



# 職員の給与等に関する報告

平成25年9月

北九州市人事委員会

北九人委調第 262 号

平成 25 年 9 月 24 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

北九州市人事委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 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のとおり報告します。

別紙

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年9月20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、人事院報告の内容その他職員の給与等の決定に係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25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25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  |           | 5,858人   | 4,582人   | 平 均 年 齢        |     | 43.3歳   | 44.3歳 |
| 平均給与月額 | 給 料       | 354,476円 | 361,787円 | 平均勤続年数         |     | 19.1年   | 19.8年 |
|        | 扶 養 手 当   | 15,319円  | 15,123円  | 平均扶養親族数        |     | 1.2人    | 1.2人  |
|        | 地 域 手 当   | 11,835円  | 11,975円  | 男女別<br>構 成 比   | 男   | 70.7%   | 69.1% |
|        | 小 計       | 381,630円 | 388,885円 |                | 女   | 29.3%   | 30.9% |
|        | 住 居 手 当   | 10,042円  | 9,923円   | 学 歴 別<br>構 成 比 | 大学卒 | 65.1%   | 70.9% |
|        | 管 理 職 手 当 | 13,447円  | 14,973円  |                | 短大卒 | 7.6%    | 7.5%  |
|        | 小 計       | 23,489円  | 24,896円  |                | 高校卒 | 27.2%   | 21.6% |
|        | 計         | 405,119円 | 413,781円 |                | 中学卒 | 0.1%    | 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25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456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168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4,800人<br>教育職、研究職、医療職、技能・労務職等56職種の約1,000人 |

(注) 本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年に比べ60事業所増加している。

また、民間における給与改定の状況や各企業における雇用調整の実施状況等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15.0%（昨年14.3%）となっており、昨年に比べて僅かに増加している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は12.5%（同17.4%）となっており、昨年に比べて減少している。また、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.8%（同0.0%）となっている。

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       | 15.0     | 12.5     | 1.8    | 70.7        |
| 課 長 級     | 13.1     | 10.6     | 1.8    | 74.5        |

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、86.1%（昨年 83.3%）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 20.3%（同 18.2%）と昨年に比べて増加している一方、減額となっている事業所の割合についても、6.6%（同 5.3%）と増加している。

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       | 87.7     | 86.1   | 20.3 | 6.6  | 59.2 | 1.6    | 12.3     |
| 課 長 級     | 78.2     | 76.6   | 18.5 | 6.7  | 51.4 | 1.6    | 21.8     |

(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。

雇用調整の実施状況について調査した結果は、第5表に示すとおりである。本年1月以降にいずれかの雇用調整を実施した事業所の割合は22.5%（昨年25.9%）となっており、昨年に比べて減少している。

第5表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

| 項 目                    | 実施事業所割合 |
|------------------------|---------|
| 採用の停止・抑制               | 9.1     |
| 転籍                     | 2.3     |
| 希望退職者の募集               | 2.7     |
| 正社員の解雇                 | 0.0     |
| 部門の整理閉鎖・部門間の配転         | 5.2     |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 2.3     |
| 残業の規制                  | 6.7     |
| 一時帰休・休業                | 4.5     |
| ワークシェアリング              | 0.0     |
| 賃金カット                  | 5.9     |
| いずれかの雇用調整を実施した事業所の割合   | 22.5    |

(注) 平成25年1月以降の実施状況である。(複数回答)

参照 参考資料2 民間給与関係資料(第10表から第18表まで)

#### 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6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169円(0.04%)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7表に示すとおりである。

第6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<br>従業員の給与<br>(A) | 本市職員<br>の 給 与<br>(B) | 較 差<br>(A) - (B)<br>$\left( \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$ |
|----------|-------------------------|----------------------|---|
| 行政職給料表関係 | 418,525円                | 418,356円             | 169円<br>(0.04%)   |
|          |                         | (参考)<br>387,607円     | 30,918円<br>(7.98%)  |

(注) 1 参考欄の金額は、本年7月から実施された給与の減額の特例措置が本年4月の人員配置の状況等で実施されたと仮定して試算した推計値。

2 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7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19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8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8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     | 14,257円 |
| 配偶者と子1人 | 19,789円 |
| 配偶者と子2人 | 24,911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は、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っては、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) 住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は、第9表に示すとおりであり、本市職員の現行の支給状況とおおむね均衡している。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

| 支 給 の 有 無                         | 事 業 所 割 合              |
|-----------------------------------|------------------------|
| 支 給                               | 46.2                   |
| 借家・借間居住者に支給                       | 42.7                   |
| 自宅居住者に支給                          | 36.9                   |
| 非 支 給                             | 53.8                   |
| 借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額<br>の中位階層 | 27,000円以上<br>28,500円未満 |

