

平成30年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

<本年の給与報告・勧告のポイント>

月例給は据え置き、ボーナスは引上げ

- ① 較差解消を目的とした月例給の改定は行わないことが適当
- ② ボーナスを引上げ（0.05月分）、引上げ分は勤勉手当に配分

1 本市職員と民間従業員との給与較差

民間事業所の従業員の給与	本市職員の給与	較 差
403,530 円	403,418 円	112 円 (0.03%)

*公務は行政職、民間は行政職に相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出（本年度の新規採用者は含まない。）

*調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに50人以上の市内民間事業所434事業所であり、無作為抽出された164事業所について訪問調査

2 給与改定に関する基本的な考え方

- ・本年の公民給与に是正すべき較差があるとは認められず、おおむね均衡している状態であり、給料表の適切な改定を行うには十分ではないことから、3の(1)に掲げる給料表を除き、改定を行わないことが適当

3 勧告の内容

- (1) 教育職給料表、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表の改定
 - ・国家公務員の俸給表との均衡を考慮して改定する必要
- (2) 実施時期 平成30年4月1日

4 報告の内容

- (1) 期末・勤勉手当（ボーナス）
 - ・民間の支給月数（昨年8月～本年7月）は4.46月であるため、国に準じて、期末・勤勉手当の支給月数を年間4.45月とし、引上げ分は勤勉手当への配分が適当（職員の昨年実績4.40月）
- (2) 初任給調整手当
 - ・医師の処遇確保の観点から、国に準じて改定する必要
- (3) これからの人事・給与制度について
 - ・人事評価制度が職員から納得の得られる、透明性の高いものとして定着していくよう、精度の向上に向けた不断の取組とともに、結果の更なる活用について、調査・研究が必要
- (4) 定年の引上げについて
 - ・人事院の意見の申出に対する国の動向や他都市の検討状況等を注視しつつ、定年の引上げに向けた詳細な制度設計について、本市の実情を踏まえ、具体的な検討を進めていくことが必要

(5) 本市職員の働き方について

＜ワーク・ライフ・バランスの推進について＞

- ・職員のライフスタイルに応じた、柔軟で多様な働き方の推進が重要
- ・「時差出勤」は、試行結果を踏まえ、引き続き、本市に適した制度の導入に向けて検討されたい

＜女性職員の活躍推進について＞

- ・これまでの施策に対する評価・検証を十分に行った上で、国における取組などを参考にしながら、次期計画において、さらに効果的な取組が推進されることを期待

＜時間外勤務の削減について＞

- ・組織のマネジメント力向上を図りながら時間外勤務の削減に継続的に取り組むとともに、職員に命令しないまま勤務時間外に業務を行わせないように、適正管理に努めていく必要
- ・国の時間外勤務の上限時間設定等の動きを注視する必要

＜教職員の長時間労働の改善について＞

- ・「学校における業務改善プログラム」の実施成果を次の取組に活かしながら、長時間労働の改善効果が広く教職員に波及するよう努めることが必要
- ・時間外勤務手当等が支給されない教職員は、勤務時間・休暇制度に関する意識が希薄にならないよう、更なる長時間労働の改善に向けた意識醸成等が必要

(6) 心の健康づくりとハラスメント防止について

- ・今後とも、円滑な職場復帰・再発予防（三次予防）を含む心の健康づくりとともに、各種ハラスメントに対する理解を深める取組を推進されたい
- ・任命権者及び所属長は、一人ひとりの職員の人格が相互尊重される職場づくりを引き続き推進されたい

(7) 会計年度任用職員について

- ・新制度が始まる平成 32 年 4 月 1 日に向けて、総務省通知や他都市の動向等を十分に踏まえながら、引き続き、勤務条件等について、適切に検討を進めていく必要

(8) 公務員倫理の徹底について

- ・任命権者においては、引き続き、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ職員の公務員倫理の意識高揚に努めることが必要
- ・職員においては、職務上はもとより、職務外においても高い倫理観と使命感を持ち、全体の奉仕者として市民の信頼に応えていただきたい

【参 考】

＜報告・勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（行政職給料表適用職員）＞

改定前	改定後	増減額（率）
659.8 万円	661.8 万円	2.0 万円（0.31%）

（注） 新規採用者を含む

＜人事院給与勧告の概要＞

月例給、ボーナスともに引上げ
1 月例給の較差 655 円（0.16%） [俸給 583 円 その他 72 円] ・俸給表の水準引上げ 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を 1,500 円引上げ、若年層については 1,000 円程度の改定。その他は、400 円の引上げを基本に改定。
2 期末・勤勉手当 ・0.05 月分引上げ（年間 4.40 月分→4.45 月分） ・勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分