画（平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間）では、「すこやか子育て支援ハンドブック」の認知度向上、子育てに関する休暇等の取得促進等の「子育てしやすい職場環境の整備」、年次有給休暇の取得促進及び長時間勤務の削減等の「働き方の見直し」に取り組まれているところ。育児や介護等の制度を利用しやすい職場環境を整備することが必要

(3) 時間外勤務の縮減について

職員一人当たりの時間外勤務時間数が平成25年度、26年度と2年連続して減少、また、熊本市第5次行財政改革計画における平成30年度の年間総時間外勤務時間数の目標値を平成26年度において既に達成する等、縮減対策の成果が現れてきていると考えられるが、依然として、長時間の時間外勤務を行っている職員が多数見受けられるため、業務の効率化並びに適正な勤務時間管理及び人員配置を行うなど、組織全体として時間外勤務の縮減に取り組むことを要請

(4) ハラスメント防止対策について

苦情相談窓口には、依然としてハラスメントに対する苦情等が寄せられており、職場におけるハラスメントの防止が課題。今後も引き続き、組織内でハラスメント防止の必要性の認識を共有するとともに、職員の相互理解を深め、職員の人格が尊重される職場が形成されるよう、ハラスメントのない風通しのよい職場環境を築くことが重要

(5) メンタルヘルス（心の健康）対策について

「熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づくメンタルヘルス対策に取り組むとともに、本年12月から導入が予定されている「ストレスチェック制度」を活用した予防対策の強化に努めるとともに、より一層の職場環境改善の取組等を推進していくなど職員の心の健康の保持増進に努めることが必要

(6) 県費負担教職員の権限移譲に関する課題について

教育委員会を中心に、関係条例の整備をはじめ、移譲に伴う事務及びその執行体制等について準備が進められているところであるが、本委員会としても、円滑に移譲が行われるよう、教職員の給与、勤務条件等に関し、教育委員会等と連携を図りながら必要な措置を講じる。

【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）
5,872 千円	5,815 千円	57 千円

一般行政職職員（平均年齢 42 歳 8 月、平均経験年数 20 年 6 月、配偶者・子 2 人を扶養）の場合