備考 本市職員の場合、借家・借間居住者に対する住居手当の最高支給月額は、27,000円である。

#### (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10表に示すとおりであり、本市職員の昨年の年間支給月数と均衡している。

第10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<br>給与月額 | 下半期 (A1)    | 372,216 円 | 270,396 円 |
|               | 上半期 (A2)    | 369,876   | 272,268   |
| 特別給の支給額       | 下半期 (B1)    | 745,032 円 | 483,353 円 |
|               | 上半期 (B2)    | 734,148   | 477,887   |
| 特別給の<br>支給割合  | 下半期 (B1/A1) | 2.00 月分   | 1.79 月分   |
|               | 上半期 (B2/A2) | 1.98      | 1.76      |
| 年 間 の 平 均     |             | 3.95 月分   |           |

(注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25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24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△0.7%、大都市では△0.7%、本市では△0.9%といずれも減となっている。

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93世帯）の消費支出は、1世帯当たり317,193円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第20表）

## 6 人事院の報告

人事院は、本年8月8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し、あわせて、国家公務員制度改革等について報告を行った。

また、同日に、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

その概要は、次のとおりである。

### (1) 給与等に関する報告

#### 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 民間給与との較差に基づく給与改定

約 12,500 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を实地調査(完了率 88.6%)

\*民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の 4 月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) 76 円 0.02%

(給与減額支給措置による減額後) 29,282 円 7.78%

〔行政職俸給表(一)・・・現行給与(減額前) 405,463 円 平均年齢 43.1 歳  
(減額後) 376,257 円〕

○官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

\*勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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

○公務の支給月数(現行 3.95 月(減額前))は、民間の支給割合(3.95 月)と均衡しており、改定は行わない

- ・給与減額支給措置が行われていることを勘案  
(参考)減額後の公務の支給月数 3.56 月分相当

## III 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから 8 年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

○民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

○地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

\*民間賃金水準の低い全国 1/4 の 12 県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に 2 ポイント台半ば

○世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

○職務や勤務実績に応じた給与

- ・人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

- ・技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

- ・諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

\*給与構造改革における昇給抑制の回復

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

#### IV 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・職員に対する周知、希望聴取
- ・再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・再任用に関する苦情への対応
- ・高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

○再任用職員の給与

・再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討

・民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

\*年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

#### V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく

民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

## (2) 国家公務員制度改革等に関する報告

### I 国家公務員制度改革についての基本認識

#### 1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

#### 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

##### (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

##### (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

##### (3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

### II 人事行政上の諸課題への取組

#### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

##### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

##### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

## 2 採用試験等の見直し

### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成 27 年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成 27 年度試験日程等について検討。平成 26 年度試験日程の発表と合わせて周知

## 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

### (2) 両立支援の推進

- ・本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

## (3) 一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

### 1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

### 2 配偶者帯同休業制度の概要

#### (1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者\*と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- ・休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

## 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る。

なお、本市職員の給与は、本年7月から本年度末までの間、「北九州市職員の給与の特例に関する条例」により、職員の給与を減ずる特例が行われているところである。この減額措置は、地方公務員の給与に係る国からの削減要請、本市の非常に厳しい財政状況等を考慮し行われた特例であることも勘案する必要がある。

#### ア 月例給について

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169円(0.04%)下回っているが、おおむね均衡していると認められる。

したがって、本年も公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、月例給の改定を行わないことが適当である。

#### 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、本市における支給実績と均衡していることから、支給月数を据え置くことが適当である。

### (2) これからの人事・給与制度について

人事院は昨年、「世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制

度の改正を行う必要がある。」と報告した。

これを受けて、国においては、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととする等の昇給制度の改正が、平成26年1月から実施されることとされ、また、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する昇格制度の改正は、平成25年1月からすでに実施されている。

本市においても、国の給与制度との均衡を図る必要があり、給料表の号給構成の在り方の見直しと併せて、高齢層職員の昇給・昇格制度の改正について、実施に向けた準備を進める必要がある。

また、国において平成22年から実施されている、行政職俸給表（一）の職務の級が6級以上であり、かつ、年齢が55歳を超える者等に対する給与の減額措置についても、国の措置と均衡を図る観点から、実施に向けた検討を進めていく必要がある。

次に自宅に係る住居手当については、平成21年に、その在り方について慎重に検討を進めていく必要がある旨言及したところであるが、平成24年4月1日時点で全地方公共団体の6割が同手当を廃止しており、その後も手当を廃止する地方公共団体が相次ぐ状況にある。

本市においても、この様な他の地方公共団体の動向等を踏まえ、国の給与制度と均衡を図る必要から、手当の廃止に向けて検討を進められたい。

人事院は本年の報告において、平成18年度から俸給制度全般にわたる改革を行うなど給与構造改革を進めてきたところであるが、その後の社会経済情勢の変化等を踏まえると、一層の取り組みを進めるべき課題が

生じているとして、給与制度の総合的見直しの必要性について言及し、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることとしている。

本市においても国の動向を注視しつつ、本市の実情に即した給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

