



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成29年9月

北九州市人事委員会

北九行調第 238 号

平成 29 年 9 月 15 日

北九州市議会議長 井 上 秀 作 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。

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及び勧告を行ったが、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、地方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の経済・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11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29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29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		9,924 人	4,700 人	平 均 年 齢		43.7 歳	44.3 歳
平均給与月額	給 料	357,794 円	356,445 円	平均勤続年数		18.8 年	20.0 年
	扶 養 手 当	11,735 円	13,766 円	平均扶養親族数		0.9 人	1.1 人
	地 域 手 当	13,522 円	11,891 円	男 女 別 構 成 比	男	55.9 %	64.7 %
	小 計	383,051 円	382,102 円		女	44.1 %	35.3 %
	住 居 手 当	5,675 円	5,738 円	学 歴 別 構 成 比	大学卒	74.3 %	72.4 %
	管 理 職 手 当	7,829 円	10,536 円		短大卒	10.3 %	7.6 %
	小 計	13,504 円	16,274 円		高校卒	15.3 %	20.0 %
	計	396,555 円	398,376 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29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428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163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4,700人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約600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27.0%（昨年26.5%）となっており、昨年に比べて増加している。また、ベースアップを中止した事業所の割合は10.0%（同10.1%）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0.0%（同0.0%）と増減はなかった。

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		27.0	10.0	0.0
課長級		20.2	11.6	0.0	68.2

(注) 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。

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、83.3%（昨年89.4%）の事業所が定期昇給を実施しており、昨年に比べて減少している。一方、昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は14.2%（同18.2%）と昨年に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は3.2%（同7.6%）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			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
								83.3
課長級		72.6	71.5	9.4	3.4	58.7	1.1	27.4

(注) 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。

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361円（0.09%）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	404, 103円	403, 742円	361円 (0.09%)

(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）、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

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、民間における家族手当の支給額を上回っている。

第7表 扶養家族の構成別支給月額

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,286 円
配 偶 者 と 子 1 人	18,256 円
配 偶 者 と 子 2 人	23,237 円

(注) 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

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) 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8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0.10月分下回っている。

第8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)	330,342 円	265,686 円
	上半期 (A2)	345,467	276,251
特別給の支給額	下半期 (B1)	718,150 円	451,975 円
	上半期 (B2)	780,977	513,084
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.17 月分	1.70 月分
	上半期 (B2/A2)	2.26	1.86
年 間 の 平 均		4.40 月分	

(注) 1 下半期とは平成28年8月から平成29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28年の期末・勤勉手当の支給月数は4.30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0.4%の増、大都市では0.1%の増、本市では0.8%の増となっている。

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92世帯）の消費支出は、1世帯当たり267,071円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第20表）

6 人事院の報告及び勧告

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の報告を行った。

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

(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

1 民間給与との比較

約 12,400 民間事業所の約 53 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.8%)

〈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 631 円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719 円 平均年齢 43.6 歳]

[俸給 456 円 本府省業務調整手当 119 円 はね返し分(注) 56 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 4.42 月（公務の支給月数 4.30 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、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ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) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 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 4.30 月分→4.40 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
29 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）
勤勉手当	0.85 月（支給済み）	0.95 月（現行0.85 月）
30 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.90 月	0.90 月

〔実施時期〕

・月例給：平成29年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の

総合的見直しを実施

＊ 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 公務員人事管理に関する報告

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情

の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには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、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

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

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361円(0.09%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、同月に遡及して月例給の引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、本年の公民比較における較差の程度を踏まえ、基本的な給与である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及び本市職員の初任給が市内民間の初任給を下回っていることや人員構成等を考慮の上、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、行政職給料表及び国家公務員の俸給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、医師の処遇を確保する観点から、本年も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。

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(3)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) 扶養手当の見直しについて

国においては、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること及び近年配偶者に係る手当の見直しを行った事業所の約半数において、配偶者について特別の取扱いをしない方式が採られているといった状況の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当について、手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額する一方で、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、子に係る扶養手当を充実させることが適当であるとして、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとした。

さらに、配偶者について特別の取扱いをしないこととした改正の考え方に基づき、配偶者がいない場合の扶養親族に係る手当額の特例についても廃止することとした。

また、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、本府省課長級の職員として一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員に対しては、子に係る扶養手当の引上げの趣旨に照らして子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととし、本府省室長級

の職員も含まれる行政職俸給表（一） 8級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職俸給表（一） 7級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額とすることとした。

なお、これらの改定に当たっては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から経過措置を設け、本年4月から段階的に実施しているところである。

本市においては、この国の改正に加え、他の地方公共団体において扶養手当制度の改正・検討が行われていることや本市職員においても、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること等に鑑み、配偶者に係る扶養手当について、手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる改定を行うとともに、職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額及び職員に扶養親族でない配偶者がある場合の扶養親族1人に係る手当の月額の取扱いを廃止する必要がある。

また、行政職給料表7級及びこれに相当する職務の級の職員については、子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととし、行政職給料表6級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職給料表5級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額とする必要がある。

