

平成 30 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

- 1 月例給は、職員給与が民間給与を 345 円 (0.09%) 下回っており、この較差を解消するため、給料表の引上げ改定
- 2 特別給 (期末手当・勤勉手当) の 0.05 月分引上げ (現行 4.40 月分→4.45 月分)

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[(A)-(B)] / (B)×100]
393,625 円	393,280 円	345 円 (0.09%)

(職員の平均年齢 45.0 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 355 の民間事業所から 128 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査 (調査完了率 94.5%)

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

民間の支給割合	職員の支給月数
4.45 月分	4.40 月分

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と職員の支給月数を比較

3 本年の給与改定

(1) 月例給

行政職給料表：民間の初任給の状況等を勘案し、1級の初任給基準となる号給を 900 円程度引き上げ、若年層に重点を置いた改定

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を考慮した改定

医療職給料表(1)及び初任給調整手当：国との均衡を考慮した改定

(2) 特別給

民間の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、0.05 月分引上げ (4.40 月分→4.45 月分)

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当へ配分

平成 31 年度以降において、期末手当及び勤勉手当の 6 月期と 12 月期が均等になるように配分

※一般職員の場合

		6 月期	12 月期
30 年度	期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.9 月 (支給済み)	0.95 月 (現行 0.9 月)
31 年度	期末手当	1.3 月	1.3 月
以降	勤勉手当	0.925 月	0.925 月

(3) 改定の実施時期

月例給：平成 30 年 4 月 1 日

特別給：勤勉手当については改正条例の公布の日、期末手当については平成 31 年 4 月 1 日

4 その他給与に関する諸課題

(1) 高齢層職員の給与制度のあり方

昇給制度については、他都市の動向も注視しつつ、本市の実態や総合的見直しの実施状況等を踏まえ、その見直しについて引き続き検討していく必要

(2) その他諸手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえた検討が必要

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

広報活動の充実に努めるなど、引き続き、多様で有為な人材確保のための取組の推進が必要
個々の職員の能力及び組織力の向上を図るため、人事管理、組織マネジメント、職員研修を有機的かつ効果的に連携させていくことが必要

人事評価制度については、引き続き、地方公務員法の趣旨を踏まえた運用が必要

公務員倫理の確保については、職員は、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、公務に全力を尽くすことが必要

(2) 女性職員の登用

女性職員のキャリア形成支援や意欲向上、ワーク・ライフ・バランスの推進などの継続的な取組が重要。性別、職種にとらわれない能力・実績主義に基づく任用を基本に、長期的な視点に立って、総合的に推進していくことが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境づくりと制度の周知に引き続き努めるとともに、効率的・効果的な業務執行のための働き方改革を積極的に推進していくことが必要

(4) 時間外勤務の縮減

管理職員はマネジメント能力を十分に発揮し、職員の勤務実態の適切な把握や業務の効率化・業務配分の見直し等に取り組むとともに、職員一人ひとりが働き方についての意識を持ち、計画的・効率的な業務執行に努めることが重要

任命権者においては、引き続き、過重労働職員に対する適切な対策を講じつつ、管理職員のマネジメントの重要性の周知及び指導、事務事業の見直しや人員の適正な配置を行うことが必要

(5) 職員の健康の保持と職場環境の整備

メンタルヘルス対策については、ストレスチェックの活用と、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が連携・協力しながら総合的な対策をより一層推進していくことが重要

ハラスメント対策については、ハラスメントを許さない職場づくりを継続的に進めていくとともに、職員一人ひとりが正しい理解を持ち、その意識を高める取組を続けていくことが必要

(6) 高齢期の雇用問題

定年退職者の知識や経験、技術を十分に活かしながら、行政ニーズに的確に対応することができるよう、今後も再任用制度を適切に運用していくことが必要

再任用職員の増加や定年の引上げが見込まれる中で、若手職員の安定的・計画的な確保により人事の新陳代謝を図る人事管理等の検討を行うとともに、今後の定年引上げに向けた国の動向を注視していくことが必要

(7) 多様な雇用形態の職員

それぞれの職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と良好な職場環境の整備に引き続き努めることが必要

地方公務員法及び地方自治法の一部改正により会計年度任用職員制度が創設されたが、平成32年(2020年)4月1日の改正法の施行に向けて、制度の適正かつ円滑な実施のための具体的な検討を遅滞なく進めていくことが必要

<参考>

① 本年の給与改定に伴う事務職員及び技術職員(新規学卒の採用者を除く。)の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C)=(B)-(A)	増減率(C)/(A)×100
6,443 千円	6,468 千円	24 千円	0.38%

※千円未満は四捨五入。

(平均年齢 45.0 歳)

② 改定に伴う所要額(企業職員、技能労務職員、小・中学校の教職員等を除く 4,450 人の4月分給与から試算)

約1億円