



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26年9月

北九州市人事委員会

北九人委調第 309 号

平成 26 年 9 月 16 日

北九州市議会議長 三 原 征 彦 様

北 九 州 市 長 北 橋 健 治 様

北九州市人事委員会

委員長 河 原 一 雅

職員の給与等に関する報告及び勧告

北九州市人事委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項及び第 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、併せて給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月24日に職員の給与等に関する報告を行ったが、その後引き続き本市職員の給与等の実態、市内民間事業所の従業員の給与等、人事院勧告の内容その他職員の給与等の決定に関係ある諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 給与勧告の基本的考え方

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として設けられているものであり、本委員会は、本市職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させるよう、従来から、市内民間事業所の従業員の給与水準との均衡を図ること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価としての適正な給与の確保が必要である中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される市内民間事業所の従業員の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員をはじめ広く市民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

民間給与との比較においては、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、必要があると認められる場合には、国等との均衡も考慮して勧告を行っている。

2 本市職員の給与等の状況

本市職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）は、従事する職務の種類に応じ、行政職、消防職、教育職、研究職、医療職及び特定任期付職員の6種類9給料表の適用を受けている。これらの本市職員について、本委員会が実施した「平成26年市職員給与等実態調査」による給与等の概要は、第1表に示すとおりである。

第1表 本市職員の給与等の概要

(平成26年4月1日現在)

項 目		本 市 職 員		項 目		本 市 職 員	
		行 政 職				行 政 職	
職 員 数		5,794 人	4,520 人	平 均 年 齢		43.4 歳	44.5 歳
平均給与月額	給 料	356,457 円	363,555 円	平均勤続年数		19.1 年	19.9 年
	扶 養 手 当	15,349 円	14,984 円	平均扶養親族数		1.2 人	1.2 人
	地 域 手 当	11,842 円	11,947 円	男 女 別 構 成 比	男	70.2 %	68.4 %
	小 計	383,648 円	390,486 円		女	29.8 %	31.6 %
	住 居 手 当	9,112 円	8,912 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	65.7 %	71.5 %
	管 理 職 手 当	12,262 円	13,634 円		短大卒	7.3 %	7.1 %
	小 計	21,374 円	22,546 円		高校卒	26.8 %	21.4 %
	計	405,022 円	413,032 円		中学卒	0.2 %	0.0 %

(注) 再任用職員及び特定任期付職員は含まれていない。

参照 参考資料1 市職員給与関係資料（第1表から第8表まで）

3 民間給与等の状況

本委員会は、本市職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との水準等を比較するため、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等の調査を人事院及び福岡県人事委員会等と共同で、「平成26年職種別民間給与実態調査」として実施した。

その概要は、第2表に示すとおりである。

第2表 職種別民間給与実態調査の概要

項目	説明
調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の425事業所
調査事業所数	上記のうち層化無作為抽出法によって抽出した162事業所
調査対象職種及び人員	公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5,300人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約1,000人

また、民間における給与改定の状況や定期昇給の実施状況についても調査を行った。

給与改定の状況を調査した結果は、第3表に示すとおりである。係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.9%（昨年15.0%）となっており、昨年に比べて大幅に増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は12.3%（同12.5%）となっており、昨年に比べて僅かに減少している。また、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同1.8%）と減少している。

第3表 民間における給与改定の状況

(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	26.9	12.3	0.4	60.4
課 長 級	17.8	9.7	0.7	71.8

定期昇給の実施状況を調査した結果は、第4表に示すとおりである。係員について、86.6%（昨年 86.1%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べて増加している。昇給額についても、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は26.7%（同 20.3%）と昨年に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は1.1%（同 6.6%）と減少している。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給停止	定期昇給制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	86.6	86.6	26.7	1.1	58.8	0.0	13.4
課 長 級	67.1	67.1	21.8	0.6	44.7	0.0	32.9