なお、改定に当たっては、受給者への影響に配慮し、必要な経過措置を講じた上で実施することが適当である。

(3) これからの人事・給与制度について

本市では、職員の任用は人事評価その他の能力の実証に基づき行わなければならないという任用の根本基準に則り、人事評価制度を実施し、

その結果を人事管理の基礎として活用することで、適切な人事・給与制度の実現に取り組んできている。

能力や実績に基づく人事管理の徹底は、より高い能力を持った職員の育成につながると同時に、組織全体の士気高揚や公務能率の向上にも資するものであり、住民サービス向上の土台となるものである。

今後についても、人事評価制度に対する職員の理解と定着をより一層図り、国や他都市の取組を参考に、評価結果の更なる活用などの制度の充実について、引き続き、着実な取組を推進されることを期待する。

(4) 雇用と年金の接続について

本市における再任用制度は、任用の根本基準に従った能力実証に基づくものであり、また、再任用希望職員の意向を尊重した運用がなされている。定年退職後の職員が希望する再任用の勤務形態について変化が見られる中、任命権者において、再任用の新たな勤務形態を創設し、選択の幅を広げたことは、高年齢職員の意欲向上につながるものである。

一方、国の動向として、本年6月9日に閣議決定された骨太方針において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされ、関係府省の局長級を構成員とする「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置されたところであり、その検討状況や結果について注視する必要がある。

また、再任用職員の給与の在り方について、人事院は、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととしている。

本市においては、今後も雇用と年金の接続に向けて、国の検討状況や他都市の動向に留意しつつ、計画的な人事管理のもとで再任用制度を継続しながら、引き続き、調査・研究を進めていく必要がある。

(5) 働き方改革について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進について

任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員のライフスタイルの変化に応じて誰もが働きやすい職場環境づくりを目的とする「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（第三期北九州市特定事業主行動計画）」（計画期間：平成 27 年度～平成 31 年度）に基づく取組が 3 年目を迎え、この間、管理職を対象とした「イクボス」の養成、臨時的な勤務時間の割振り変更の活用、時間外勤務を始業時前に行う「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」など、ワーク・ライフ・バランス推進の取組を積極的に実施している。

また、本年 7 月から 8 月までの間に「時差出勤（早出遅出）制度導入検討のための試行」を実施し、「時差出勤」の本格実施に向けた課題等を整理することとしている。

当該「時差出勤」は、1 日の労働時間は変えずに、一定の勤務時間帯の枠内で始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ（勤務時間の割振り）を職員自らが申告できる制度で、公務能率の向上や仕事と家庭の両立に大いに資するものとする。一方、「時差出勤」制度の導入に当たっては、市民への行政サービスの影響や適切な公務運営の確保等について考慮しなければならない課題もあるため、今後とも、任命権者においては、課題の整理に努めるとともに、本市に適した「時差出勤」制度について検討されたい。

イ 女性職員の活躍推進について

平成28年4月の女性活躍推進法の完全施行により、我が国における女性活躍は新たなステージに入り、本年6月6日決定の「女性活躍加速のための重点方針2017」では、今後は、女性活躍の流れを加速し、各界各層における自発的な取組を促進するための次のステップとして、女性活躍情報の「見える化」を徹底し、その活用を促進させることが重要であるとされたところである。

本市における女性職員の活躍推進については、平成20年8月に策定された「女性活躍推進アクションプラン」を基本計画とし、数値目標の設定などの実効性のある取組を任命権者において継続的に進めてきた結果、女性の行政係長昇任試験の受験率が高い水準を維持し、さらに、合格者に占める女性の比率が上昇するなど、女性職員の活躍につながる成果を挙げている。

「女性活躍推進アクションプラン」が計画期間の最終年度を迎える来年度は、これまでの取組を着実に推進すると同時に、挙げた成果を積極的に情報発信するなど、さらに女性活躍の流れが加速する好循環を作り出すことを期待する。

ウ 仕事見直しと時間外勤務の削減について

時間外勤務の削減は、職員の健康保持や公務能率の向上はもとより、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要な課題である。

任命権者においては、これまでも時間外勤務の適正管理に努めるとともに、仕事のやり方の見直し等に取り組む「しごと改革」、事務の効率化や省力化を図る業務改革、「ノー残業マンス」や「一斉消灯日」等による全庁的な定時退庁の推進、課長級職員を対象とした時間外勤務

削減に資する各種研修を実施するなど時間外勤務削減のための取組を積極的に推進している。

時間外勤務の削減に当たって、任命権者及び所属長は、組織のマネジメント力向上を図りながら「しごと改革」等に継続的に取り組むとともに、職員が必要な時間外勤務申請を自己抑制したり、退勤時間と時間外勤務実績に乖離が生じたりすることがないように、取り組んでいるところであり、さらに取組を徹底し、引き続き時間外勤務の適正管理に努めていく必要がある。

また、学校現場においては、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教職員の長時間労働の改善が課題となっている。

