

令和6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、平成4年以来、約30年ぶりの水準
 - ・ 民間給与との較差 10,706円(2.70%)を解消するため、給料月額を引上げ
 - ・ ボーナスを引上げ(0.10月分)、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に配分
- ◆ 扶養手当の見直し等について
 - ・ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当を加算
 - ・ 地域手当の支給割合を変更

1 民間給与との較差

| 民間事業所の従業員の給与 | 本市職員の給与 | 較 差 |
|--------------|----------|----------------|
| 407,430円 | 396,724円 | 10,706円(2.70%) |

- (注) 1 本市職員は行政職、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
2 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417事業所から、無作為抽出された146事業所

2 勧告の内容

(1) 月例給の改定について

ア 行政職給料表

人事院勧告における同種俸給表の改定傾向、市内民間事業所の初任給の状況、人材確保の観点及び人員構成等を考慮の上、全体的に改定

イ その他の給料表 行政職給料表及び国家公務員の俸給表との均衡を考慮した改定

ウ 実施時期 令和6年4月1日

(2) 扶養手当の見直し等について

ア 扶養手当

配偶者の働き方に中立的な制度となるよう配偶者に係る扶養手当を廃止し、少子化対策の対応等から子に係る手当額に加算

イ 地域手当

国家公務員の地域手当の支給割合に準じて地域手当の支給割合を変更

ウ 実施時期 令和7年4月1日(経過措置あり)

3 報告の内容

(1) 期末・勤勉手当(ボーナス)について

民間の支給月数(昨年8月~本年7月)は4.60月であるため、期末・勤勉手当の支給月数を年間4.60月とし、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当への配分が適当

| 民間事業所の従業員の支給月数 | 本市職員の支給月数 | 支給月数の差 |
|----------------|-----------|--------|
| 4.60月 | 4.50月 | 0.10月 |

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

人事院の報告・勧告にあった「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」については、本市においても、調査・研究を進める必要がある。

(3) 多様で有為な人材の確保等について

人材確保に資する処遇面の調査・研究を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを進められたい。職員一人ひとりの希望や経験、能力等を踏まえた人材育成の推進や様々な経験や専門性を有する人材の登用等についても研究を進められたい。当委員会においては、採用試験制度の在り方や一層のDX化に向けた見直しについて検討を進めていく。

(4) 人事・給与制度について

引き続き本市の実情に即した、より公正な人事評価の実施に向けて取り組むとともに、能力・実績をより一層反映することができる人事・給与制度について、調査・研究されたい。

(5) 障害者雇用について

障害のある職員一人ひとりが能力を有効に発揮できるよう、障害者雇用の促進について、調査・研究を進められたい。

(6) 本市職員の働き方について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進について

すべての職員が安心して働き続けられる様に、個別の事情にも対応ができる育児・介護制度の充実に向けて研究されたい。また、高齢層職員も含めたすべての職員が、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場づくりに積極的に取り組まされたい。

イ 時間外勤務の削減について

任命権者においては、業務負担の平準化及び業務量に応じた適正な人員配置を行う必要がある。所属長においては、適切なマネジメントや勤務時間の適正管理に取り組まされたい。

ウ 教職員の長時間労働の改善について

教職員が本来の業務に注力し、児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できる環境の整備に取り組み、実質的に教職員の負担軽減につながる取組を一層進められたい。

エ 女性職員の活躍推進について

多様な職務経験の付与や能力開発支援などの人材育成の強化、及び柔軟な働き方の推進などの仕事と生活を両立できる職場環境づくりに向けた取組を進めていくことが必要である。

(7) 心の健康づくりについて

職員が心身ともに健康で働き続けられる取組をさらに進め、ストレスチェックを活用し、安心して働くことができる職場づくりに積極的に取り組まされたい。

(8) ハラスメントの防止について

職員研修による意識啓発などに加え、相談員に対する研修などにも取り組み、ハラスメントのない職場環境づくりを推進されたい。また、「カスタマー・ハラスメント」についても職員保護の観点から組織として取り組まされたい。

(9) 公務員としての自覚をもって

任命権者においては、不祥事の防止・根絶に全力で取り組まされたい。職員各位においても、職務の内外を問わず高い倫理観を持ち、全体の奉仕者であることを強く自覚して行動し、市民の信頼に答えていただきたい。

【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） |
|---------|---------|---------------|
| 650.5万円 | 672.4万円 | 21.9万円（3.37%） |

（注） 新規採用者を含む。

<人事院給与勧告の概要>

- ① 俸給月額を引上げ（官民給与の較差：11,183円 2.76%）、初任給の引上げ
- ② ボーナスの引上げ（0.10月分） ③ 扶養手当の見直し 等