(注) 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。

4 民間給与との比較

(1) 給与の較差

前記の市職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、それぞれの本年4月分の給与額を比較し、その較差を総合したところ、第5表に示すとおり、本市職員の給与が民間事業所の従業員の給与を792円(0.19%)下回っている。

なお、この比較に当たって使用した給与種目は第6表に示すとおりである。

第5表 本市職員と民間従業員との給与較差

職 種	民間事業所の 従業員の給与 (A)	本市職員 の 給 与 (B)	較 差 (A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
行政職給料表関係	418,141円	417,349円	792円 (0.19%)

(注) 本市職員、民間事業所の従業員とも本年度の新規採用者は含まれていない。

第6表 公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職 員 給 与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)

参照 参考資料3 本市職員と民間従業員との給与比較における対応関係(第21表)

(2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、第7表に示すとおりであり、本市職員の扶養手当の支給額は、配偶者についてはおおむね均衡しているが、それ以外については民間における家族手当の支給額を上回っている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	14,537 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,945 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,053 円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 本市職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については14,000円、配偶者以外については1人につき7,500円である。なお、扶養親族たる子がいる場合にあつては、子1人につき3,000円(満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は更に5,000円)が加算される。

(3) 通勤手当

民間における通勤手当の支給状況を調査した結果は、第8表その1に示すとおりであり、民間の交通用具使用者に係る支給額は、一部の距離区分において、本市職員の現行の手当額を上回っている。

第8表 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

その1 民間における支給状況

	距離段階別定額制における支給月額						
距離(片道)	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	4,293円	7,344円	13,386円	19,113円	24,385円	28,160円	31,576円

その2 公務における手当額

	使用距離区分別手当額						
距離区分(片道)	5km未満	5km以上 10km未満	10km以上 15km未満	15km以上 20km未満	20km以上 25km未満	25km以上 30km未満	30km以上 35km未満
手当額	2,500円	5,100円	7,500円	9,900円	12,300円	14,700円	17,100円
距離区分(片道)	35km以上 40km未満	40km以上 45km未満	45km以上 50km未満	50km以上 55km未満	55km以上 60km未満	60km以上	
手当額	19,500円	21,900円	22,800円	23,700円	24,600円	25,500円	

(4) 期末・勤勉手当（特別給）

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給を調査した結果は、第9表に示すとおりであり、本市職員の昨年の年間支給月数が民間事業所を下回っている。

第9表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)	370,611 円	268,110 円
	上半期 (A2)	373,799	277,035
特別給の支給額	下半期 (B1)	749,500 円	470,094 円
	上半期 (B2)	800,500	490,722
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.02 月分	1.75 月分
	上半期 (B2/A2)	2.14	1.77
年 間 の 平 均		4.11 月分	

(注) 1 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を本市の職員構成に合わせて求めたものである。

備考 本市職員の平成25年の期末・勤勉手当の支給月数は3.95月であった。

5 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では3.4%、大都市では3.2%、本市では3.3%といずれも増となっている。

また、同省の家計調査における本年4月の本市における全世帯（集計世帯数94世帯）の消費支出は、1世帯当たり274,452円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第22表）

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 給与等に関する報告及び勧告

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・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

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

*民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- 民間給与との較差 1,090円 0.27%〔行政職(一)…現行給与408,472円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給988円 はね返り分(注)102円〕 (注)俸給等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 4.12月(公務の支給月数3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(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改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分 → 4.10月分

