



# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成28年9月

北九州市人事委員会

北九行調第267号

平成28年9月20日

北九州市議会議長 戸町武弘様

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17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、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28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28年4月1日現在)

項 目	本市職員		項 目	本市職員			
	本 市 職 員	行 政 職		本 市 職 員	行 政 職		
職 員 数	5,778 人	4,493 人	平 均 年 齢	43.5 歳	44.5 歳		
平均給与月額	給 料	354,325 円	360,853 円	平均勤続年数	19.1 年	19.8 年	
	扶 養 手 当	14,865 円	14,484 円	平均扶養親族数	1.2 人	1.1 人	
	地 域 手 当	11,858 円	12,008 円	男女別 構成比	男	68.8 %	66.5 %
	小 計	381,048 円	387,345 円		女	31.2 %	33.5 %
	住 居 手 当	6,867 円	6,645 円	学 歴 別 構成比	大学卒	66.9 %	72.7 %
	管 理 職 手 当	10,502 円	11,817 円		短大卒	6.7 %	6.5 %
	小 計	17,369 円	18,462 円		高校卒	26.3 %	20.8 %
	計	398,417 円	405,807 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28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386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153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5,200人 教育職、研究職、医療職、技能・労務職等54職種の約800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26.5%（昨年29.4%）となっており、昨年に比べて減少している。また、ベースアップを中止した事業所の割合は10.1%（同8.7%）となっており、昨年に比べて増加している。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		26.5	10.1	0.0
課長級		22.5	11.7	0.0	65.8

(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、89.4%（昨年87.0%）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。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18.2%（同22.5%）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7.6%（同3.4%）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			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			増額	減額	変化なし			
係員		89.4	89.4	18.2	7.6	63.6	0.0	10.6
課長級		73.8	73.8	12.8	6.8	54.2	0.0	26.2

(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583円（0.14%）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	411,090円	410,507円	583円 (0.14%)

(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18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表及び第8表に示すとおりであり、配偶者に対する家族手当の支給状況は、64.1%の事業所が家族手当制度を有し、そのうち93.1%の事業所では配偶者に家族手当を支給している。配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、84.0%では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。また、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及び配偶者の収入による手当の支給制限

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者の 収入による 制限がある	配偶者の 収入による 制限がない			
64.1	(93.1)	[84.0]	[16.0]	(6.9)	35.9

(注) 1 ( ) 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。  
2 [ ] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

第8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	14,560円
配 偶 者 と 子 1 人	19,467円
配 偶 者 と 子 2 人	24,204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) 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0.08月分下回っている。

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)	367,517 円	276,979 円
	上半期 (A2)	368,483	277,556
特別給の支給額	下半期 (B1)	807,880 円	524,483 円
	上半期 (B2)	782,914	501,691
特別給の 支給割合	下半期 (B1/A1)	2.20 月分	1.89 月分
	上半期 (B2/A2)	2.12	1.81
年 間 の 平 均		4.28 月分	

(注) 1 下半期とは平成27年8月から平成28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27年の期末・勤勉手当の支給月数は4.20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、大都市では0.3%の減、本市では0.6%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94世帯）の消費支出は、1世帯当たり253,353円である。

参照 参考資料3 労働経済指標（第19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、一般職の職員の勤務時間、休暇等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、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告及び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

##### 1 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

##### 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査（完了率87.7%）

〈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708円0.17%〔行政職(一)…現行給与410,984円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分(注) 54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 4.32月（公務の支給月数 4.20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1,500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、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

#### (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 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成28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、昨年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
- ・ 平成29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  
の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

#### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

#### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設（平成29年4月1日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

## 4 その他

### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

## (2) 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告

### 1 改正概要

#### (1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

#### (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者と

して人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大

- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

## 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

## 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

## (3) 公務員人事管理に関する報告

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を發揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

#### (2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子

に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

## **(2) 長時間労働の是正**

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

## **(3) 心の健康づくりの推進**

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

## **(4) ハラスメント防止対策**

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラ等の防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

## **(5) 非常勤職員の勤務環境の整備**

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

## **3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）**

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切換え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

## 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関する諸条件の概要は、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583円(0.14%)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、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、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、及び、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

人事院は、昨年勧告時の報告において、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていく旨言及し、その後、扶養手当の在り方について検討を進めてきた。

その結果、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等を踏まえ、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勧告を行う一方、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、子に係る手当額の引上げを行うことを勧告した。

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、本府省課長級及びこれに相当する職員として一定以上

の給与水準にある職員に対しては、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するとともに、本府省室長級及びこれに相当する職員については、当該職務の級よりも下位の級の職員に支給される手当額のおおむね半額とする勧告も行ったところである。

さらに、配偶者について特別の取扱いをしないこととする今回の改正に合わせて、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を勧告した。

なお、人事院は、今後の税制及び社会保障制度の見直し状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、必要な見直しを検討していくこととしている。

本市においては、公務としての近似性・類似性から、扶養手当をはじめ給与制度に係る基本的な考え方について、従来から国に準じてきたところであり、今後、人事院の勧告内容について議論を深め、他都市の動向等も注視しながら調査・研究を進めていく必要がある。

### (3) これからの人事・給与制度について

本市においては、これまでも、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を精確に評価する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しており、適切な人事・給与制度の実現に取り組んできている。その中でも、「北九州市行財政改革推進計画」に基づき、新たな評価基準に基づく評価制度の構築や新たな人事評価制度の運用など、人事評価制度の再構築をはじめとした人事制度の抜本の見直しを図っているところである。また、平成28年4月1日に施行された「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」

