

平成30年 職員の給与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》

月例給は改定見送り、期末・勤勉手当（ボーナス）は5年連続の引上げ

- ① 民間給与との較差（ $\Delta 0.01\%$ ）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（支給月数4.40月分→4.45月分）

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の522事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された119事業所について、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して調査を行った（調査完了率82.9%、調査実人員7,222人）。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与	職員の給与	較 差
407,086 円	407,143 円	$\Delta 57$ 円 ($\Delta 0.01\%$)

(職員の平均年齢 41.7 歳、平均勤続年数 17.2 年)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.44 月分	4.40 月分	0.04 月分

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 行政職給料表(1)：較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととする。

イ 行政職給料表(1)以外の給料表：行政職給料表(1)との均衡を考慮し、改定を行わないこととする。

ただし、特定任期付職員給料表、第1号任期付研究員給料表及び第2号任期付研究員給料表については、国との均衡を基本とし、引上げ改定を行うこととする。

ウ 初任給調整手当：国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.40月分）が、民間の特別給の支給割合（4.44月分）を下回っていることから、支給月数を0.05月分引き上げる（4.40月分→4.45月分）。なお、支給月数は、国等と同様に0.05月単位で決定しており、小数第2位を二捨三入・七捨八入するため、民間支給割合が4.44月分の場合は4.45月分としている。

(3) 宿日直手当

国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

(4) 改定の実施時期等

平成30年4月1日から実施すること。ただし、(2)についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

4 人事管理に関する報告及び意見

(1) 勤務環境の整備と働き方・仕事の進め方改革

ア 長時間勤務の是正：労働安全衛生の観点からは、時間外勤務時間数の原則的な上限が遵守されることが望ましい。長時間勤務の原因は、全庁に共通するものと個々の職場に特有のものがあり、今後もその両面において、業務の効率化・簡素化を目指すべく取組を推進されたい。

イ 多様な働き方の推進：時差勤務やサテライトオフィスの設置等について、引き続きその効果と影響を検証し、多様な働き方を実現する制度について検討されたい。また、障害者雇用の拡大について、職員同士が個々の状況を認識し互いに協力することで、全ての人にとって働きやすい職場環境の整備に努められたい。

ウ メンタルヘルス対策：これまでの一次予防の取組と併せて、ストレスチェックを有効活用することで、職場環境の改善に向けた取組を支援するさらなる対策がなされることを期待する。

(2) 人材の確保・育成

ア 人材の確保：複雑・多様化する行政課題や市民ニーズに的確に対応していくために、多様な有為の人材を安定的かつ継続的に確保することは重要な課題である。本委員会は、今後も引き続き、多くの機会や手法を活用し、人材の確保に向けた取組を積極的に進めていく。

イ 人材の育成：研修やOJT支援等に関する各取組においては、効果の検証や課題整理を行いながら、適切に充実させていくことが望ましい。各職員が高い意欲と志を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、引き続き計画的な取組を進められたい。

ウ 昇任制度の在り方：本委員会は、引き続き、昇任制度の公平かつ公正な運用に努めるとともに、適切な在り方について検討を続け、任命権者と連携しながら受験しやすい環境の整備を図っていく。

(3) 高齢期の雇用の在り方：会計年度任用職員制度の影響も勘案し、さらに定年の引上げを見据えた上で、今後も雇用と年金の接続への対応を図りながら、再任用職員の経験及び能力を十分に活かすとともに、勤務意欲が確実に保持されるよう適正な再任用制度の運用を推進されたい。

(4) ハラスメント対策：職員が自らの言動を改めて振り返り、誰もが気持ちよく働ける環境づくりに努めるとともに、任命権者においては、各職場におけるハラスメントの防止に向けて継続的な取組の推進に努められたい。

(5) 市民からの信頼確保：厳正な服務規律を確保し、高い公務員倫理を確立するために、全庁を挙げて職員の規範意識の向上に取り組み、信頼回復に努められたい。職員一人ひとりに対しては、高い規範意識と強い責任感を持って、職務に精励することを期待する。

【参考】

1 給与改定に伴う職員の平均年間給与

勧告前の平均年間給与	勧告後の平均年間給与	平均年間給与の差
6,677,000円	6,698,000円	21,000円(0.31%)

2 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約3億円
- (2) 企業職を含めた場合 約3億6,000万円