本市においては、これまでも、職員の能力・実績を適切に評価し、人事・給与制度に反映してきたところであるが、今後は、より一層職員の士気を向上させ、更なる組織活力の向上を図ることが重要であると考えらる。

今後も、国や他の地方公共団体の動向等に留意し、引き続き職務・職責に応じた給与の確保を図るとともに、本市の実情に即した勤務評定制や昇給制度等の人事・給与制度について、検討を進めていく必要がある。

### (3) 雇用と年金の接続について

公的年金の支給開始年齢引き上げに伴う雇用と年金の接続に係る対応については、平成 25 年 3 月に総務副大臣から「地方公務員の雇用と年金の接続について」の要請がなされているところであり、本市においても、要請の趣旨を踏まえた必要な措置を講ずべきと考える。

その際には、60 歳前も含めた人事管理全体について、組織活力の維持の観点からも、職域拡大に向けた取り組みの推進や高齢層職員の能力・経験の有効な活用など、本市の実情を考慮して適切に対応することが必要である。

なお、人事院は本年、「再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて

は、『平成 26 年職種別民間給与実態調査』において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成 26 年 4 月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしたい。」と言及している。

本市においても、国の動きを注視しつつ、再任用職員の給与について調査研究を進めていく必要がある。

#### (4) 公務能率の向上と服務規律の保持について

多様化する市民ニーズに的確に応え、行政サービスの向上と効率的な業務の遂行を図るためには、より一層の公務能率の向上が求められている。

そのためには、業務の計画的な遂行や見直し等により、時間外勤務の削減を推進することで、職員一人ひとりが心身の健康を保持し、その持てる能力を最大限に発揮できるような環境を整えていくことが重要である。

本市においては、平成 21 年 8 月に策定された「時間外勤務削減のための指針」に基づき、定時退庁の励行や時間外勤務命令の適正化など、時間外勤務の削減に取り組んできた。

任命権者、各所属においては、今後さらに、時間外勤務の削減をはじめとした公務能率向上に向けた取り組みを推進していくことが必要である。

一方、本市において、誠に遺憾ながら、一部の職員による不祥事が生じている。こうした事態は、市民の公務への信頼を失墜させ、職員全体の士気の低下を招くなど、公務能率向上に向けた取り組みにも大きく影響を与えるものである。

任命権者においては、機会あるごとに注意を喚起し、綱紀粛正に取り組んできたところであるが、今後も、不祥事の防止に向けたさらなる取り組みが必要である。

また、職員においても、法令遵守はもとより、公務員としての高い倫理観と全体の奉仕者という自覚を強く持って職務に専念することが望まれる。

#### (5) 職員の心の健康づくりについて

近年、公務においても、業務の高度化・複雑化により、効率的で迅速な対応が求められる一方で、職場の人間関係が希薄化するなど、職員を取り巻く環境が大きく変化しており、これに伴って、職員の心の健康づくりは極めて重要な課題となっている。

任命権者においては、平成23年4月に「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第二期）」を策定し、メンタルヘルスの不調を未然に防止することや不調者の早期発見・早期対応、職場への円滑な復帰などについて総合的に取り組んでいるところである。

その施策の一つとして、昨年度より、職場環境等におけるストレス要因等を把握し、改善策を検討する取り組みが進められている。

今後も、この計画に基づいて、任命権者、所属長、職員がそれぞれの立場から、積極的に心の健康づくりに取り組んでいくことが必要となる。

各所属においても、職員間で相互に関心を払い、積極的にコミュニケーションを図っていくことで、ストレス要因の発生を未然に防ぐよう留意し、誰もが働きやすい明るい職場づくりに努力されることを望む。

#### (6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

任命権者においては、「多様な働き方、バランスの取れた働き方ができる職場を実現し、職員の仕事と子育ての双方の充実を図る」ことを目的として、「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）」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいるところである。

職員が能力を十分に発揮し、高いモチベーションを持って職務に取り組むためには、仕事と子育てなどの両立支援が極めて重要である。

また、女性職員の活躍推進を図る上でも、ワーク・ライフ・バランスの取り組みをさらに推進していく必要がある。

こうした観点から、任命権者、所属長、職員が一致協力し、年次休暇の連続的な取得、男性職員の育児休業制度等の利用促進などの取り組みをはじめ、計画に基づく施策を積極的に推進し、仕事と子育て、介護、地域活動など、それぞれのライフスタイルに応じた働き方が可能となる職場を実現していくことが肝要である。

なお、人事院は、公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者が外国で勤務等をする場合に職務を離れて配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）の導入に関して、立法措置を行うよう意見の申出を行っている。本市においても、関係法令の制定や国及び他都市の動向などを注視していく必要がある。

#### (7) 給与減額終了後の適切な対応について

本委員会は、本市職員の給与水準と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おり、本年7月から実施された職員の給与の減額が終了する平成 26 年 4 月以降の本

市職員の給与については、人事委員会勧告制度の意義や役割を踏まえ、適切な対応を望む。