このため、国においては、昨年6月の「学校現場における業務の適正化に向けて（通知）」で、学校業務の改善方を提案するとともに、各教育委員会に業務適正化の推進に向けた支援に努めるよう求めている。

本市教育委員会においては、本年3月、業務改善の取組の方向性や進め方をまとめた「学校における業務改善プログラム」を策定するとともに、業務改善の具体的実践例を記載した「学校における業務改善ハンドブック」を作成し、業務改善を総合的に実施することにより、教職員の子どもと向き合う時間の確保やワーク・ライフ・バランスの充実・健康保持を図ることとし、来年度からの「学校における業務改善プログラム」の本格実施に向けて、周知期間とされる本年度についても積極的に業務改善に取り組むことが望ましいとしている。

これまでも本市教育委員会においては、校務支援システムの導入をはじめ、月2回以上の定時退校日の設定や学校からの報告書類等の簡

素化など、積極的に業務改善に取り組んできたところである。今後、教職員の長時間労働の改善に当たっては、「学校における業務改善プログラム」の着実な実施とともに、勤務時間の適正管理に努めていく必要がある。

(6) 心の健康づくりとハラスメント防止について

心の健康づくりやハラスメントのない職場づくりは、職員の明るく活気に満ちた職務遂行とともに、公務能率の維持向上や質の高い行政サービスを提供する上で必要不可欠である。

任命権者においては、昨年4月にメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）に重点を置いた「北九州市職員の心の健康づくりのための計画（第三期）」を策定し、職員の「ストレスチェック」を実施するとともに、本年3月から長時間勤務職員に対する産業医面談（保健指導）で、二次面談後に再面談となった職員について、所属長が実施した改善状況等を産業医に報告する「改善状況報告制（フィードバック方式）」を導入した。

これらの実施により、職員のメンタル不調の未然防止（一次予防）や早期発見・早期対応（二次予防）に向けた積極的な取組をさらに推進されることを期待する。

また、任命権者においては、本年1月に「ハラスメント防止要綱」を改正し、セクシュアル・ハラスメントに性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動を含むことを明記するとともに、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントを項目出しするなど、社会的課題に適切に対応したハラスメント防止の取組を進めている。

併せて、所属長においては、職場の人間関係やハラスメントが深刻な

ストレスの原因となり得ることに留意し、今後とも所属職員の人格が相互尊重される職場づくりを推進されたい。

(7) 会計年度任用職員について

本年5月「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が公布された。この改正法では、地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員について、臨時・非常勤職員等に関する規定が整備されたところである。特に、会計年度任用職員制度は、これまで法律上不明確であった一般職の非常勤職員の任用等に関する制度について、その採用方法や任期等が明確化されている。

本市においても、改正法の趣旨に則り、これまでの非常勤職員の任用等について再整理し、改正法の施行日である平成32年4月1日に向けて、適切な対応を図る必要がある。

(8) 服務規律の保持について

服務規律の保持へ向けた取組の徹底については、これまでも重ねて本委員会での報告で言及し、任命権者においても、機会あるごとに綱紀肅正通知や倫理研修等が行われてきたが、誠に遺憾ながら、市民の信頼を損ねる不祥事が生じている。

任命権者においては、引き続き、厳正な服務規律の確保に向けて、あらゆる機会を通じ職員の倫理意識の高揚に努められたい。

また、職員においては、一人ひとりの言動に市民の厳しい目が向けられていることを十分に認識し、職務上はもとより、職務外においても公務員としての高い倫理観と使命感を持ち、市民の信頼に添えていただきたい。

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 平成29年4月の公民較差に基づく給与改定について
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 扶養手当の見直しについて
 - (1) 配偶者に係る手当の月額を7,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（(2)において「特定職員」という。）にあつては、4,000円）とし、子に係る手当の月額（北九州市職員の給与に関する条例第12条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき10,000円とすること。
 - (2) 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき4,000円とすること。
 - (3) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を12,000円とする取扱いを廃止すること。
 - (4) 職員に扶養親族でない配偶者がある場合の扶養親族1人に係る手当の

月額を8,000円とする取扱いを廃止すること。

- (5) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととする。

3 実施時期等

(1) 実施時期

1については、平成29年4月1日とし、2については、平成30年4月1日とすること。

(2) 扶養手当の月額等の経過措置

ア 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、2の(1)中「7,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（(2)において「特定職員」という。）にあつては、4,000円）」とあるのは「11,000円」と、「10,000円」とあるのは「9,000円」とし、2の(2)中「4,000円」とあるのは「7,500円」とし、2の(3)中「12,000円とする取扱いを廃止する」とあるのは「子にあつては11,000円とし、子以外の扶養親族にあつては10,000円とする」とし、2の(5)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき7,500円」とすること。

イ 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、2の(1)中「7,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（(2)において「特定職員」という。）にあつては、4,000円）」とあるのは「7,500円」とし、2の(2)中「4,000円」とあるのは「7,500円」とし、2の(5)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき7,500円」とすること。

ウ 平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、2の(5)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき4,000円」とすること。