

## 平成 29 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年の勧告のポイント

#### ◆月例給は引下げ，特別給は4年連続の引上げ

- 職員給与が民間給与を 646 円 (0.18%) 上回っていることから，この較差を解消するため，俸給表を引下げ改定
- ボーナス（特別給）については，0.10 月分引上げ（改定後は 4.40 月分）

#### ◆給与制度の見直し

- 扶養手当制度の見直し
  - ・配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし，子に係る手当額を引上げ
- 昇給・昇格制度の見直し（高齢層職員の給与等）
  - ・55 歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止
  - ・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

### 1 公民給与の比較

#### (1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上，かつ，事業所規模 50 人以上の 436 事業所から 99 事業所を無作為抽出し，本年 4 月分の給与等について調査（調査完了率 94.9%）

#### (2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について，役職段階，年齢，学歴の条件が同等である者の給与を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B)
356,448 円	357,094 円	△646 円 (△0.18%)

※ 職員の平均年齢 42.3 歳，平均経験年数 20.3 年

※ 職員と民間従業員について，役職段階，年齢，学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイル方式により，4 月分の給与を比較

#### (3) ボーナス（特別給）

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.40 月分	4.30 月分

## 2 給与の改定

### (1) 俸給表

- ・ 一般職俸給表については、年代別における民間との給与差の状況等を踏まえ、50歳台が多く在職する級・号俸を中心に俸給表を引下げ改定（平均改定率△0.2%）
- ・ 給与制度の総合的見直しにおける経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ
- ・ その他の俸給表についても、一般職との均衡を基本に改定（医療職俸給表(1)、教育職俸給表(1)、教育職俸給表(2)等を除く）

### (2) 特別給

- ・ 民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引上げ（4.30月分→4.40月分）
- ・ 引上げ分は、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

### (3) 実施時期等

- ・ (1)については、公布日の属する月の翌月初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）
- ・ (2)については、平成29年12月1日から実施
- ・ 引下げ改定の対象となる職員にあっては、4月からの較差相当分を年間でみて解消するため、12月期の期末手当において一律に調整（調整率△0.29%）

## 3 給与に関する課題

### (1) 扶養手当制度の見直し【平成30年4月1日から段階実施】

国が見直しに至る趣旨としている民間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については、本市においても国と同様の様相を呈しており、他の地方公共団体の動向等、これらを総合的に勘案し、国の制度を踏まえた扶養手当制度に見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額の6,500円に減額し、子に係る手当額を10,000円に引上げ
- ・ 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11,000円とする取扱いを廃止
- ・ 減額となる受給者への影響に配慮し、所要の経過措置を講じて実施

### (2) 昇給・昇格制度の見直し（高齢層職員の給与等）【平成30年4月1日実施】

高齢層職員の給与水準については、給与制度の総合的見直しにおける経過措置廃止後も民間との給与差が一定程度残ることが想定されることに鑑み、引き続き、世代間の給与配分の適正化を図る観点から、国に準じて昇給・昇格制度を見直し

- ・ 昇給制度については、55歳（医療職俸給表(1)の適用を受ける職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会で定めるもの）を超える職員の昇給については、標準の成績では昇給しないこととし、極めて良好又は特に良好である場合の昇給の号俸数をそれぞれ抑制

- ・ 昇格制度については、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
- ※ 勤務成績に応じた昇給機会の確保については、職員の在職実態等を考慮し、前記2(1)の俸給表の改定と合わせ、一定の号俸増設を行う。(一般俸給表の4級・5級に号俸を増設)

### (3) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方については、人事院における検討状況や他の地方公共団体の動向、民間の支給状況等を注視しながら検討を行う。

## 4 人事管理に関する課題

### (1) 人材の確保・育成等

#### ① 多様で有為・有能な人材の確保

高い意欲を持つ受験希望者を確保するため、市内だけでなく市外における広報活動を充実させ、やりがいや業務に関する情報を伝える機会を積極的に増やしていく。また、本市が求める人材に適した受験要件の検討及び受験者の資質等を適切に見極める試験方法について引き続き調査・研究を進めていく。

#### ② 人材の育成

将来を見据えた計画的な人材育成という視点に立ち、引き続き職員のキャリア形成の支援と能力に応じた適材適所の配置に努め、本市の市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

#### ③ 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度を適正に運用するため、評価者と被評価者との間のコミュニケーションが適切に図られるよう十分な配慮を行うとともに、人事評価を通じ職員の能力の伸長が図られるよう、人材育成への活用に向けた取組を進める必要がある。

### (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推進

##### ア 女性職員の登用

管理職に占める女性の割合は年々増加しており、これまでも積極的に女性職員の登用に取り組んできたものと評価できる。引き続き、女性職員の登用に取り組んでいくことを望む。

##### イ 仕事と家庭の両立

職員が公務に能力を十分に発揮するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要。

男性職員の育児休業及び子育て目的の特別休暇の取得を促進するためには、組織全体で意識啓発に取り組み、男性職員が制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

## ② 超過勤務の縮減

長時間労働を是正するため、これまで以上に取組を進めることが求められている。超過勤務によるストレスや疲労の蓄積が、職員の心身の健康に与える影響が大きいことを考慮し、恒常的に超過勤務が多い職場については、引き続き、効率的な業務執行体制の構築や業務量に見合った適正な人員配置を行うこと等、その縮減に有効な対策を講じていく必要がある。

また、本市では、教職員の勤務実態を把握し、多忙化の解消に向けた取組を行っているところであるが、今後も実効性のある取組を行っていく必要がある。

## ③ メンタルヘルス対策

予防や再発防止に向けた一層の取組を行うとともに、個々のケースに即した対策を組織全体で粘り強く進めていくことが重要である。

## (3) 高齢期の雇用問題

再任用職員を活用するポストの確保が課題であり、再任用職員が増加する中で、若手職員を安定的・計画的に確保し、人事の新陳代謝を図ることが可能となるような人事管理を行っていく必要がある。

高齢期雇用の在り方については、定年の引上げに向けた今後の国の動向を踏まえ、他の地方公共団体の動きにも配慮しながら、引き続き検討していくことが重要である。

## (4) 公務員倫理の確保

本委員会では、これまでも公務員倫理の確保について繰り返し述べてきたところであるが、本年においても悪質な事案が発生するなど憂慮すべき事態である。本年4月より新潟市職員の懲戒処分の方針の運用が開始されたが、方針策定の趣旨を職員に十分に周知し、引き続き組織として業務のチェック体制を強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修により、すべての職員にコンプライアンス意識を根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう取り組んでいく必要がある。

## (5) 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保

地方公務員法及び地方自治法の改正により、これまでの臨時・非常勤職員にかかる制度運用を抜本的に見直す必要が生じることから、平成32年4月の改正法の施行に向け、適切に準備を進める必要がある。

## <参考>

### 1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均 41.8 歳）

改定前	改定後	増減額（率）
5,823 千円	5,849 千円	26 千円（0.45%）

※人件費（企業職を除く）への影響額 約 3.03 億円の増額

### 2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△0.18%	4.40 月	0.10 月

※本人事委員会の発足は平成 19 年

### 3 人事院勧告の主な内容

#### （1）月例給、ボーナスともに 4 年連続で引上げ

- ① 民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1 月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

#### （2）給与制度の総合的見直し（平成 30 年度において実施する措置）

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、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