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
26年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)
27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① **行政職俸給表(一)** 民間賃金水準の低い 12 県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18 ポイント(平成 24 年～26 年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均 2%引下げ。1 級(全号俸)及び 2 級の初任給に係る号俸は引下げなし。3 級以上の級の高位号俸は 50 歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大 4%程度引下げ。40 歳台や 50 歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から 5 級・6 級に号俸を増設
- ② **指定職俸給表** 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ **①及び②以外の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における 50 歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ **その他** 委員、顧問、参与等の手当の改定、55 歳超職員(行政職(一) 6 級相当以上)の俸給等の 1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① **級地区分・支給割合** 級地区分を 1 区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1 級地 20%、2 級地 16%、3 級地 15%、4 級地 12%、5 級地 10%、6 級地 6%、7 級地 3%
 - * 賃金指数 93.0 以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は 95.0 以上)
 - * 1 級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)
- ② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」(平成 15 年～24 年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも 1 段階まで)
- ③ **特例** 1 級地以外の最高支給割合が 16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行 15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ 16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km 以上は 10% (現行 6%)、60km 以上 300km 未満は 5% (現行 3%) に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行 23,000 円)を 7,000 円引上げ。加算額(現行年間 9 回の帰宅回数相当)を年間 12 回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を 2 区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の 6% 相当額(現行 4%)、係員級は 4% 相当額(現行 2%) に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前 0 時から午前 5 時までの間)に勤務した場合、勤務 1 回につき 6,000 円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成 30 年 4 月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置(3 年間の現給保障)
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約 7 割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成 28 年度に年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60 歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出(平成 23 年)を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期:平成 27 年 4 月 1 日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今

後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

(2) 公務員人事管理に関する報告

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握

を行う

- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成 27 年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

7 むすび

(1) 本年の給与改定について

本市職員の給与改定に係る諸条件の概要は、以上報告したとおりであり、これらを総合的に勘案すると、本市職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるよう改定を行うことが必要である。

ア 月例給について

(公民給与の較差に基づく改定)

4 (1)において報告したとおり、本年4月における本市職員の給与は、民間従業員の給与を792円(0.19%)下回っていることから、月例給の引上げ改定を行う必要がある。本年、公民比較における比較対象給与種目中の諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額))については、改定を行う特段の必要性は認められないことから、較差分は、給料の水準改定に充てることが適当である。

(ア) 行政職給料表

行政職給料表については、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改定を行う必要がある。

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表については、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(教育職給料表については対応する福岡県職員の給料表)との均衡を考慮して改定を行う必要がある。また、人事院は、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師に対する初任給調整手当の改定について勧告しており、本市においても同様の改定を行う必要がある。

(通勤手当)

4 (3)において報告したとおり、交通用具使用者に係る通勤手当のうち、使用距離が片道 15 キロメートル以上の区分について、引上げを行う必要がある。

なお、使用距離が片道 15 キロメートル未満の区分において、本市職員の手当額が民間における支給額を上回っている部分があり、今後その在り方について検討する必要がある。

イ 期末・勤勉手当について

期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の調査結果は 4 (4)において報告したとおりであり、本年の人事院勧告における措置の内容を勘案して、支給月数及びその配分について国に準じて措置することが適当である。

(2) これからの人事・給与制度について

人事院は本年、次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた「給与制度の総合的見直し」を報告・勧告した。

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

この「給与制度の総合的見直し」は、

- ① 地域間の給与配分の見直し
- ② 世代間の給与配分の見直し
- ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分

という基本的な考え方の下、俸給表等の見直し、地域手当の見直し、広域異動手当、単身赴任手当及び本府省業務調整手当の引上げ、平日深夜勤務に対する管理職員特別勤務手当の支給などをその内容としている。

国家公務員給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から平成22年度にかけて、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革として「給与構造改革」が実施され、その結果、地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進されたところである。本市においても、国の給与制度との均衡を図る観点から、平成18年度から給料表構造の見直し等を順次実施してきたところである。

本年、人事院が報告・勧告した「給与制度の総合的見直し」についても、同様に、国の給与制度との均衡を図る観点から、国の改定内容や他都市の見直し状況などを勘案し、本市の給与制度及び本市職員の実態を踏まえながら、本市における給与制度の見直しの必要性や実施方法などについて、調査研究を進める必要がある。

なお、本市においては、これまでも、職員の能力・勤務実績を適切に評価し、その結果を給与に反映してきたところであるが、これからも職務・職責に応じた給与が確保されるよう、給与制度についての検討を行う必要がある。