においても、能力本位の任用制度の確立等について規定されており、引き続き、国や他都市の動向に留意しつつ、職務に精励している職員の士気向上や組織活力の保持につながる人事・給与制度の構築に向け、調査・研究を推進する必要がある。

#### (4) 雇用と年金の接続について

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う地方公務員の雇用と年金の接続に向けた対応については、平成27年12月4日の閣議において、総務大臣より、「再任用制度が一定程度定着してきていることから、今般の国家公務員に係る方針を踏まえ、地方公共団体に対し、地方の実情に応じ、引き続き、再任用により対応するよう」要請がなされたところである。

本市においては、従来から、能力実証に基づいた再任用制度を実施しているところであるが、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用希望職員の増加や希望する勤務形態の変化への対応が必要である。

再任用職員の給与について、人事院は、「再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、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を踏まえ、引き続き、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。」としている。

今後も、計画的な人事管理のもとで再任用制度を継続しつつ、国や他都市等の動向に留意し、高年齢職員が意欲を持って、その経験や能力を發揮できるようさらに調査・研究を進める必要がある。

## (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、昨年4月に「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）」を策定し、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積極的に推進しており、昨年度から、上記プログラムに基づく「テレワーク」を試行実施するとともに、時間外勤務が必要な場合に始業時前の時間帯を活用する「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」に取り組んでいる。

一方、国においては、本年4月から原則全ての職員を対象に「フレックスタイム制」を導入するとともに、朝型勤務等の活用により退庁時間を早める「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」を実施している。また、昨年1月に「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を策定し、平成32年度までに、「テレワーク」が勤務形態の一つとして定着し、職員が必要な時に「テレワーク」を活用できるよう環境整備を進めるなど「働き方改革」に取り組んでいる。

仕事と家庭の両立を推進し、公務能率の一層の向上に資することとなる職員のライフスタイルに応じた勤務形態を検討するにあたっては、市民への行政サービスの影響をはじめ、適切な公務運営の確保等について考慮する必要がある。任命権者においては、今後も引き続き、本市の実情に沿った柔軟で多様な勤務形態を検討されたい。

また、本年3月に仕事と家庭の両立支援の充実を目指した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等を改正する法律が成立し、来年1月から施行されることに伴い、国においては、改正内容に即した見直し措置を講ずることとしており、

本市においても、国の動きを踏まえて検討を行う必要がある。

#### イ 女性職員の活躍推進について

女性活躍の推進は、女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会の実現に資するものであり、公務職場においても、多様化する行政ニーズに柔軟に対応するとともに、組織の活力を高めていく上で重要な課題であることから、これまでも報告の中で言及してきたところである。

本市では、任命権者において、女性職員の活躍を推進するための基本計画である「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」に基づく取組が3年目を迎えている。その一方で、全国的な動向として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成28年4月1日から全部施行され、さらに、平成28年5月20日には、「女性活躍加速のための重点方針2016」が示されたことで、女性活躍の推進に向けた取組がより一層加速していくものと考えられる。

これまでも、任命権者の弛まぬ努力の積み重ねにより、着実に女性管理職比率や女性の行政職係長試験の受験率の向上等の成果を挙げており、引き続き、国や他都市の動向等も注視しつつ、女性職員の活躍を推進されたい。

#### 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、これまでも所属長による時間外勤務の適正管理や業務の見直し、ノー残業デー・ノー残業マンス等による全庁的な

定時退庁の推進などに取り組んできた。さらに、本年度、「しごと見直しカルテ」を活用した「しごと改革」、時間外勤務状況の「見える化」、課長級職員全員を対象とした「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推進している。

時間外勤務の削減にあたって、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仕事見直しに継続的に取り組むとともに、職員が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きたところであり、引き続き時間外勤務の適正管理を推進されたい。また、特定の職員に時間外勤務が集中することがないよう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、職員の明るく活力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、本年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、本年度から職員の「ストレスチェック」を導入した。

「ストレスチェック」の実施により、職員が自身のストレスの状態を知り、ストレスをためすぎないように対処することや、高ストレス者への医師による適切なケアのほか、職場単位のストレス要因を分析し、職場環境の改善につなげるなど、職員のメンタル不調を未然に防ぐために、より積極的な一次予防の取組を推進されることを期待する。

一方、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、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。

なお、本市はハラスメント全般の防止に関して、昨年11月に「ハラスメント防止要綱」を策定し、適切な取組を進めているところであるが、今日、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっている中、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシャルハラスメントに該当することを踏まえ、性的指向や性自認に関する正しい理解促進を図っていく必要がある。

#### (7) 県費負担教職員の給与負担等の移譲について

平成26年6月4日に公布された「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」のもと、人事権者（指定都市）と給与負担者（道府県）とが異なる義務教育諸学校の教職員（県費負担教職員）について、平成29年4月1日より給与等の負担が道府県から指定都市に移譲され、人事権者と給与負担者が一致した一元的な責任体制の中で学校教育をより主体的に実施できることとなる。

本市においては、教職員に係る権限移譲を円滑に行い、一元的な責任体制の構築に向けて、教育委員会ははじめ関係部局が連携を図りながら検討を進めていく必要がある。

#### (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粛正通知や公務員倫理研修が行われてきたが、誠に遺憾ながら、市民の信

頼を損ねる不祥事が後を絶たない。

任命権者においては、本年4月に懲戒処分の独自基準を制定し、懲戒処分の標準例の追加や処分量定の厳罰化を図り、職員の服務義務に対する再認識を促すとともに非違行為の未然防止の取組を行っているところであるが、今後とも、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図る必要がある。

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、市民の信頼に応えていく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 実施時期については、平成28年4月1日とすること。