

令和元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，ボーナスともに引上げ ～平均年間給与は約 26,000 円の増額～
 - 月例給については，民間給与との較差 434 円（0.12%）を解消するため，俸給表の水準を引上げ
 - ボーナス（特別給）については，0.05 月分引上げ（改定後は 4.50 月分）
 - 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引上げ，手当額の上限を 1,000 円引上げ

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 441 事業所から 102 事業所を無作為抽出し，常勤従業員※の本年 4 月分の給与等について調査（調査完了 94 事業所，完了率 92.2%） ※ 雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員（パート，アルバイト等を除く。）

（2）月例給

事務・技術関係の職務に従事する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の 4 月分給与を比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
357,586円	357,152円	434円（0.12%）

※ 職員の平均年齢 42.1 歳，平均経験年数 19.9 年

※ いずれも，本年度の新規学卒者は含まれていない。

（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
4.48 月分	4.45 月分

2 給与の改定

（1）俸給表

一般俸給表については，初任給を大卒 1,500 円，高卒 2,000 円引上げ。これを踏まえ，30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定。（平均改定率 0.1%）

一般俸給表以外の俸給表についても，一般俸給表との均衡を基本に，引上げ改定

(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（4.45月分→4.50月分）

※再任用職員は除く

※0.05月単位で改定

※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) 住居手当

人事院勧告を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）。

これに伴い、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、国の経過措置に準じた所要の措置を講ずる。

(4) 実施時期等

- ・俸給表については平成31年4月1日から実施
- ・特別給については令和元年12月1日から実施
- ・住居手当については令和2年4月1日から実施

3 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

本市で働くことの魅力ややりがい、業務に関する情報をより効率的に伝える方策の検討を引き続き行っていく。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能力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

引き続き、職員の能力に応じた適材適所の配置を進めるとともに、階層別研修や職場研修など職員の能力向上の機会充実に努め、市政を担うにふさわしい高い行政能力を持った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

研修等を通じて適正な人事評価制度の運用を行うとともに、評価者と被評価者との間のコミュニケーションが十分に図られるよう支援を行い、人材育成への活用に向けた取組を継続する必要がある。

④ 障がい者の活躍推進

今後も、障がい者の活躍する場の確保・拡大に向け、率先して障がい者を雇用することが重要。入庁後においては、障がい者の特性に関して配属先職場における理解を深めるとともに、障がいのある職員の活躍推進に向けた計画の作成など、雇用の質の向上に向けた取組を推進することが求められる。

(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

男性職員の育児休業等の取得を促進するためには、職員及び職場の意識改革が必要。制度周知や研修による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 長時間労働の是正

本年4月から時間外勤務命令の上限を原則月45時間等としたが、月80時間以上の時間外勤務者数の状況をみると、依然として一定数存在している。事業の廃止を含めた業務の見直しに加え、ICTを活用した業務の効率化や業務量に見合った人員配置を行うこと等、有効な対策を講じていく必要がある。

教職員の多忙化については、「第2次多忙化解消行動計画」に基づき、学校閉庁日の設定、スクールロイヤーの導入、学校事務支援員と部活動指導員の配置などを進め、一定の成果が認められている。教職員の多忙化の解消に向け、引き続き実効性のある取組が行われることを望む。

③ 勤務時間の状況の適正把握

本年4月に労働安全衛生法が改正され、労働時間の状況について、原則パソコンの使用時間記録等の客観的な方法による把握が義務付けられた。本市では、出退勤時刻を適正に把握しているとは言い難い状況にある。また、時間外勤務命令の上限設定に伴い、職員の時間外勤務縮減の意識がより強くなり時間外勤務時間の過少申告も懸念されることから、併せてそれを防止する取組も求められる。法の趣旨に基づく客観的な方法によることはもちろん、ICTを最大限に活用した効率的な管理方法を速やかに検討し導入していく必要がある。

④ メンタルヘルス対策

予防や再発防止に向けた取組を継続的に行うとともに、ストレスチェック結果を活用した職場環境の改善等、組織全体の対策を進めていくことが重要である。

⑤ ハラスメント対策

職員が業務に対してやりがいを感じ、その能力を十分に発揮するためには、ハラスメントを許さない職場風土の醸成が必要。研修を継続して実施するとともに、職員が安心して相談できる体制を整え、相談に対し迅速かつ適切に対応することで、良好な勤務環境を確立することを望む。

(3) 高齢期の雇用の在り方

雇用と年金の接続を図ることができるよう引き続き再任用制度を運用していく必要がある。

今後も、定年引上げに関する国の動向を注視しながら、高齢層職員の雇用を含めた、組織全体としての人事管理の在り方について検討を進めていくことが重要である。

(4) 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保

来年4月から導入される会計年度任用職員制度については、法の趣旨を踏まえ、適

正な任用及び勤務条件等が確保されるよう努めることはもちろん、職員募集に当たっては、多くの臨時・非常勤職員が影響を受けることから、丁寧な説明と十分な周知を行い、円滑な制度移行を実現する必要がある。

(5) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として、より高い倫理感を求められていることを自覚して職務に取り組むとともに、来年4月から内部統制制度が導入されることから、組織として業務のチェック体制を強化・徹底することも必要。

退職管理の制度が十分周知されていない現状を踏まえ、元職員による働きかけ行為等の本委員会への届出義務を含めた制度周知を図り、退職管理のさらなる適正化に努める必要がある。

<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 平均年齢 41.7 歳 平均経験年数 19.6 年）

改定前	改定後	増減額（率）
5,892,000 円	5,918,000 円	26,000 円（0.44%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 2.37 億円（企業職を除く 9,248 人による試算）

2 過去の給与勧告の状況

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	542 円	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	62 円	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△ 570 円	△ 0.16%	4.15 月	△ 0.30 月
平成 22 年	△ 528 円	△ 0.15%	3.95 月	△ 0.20 月
平成 23 年	△ 30 円	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	82 円	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△ 476 円	△ 0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	1,425 円	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	1,158 円	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△ 646 円	△ 0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月
令和元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月

3 人事院勧告の主な内容

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.09%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05 月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