本市では、平成25年10月になされた「北九州市行財政改革調査会」からの答申を受けて、平成26年2月に「北九州市行財政改革大綱」を策定した。従来から人事考課制度を導入しており、その結果を適切に任用に反映してきたところであるが、行財政改革大綱の中では、「人事評

賃制度の再構築」と「職責・実績の処遇への反映」に取り組むこととされている。

具体的には、「目標管理による組織運営」において、平成26年度に目標管理制度を改正し、また、「勤勉手当・昇給への反映拡大等」において、平成27年度に目標管理制度の評価結果に基づく勤勉手当の支給月数の決定、定期評定結果に基づく査定昇給の実施を行う予定としている。これらの制度見直しにより、さらなる人事評価制度の改善が見込まれると考えられる。

なお、平成26年5月に「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」が公布されており、「能力本位の任用制度の確立」や「人事評価制度の導入」等が定められている。

法改正にあわせた、制度の改正、規程の整備を行い、職員に周知するため、国の動向に十分留意する必要がある。

(3) 雇用と年金の接続について

今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、定年退職後の無年金期間が長期化することに伴い、再任用職員の増加が見込まれるところである。公務能率や職員のモラルが低下しないよう、定年前職員を意識した人事管理について、検証が必要であると考ええる。

また、平成26年4月に公布された「国家公務員法等の一部を改正する法律」の附則では、政府が平成28年度までに雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされており、今後も引き続き、国の動向や検討状況等に留意する必要がある。

人事院は本年、昨年の「職種別民間給与実態調査」の結果、単身赴任

手当の制度がある民間事業所においては、再雇用者に対しても同手当を支給する事業所が大半であったことから、再任用職員に対して単身赴任手当を支給するよう勧告した。

本市においても、人事院と同様の調査結果が出ており、再任用職員に対する単身赴任手当の支給について検討する必要がある。

また人事院は、本年から調査が可能となった公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者と国の再任用職員との月例給与を比較し、公務が僅かに下回っていると報告した。

その上で、再任用職員の給与水準について、「本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする。」と言及した。

民間企業の再雇用者の給与については、本市においても人事院と同様の方法により調査を行ったところではあるが、公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の月例給与として本市が収集できたデータはごく少数であり、本市の再任用職員の給与水準と比較し得るだけのものは得られず、人事院が行ったような比較は本市においては行えなかった。

本市の再任用職員の給与水準については、国における検討状況や他都市の動向等に留意し、引き続き必要な調査研究を進めていく必要がある。

(4) 公務能率の向上と時間外勤務の削減について

地方自治体を取り巻く社会経済状況が大きく変化する中、複雑・多様・高度化する行政ニーズに適切に対応するために、高い公務能率を確保す

ることが求められている。

また、公務能率を高めることにより時間外勤務を削減することは、職員の健康の保持増進、仕事と生活の調和、女性の活躍推進といった観点からも重要な課題である。

任命権者においては、平成21年8月に策定した「時間外勤務削減のための指針」に基づき、時間外勤務命令の適正化、定時退庁の励行、業務の見直しの推進等、時間外勤務の削減に取り組んできたところであるが、引き続き、実効性のある取組みを推進していくことが求められる。

また、所属長においては、業務の進捗管理や事務処理の効率化・簡素化、職員間の業務量の平準化等、適切にマネジメントを行うことが肝要である。

(5) 職員の心の健康づくりについて

職員のメンタルヘルス対策を推進することは、職員本人の健康維持はもちろんのこと、職場における活力の維持・向上のためにも極めて重要である。

任命権者においては「北九州市職員の心の健康づくりのための計画(第二期)」に基づき「予防」、「早期発見・早期対応」、「復職支援・再発予防」の観点から総合的に取り組んでいる。

とりわけ、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐ「予防」の観点は重要であり、任命権者では、各所属において職場環境等のストレス要因を把握し、改善策を検討する取組みや事務改善会議等を利用した研修などの取組みを推進しているところである。

