


| 回 覧 | | | | | | | 組合分会長 |
|-----|--|--|--|--|--|--|-------|
| | | | | | | | |

月例給、一時金ともに引上げ！！

2015.8.6 2015人勧出る！

2015人事院勧告の概要 (国家公務員対象)

| | | 内 容 |
|---|-----------------------|---|
| 2015 給与改定 (H27 年度分)  | 月例給 (H27. 4. 1 実施) | ○民間給与との格差 1,469 円 (0.36%) を解消、平均 0.4% 引上げ ○1 級初任給を 2,500 円、若年層については同程度の改定。その他は 1,100 円の引上げを基本に改定 |
| | 期末手当・ 勤勉手当 | ○0.1 月分引き上げ、4.20 月に改定。引き上げ分は勤勉手当に配分 ○本年は 12 月の勤勉手当に、来年以降は 6 月、12 月に配分 |

| | | |
|------------------------------|--------------------------|---|
| 勤務時間につ いて (H28. 4. 1~) | フレック スタイ ム制の 拡充 | ○適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフ レックスタイム制を拡充 (詳細は裏面) |
|------------------------------|--------------------------|---|

2015年8月6日、人事院は給与等の勧告を行いました。2015 給与改定(H27 年度分)の内容では、月例給、ボーナスともに「**プラス勧告**」です。ともに引上げとなるのは、実に 25 年ぶりとなりますが、民間での春闘・賃上げの状況からも引上げは当然のことであり、この引上げ勧告を確実に実施させるべく、市職では、県本部等と連携し、福井県人事委員会対策などの取り組みを開始します。

また、フレックスタイム制の拡充については、超勤の縮減や育児・介護等に配慮した柔軟な働き方を可能にする要素はあるものの、地方自治体においては、住民サービスに直結した職場にあることから、安易に超勤手当を圧縮する目的に窓口業務の延長や休日開庁等にこの制度を活用することは避けるべく、市職も慎重な取り組みを進めていきたいと考えます。



今回の人事院勧告のわかりやすい解説

(1) 2015 給与改定 (H27) については、国家公務員の給与 (4月分) とボーナス (昨年8月から
の本年7月まで) に対して、同基準で民間給与・ボーナスを比較してどうかという調査の結果、今回、
国家公務員の方が0.36%低かったため、H27年度分の給与を平均0.4%UP、ボーナスを0.1か月UP
する勧告をしました。
国家公務員の行政職 (一) 職員の平均年間給与では、約59,000円/年 (0.9%) ほど上がる計算になります。

本年の民間給与との較差 1,469円 (0.36%) を解消するため、以下のとおり俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しに
おける地域手当の支給割合の引上げを実施することとしました。



(2) フレックスタイム制の拡充について (H28. 4. 1~)

拡充の必要性

- 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
 - 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
 - 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する
- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することが適当

拡充の概要等

- 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- 育児又は介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態とする(コアタイムの短縮。日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設定可能)
- 超過勤務が増加しないようにするのみでなく、縮減する方向での働き方の推進が重要

制度のイメージ

割振り単位期間(4週間。育児・介護職員については1~4週間)の中で1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)1週間当たりの勤務時間数は、通常の勤務と変わらない



コアタイムは全員が勤務
フレキシブルタイムは、その範囲内で、育児や介護等を含めた職員の様々な事情に応じて、
・勤務時間帯を早める(遅らせる)こと
・1日の勤務時間を短く(長く)して、その分、他の日の勤務時間を長く(短く)すること
等が可能

(注1)…全員が勤務しなければならない時間帯
(注2)…始業及び終業時刻を設定できる時間帯