

## 平成27年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 【本年の給与勧告のポイント】

#### 公民較差に基づく給与改定

- ① 民間給与との較差（798円、0.20%）を解消するため、若年層に重点を置きながら給料表を引上げ改定
- ② 期末手当・勤勉手当を引上げ（4.10月分 → 4.20月分）

#### 給与制度の総合的見直し

- ① 地域手当の支給割合の引上げ率、国家公務員の俸給水準との均衡等を踏まえ、給料表の水準を平均2.6%引下げ
  - ② 諸手当の見直し（地域手当、単身赴任手当を改定）
- ※ 給料表引下げによる経過措置を平成30年3月31日まで実施

### 1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の431事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された116事業所について調査を実施した。

### 2 職員給与と民間給与との比較

#### <給与月額>

民間従業員と職員の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較した。

民間給与	職員給与	較 差
393,280円	392,482円	798円 (0.20%)

(注) 職員（消防職、保育士等を除く行政職給料表適用者）及び民間従業員ともに本年度の新卒の採用者は含まれていない。（職員の平均年齢は40.3歳、平均経験年数は17.6年）

#### <特別給（ボーナス）>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合（支給実績）と職員の年間の平均支給月数を比較した。

民間支給割合	職員支給月数	差
4.21月	4.10月	0.11月

### 3 公民較差に基づく給与改定

#### (1) 給料表

行政職給料表の引上げ改定

- ・ 初任給を900円引上げ、2級の若年層も同程度の改定
- ・ 3級以上の級は給料表の平均改定額を基本に引上げ、各級の高位号給については平均改定額を下回る改定

※ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として改定。ただし、医療職給料表(1)は、人事院勧告の内容に準じて改定

## (2) 諸手当

### ア 初任給調整手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

### イ 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合に見合うよう支給月数を引上げ改定（4.10月分 → 4.20月分）
- ・ 引上げ分の配分等は人事院勧告に準じて改定

## (3) 実施時期

- ・ (1)及び(2)アについては、平成27年4月1日から実施
- ・ (2)イについて、平成27年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、平成28年6月期以降の支給に関する改定は平成28年4月1日から実施

## 4 給与制度の総合的見直し

給与構造改革以降も本市の給与制度に国家公務員の給与制度と共通した課題が認められることから、給与制度の総合的見直しを実施。本市の給与制度に係る課題解消と併せて、一体的な制度設計を行う必要

### (1) 給料表の見直し等

#### 行政職給料表

- ・ 地域手当の支給割合の引上げ率及び国家公務員の俸給水準との均衡を考慮し、給料表の水準を平均2.6%引下げ改定
- ・ 初任給に係る1級については、世代間の給与配分の見直し及び人材確保の観点から、引下げを行わない
- ・ 2級以上の級については、職務・職責、高齢層職員の在職状況等を考慮して、最大で4.4%引下げ
- ・ 給与カーブのフラット化の推進及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しの観点から、3級及び4級の最高号給付近の号給カットを実施
- ※ 処遇確保の観点から、医療職給料表(2)及び医療職給料表(3)については引下げ率を抑制し、医療職給料表(1)については引下げなし
- ※ この見直しに伴い、55歳を超える職員の給料月額等の特例（1.5%減額支給措置）については、平成30年3月31日をもって廃止

### (2) 諸手当の見直し

#### ア 地域手当

支給割合を100分の15（医療職給料表(1)適用職員にあつては、100分の16）に改定

#### イ 単身赴任手当

国家公務員の改定内容に準じ、基礎額、加算額及び交通距離区分を改定

### (3) その他

- ・ 昇格時の号給対応関係については、高位号給から昇格した際の給与水準の抑制等を踏まえた見直し
- ・ 管理職員特別勤務手当については、国家公務員における同手当の改定趣旨を踏まえ、改定を検討する必要
- ・ 退職手当については、給料表水準の引下げに伴う影響を考慮し、国家公務員の改正内容を踏まえた措置を検討する必要

### (4) 実施時期等

- ・ 給料表は平成28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、平成28年4月1日からの支給割合は13%  
※ 医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては16%
- ・ 給料表引下げによる経過措置（現給保障）を平成30年3月31日まで実施

## 5 高齢期の雇用問題

年金の支給開始年齢の引上げに伴い、フルタイム勤務希望者の増加が見込まれることから、再任用職員の能力と経験を有効に活用することを念頭に、適切な職務や人員配置の検討が必要

## 6 能力・実績に基づく人事管理の推進

平成28年4月施行の改正地方公務員法を踏まえた人事評価制度の更なる活用とともに、引き続き、職員からの納得の得られる公平で透明性の高い制度運用を要請

## 7 健康で働き続けられる職場環境の整備

### (1) 時間外勤務の縮減

職員の健康保持、仕事と家庭生活の両立と密接に関連する重要な課題として、引き続き、管理監督者のマネジメントによる時間外勤務の縮減対策の推進や事業のスクラップ等の抜本的な対策の検討等、時間外勤務の縮減に向けた取組を強く要請

### (2) メンタルヘルス対策

精神疾患による病気休職者の取得割合が高止まりしている状況等を踏まえ、引き続き、メンタルヘルス対策の推進を要請。メンタルヘルス不調の有効な未然防止策であるストレスチェック制度については、適切に運用していく必要

### (3) 仕事と家庭生活の両立支援

仕事と家庭生活の両立の実現は、有為な人材の確保や公務能率の向上に資することから、引き続き、両立支援策を推進。今後、増加が見込まれる介護に関わる職員については、実態等の把握に努めていく必要

## 8 コンプライアンスの推進

職員には、高い倫理観を持ち自らの行動を律し、任命権者には、引き続き、服務規律の徹底や職員のコンプライアンスに対する意識の醸成を図ることにより、市民からの信頼の確保に努めていく必要

【参 考】

1 職員（消防職を除く行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現 行	改 定 後	増 減
6,184,000円	6,236,000円	52,000円

2 所要額

4億6千万円 （教育職を除く全職員 8,824人）

3 過去の給与勧告（給与月額、期末手当・勤勉手当の較差）

	給 与 月 額	期末手当・勤勉手当	平均年間給 与額の増減
		年間支給月数（較差月数）	
平成			
15年	△4,898円（△1.13%）	4.40月（△0.25月）	△18.3万円
16年	据置き19円（0.00%）	据置き（0.02月）	—
17年	△1,921円（△0.45%）	4.45月（0.05月）	△1.0万円
18年	△459円（△0.11%）	据置き（△0.01月）	△0.8万円
19年	259円（0.06%）	4.50月（0.05月）	2.6万円
20年	据置き46円（0.01%）	据置き（0.02月）	—
21年	△791円（△0.19%）	4.15月（△0.35月）	△15.6万円
22年	△1,179円（△0.28%）	3.95月（△0.20月）	△10.2万円
23年	△1,213円（△0.30%）	据置き（0.02月）	△1.9万円
24年	据置き190円（0.05%）	据置き（0.02月）	—
25年	据置き△87円（△0.02%）	据置き（0.01月）	—
26年	1,785円（0.45%）	4.10月（0.15月）	8.5万円
27年	798円（0.20%）	4.20月（0.10月）	5.2万円

（注）期末・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げ又は引下げ勧告の月数を表す。