この様な所属単位での職員間のコミュニケーションをベースとした取組みを通して、働きやすい職場を目指すことは、職員の心の健康づくりを進める上で重要であり、今後も、任命権者、所属長、職員が一体とな

って取り組んでいく必要がある。

ところで、職場におけるストレス要因の一つとして、ハラスメントの問題が挙げられる。特に、パワーハラスメントは、近年、社会的問題として顕在化しており、職員の精神疾患の要因になり得るとともに、組織の活力の低下を招くものである。

任命権者においては、職員が相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、パワーハラスメントに対する職員の理解を深めることで、働きやすく、風通しのよい職場となるよう努力されたい。

(6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

仕事と育児・介護等の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境を実現することは、有為な人材を確保し、職員が持てる能力を発揮する上で重要である。

任命権者においては、「北九州市職員の次世代育成支援プログラム（第二期プログラム）」等に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる。

また、今年度は、各種研修・啓発活動に加え、職場での業務改善や効率化を支援する取組みもなされている。

この様な取組みによって、年次休暇の連続的な取得、男性職員の育児休業制度の利用促進など、計画に基づく施策をさらに推進し、職員が仕事と生活を両立しながら、いきいきと活躍できる職場が実現されるよう努力されたい。

(7) 女性職員の登用拡大について

女性職員の活躍を推進するため、本市では、「女性活躍推進アクション

プラン」のもと、様々な方向性を持った施策を実施してきたことで、職員の意識や組織風土の変化、女性管理職数の増加など一定の成果を上げている。

平成 26 年 2 月には、第 1 期計画の成果・課題を整理した第 2 期計画が策定された。この計画では、より高い目標を実現するための指標と目標値を設定しており、引き続き女性活躍推進への強い意気込みが感じられる。

また、国においても、平成 26 年 6 月に「経済財政運営と改革の基本方針 2014」と「日本再興戦略」改訂 2014」を閣議決定し、その中で「女性の活躍推進は政府全体として取り組むべき重要な課題」であるとしている。

このような流れの中、同アクションプランの実現に向けた任命権者のより積極的な取組みを期待する。

(8) 服務規律の保持について

職員による不祥事は公務に対する市民の信頼を損ない、市政運営においても大きな影響を与えるものである。また、公務員による不祥事は、近年、厳しい社会的批判を招いており、より一層の公務員倫理の高揚が求められているところである。

そうした中、本市において一部の職員による不祥事が生じていることは誠に遺憾であり、任命権者においては、今後も、あらゆる機会を通して職員の服務規律の保持に取り組んでいく必要がある。

また、職員においても、全体の奉仕者として高い倫理観が求められることを自覚し、職務に専念することを強く要望する。

別紙第2

勸 告

本委員会は、報告に述べたことがらに基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられることを勧告する。

記

- 1 給料表について、報告むすびで述べた事項に留意して改定すること。
- 2 通勤手当については、交通用具使用者に対する手当の月額を、次に掲げる使用距離の区分に応じ、それぞれ次に定める額とすること。

(1) 片道 15 キロメートル以上 20 キロメートル未満	10,000 円
(2) 片道 20 キロメートル以上 25 キロメートル未満	12,900 円
(3) 片道 25 キロメートル以上 30 キロメートル未満	15,800 円
(4) 片道 30 キロメートル以上 35 キロメートル未満	18,700 円
(5) 片道 35 キロメートル以上 40 キロメートル未満	21,600 円
(6) 片道 40 キロメートル以上 45 キロメートル未満	24,400 円
(7) 片道 45 キロメートル以上 50 キロメートル未満	26,200 円
(8) 片道 50 キロメートル以上 55 キロメートル未満	28,000 円
(9) 片道 55 キロメートル以上 60 キロメートル未満	29,800 円
(10) 片道 60 キロメートル以上	31,600 円
- 3 以上の実施時期については、平成 26 年 4 月 1 日とすること。