

## 「令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告」について

本日(10月4日)、市人事委員会は、市長及び市議会に対し、「令和元年  
職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

詳細については、添付資料のとおりです。

市長への報告・勧告(谷口委員長から本村市長に報告・勧告書を手渡しました)



市議会への報告・勧告(谷口委員長から石川議長に報告・勧告書を手渡しました)



以上

問い合わせ先 人事委員会事務局

電話 042-769-9810





## 「令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

### 本年の給与勧告のポイント

#### ① 月例給の引上げ

職員給与が民間給与を287円(0.08%)下回っているため、給料表を引上げ改定

#### ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ

支給月数4.45月→4.50月(0.05月分)、勤勉手当に配分

#### ③ 住居手当の見直し

住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、手当額の上限を引上げ

### 1 職員給与と民間給与の比較

#### (1) 職種別民間給与実態調査

調査対象事業所は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所223事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した87事業所を実地調査

#### (2) 職員給与と民間給与の比較結果

<月例給>

民間従業員の給与	職員の給与（行政職(1)）	較差
373,300円	373,013円	287円(0.08%)

(行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 39.4歳、平均経験年数 17.2年)

<特別給(ボーナス)>

民間従業員の支給月数	職員の支給月数	差
4.51月分	4.45月分	0.06月分

### 2 給与改定等について

#### (1) 月例給

較差を解消するため、給料表（行政職給料表（1）、消防職給料表、医療職給料表、教育職給料表及び学校事務職給料表）を若手職員について引上げ改定

#### (2) 期末・勤勉手当

- ・民間従業員の支給月数に見合うよう、年間支給月数を4.45月分から4.50月分に引上げ
- ・引上げ分は勤勉手当に配分

#### (3) 住居手当

国の水準を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、手当額の上限を引上げ

#### (4) 実施時期

平成31年4月1日

(ただし、期末・勤勉手当は令和元年12月1日、住居手当は令和2年4月1日)

### 3 給与制度について

#### 任期付職員の給与水準等について

任期付職員の給与水準及び初任給基準について、常勤職員の水準を踏まえた取扱いをすることが必要

## 4 人事行政に関する報告

### (1) 人材の確保等

#### ア 人材の確保

- ・新卒学生の通年採用が拡大し、学生の就職活動の時期に変化も見込まれることから、就職活動の動向についての情報収集を進めながら、適切な時期に本市の魅力や仕事に関する情報が発信できるよう取り組むことが必要
- ・専門的な知識や技術を持った人材の確保策も重要であることから、実情に応じた柔軟な職員採用についても検討されたい

#### イ 人材の育成

- ・若手職員に対する継続的な研修や職員が主体的に能力開発に努め、長期的にモチベーションを維持・向上していける職場づくりが重要
- ・職員個々の資質向上を目的とした自主研修グループなどへの更なる支援策について検討することが必要

#### ウ 人材の活用

- ・専任職制度の運用状況及び効果を十分に検証しつつ、順次専門分野の拡大について検討し、職員の適正や能力を最大限に発揮できる配属を進めることが必要

### (2) 勤務環境の整備

#### ア ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・多様性を尊重し、男性職員に限らず全ての職員が容易にかつ長期に育児休業を取得できる職場環境を醸成することが重要
- ・自らの仕事と生活をマネジメントすることでそれぞれの価値を高め、より良い結果を実現するワーク・ライフ・マネジメントの意識が必要であることから、管理監督者は、職員の意識改革に向けた取組を進めることが必要

#### イ 職員の勤務環境の整備

- ・障害のある職員と共に働く、同僚・上司の理解を深めるとともに、相談支援体制の充実を図るなど、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりをより一層推進することが必要
- ・RPAやAIを活用した業務効率化を進めるとともに、ICTを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる仕組みを整え、労働生産性の向上に努めることが必要

#### ウ メンタルヘルス対策

- ・長時間労働による面接指導や健康相談の対象者が、確実に面接指導や健康相談を利用できるよう、職場内の共通理解の形成に努め、利用しやすい環境を整備することが必要

#### エ ハラスメント対策

- ・ハラスメント防止対策を継続するとともに、ハラスメントの発生する根本的な原因について深く考え、ハラスメントを根絶する意識を強く持つことが必要

### (3) 公務員を巡る諸課題

#### ア 公務員倫理の確保

- ・職員一人ひとりが、非違行為や事務処理ミスが市政に対する信頼を失うことを自覚するとともに、不祥事を絶対になくす意識を強く持ち、かつ、高い倫理観と使命感を持って行動されたい

#### イ 高齢期の雇用の在り方

- ・引き続き希望者について年金の支給開始年齢までは再任用制度を活用することで、雇用と年金の接続を図ることが必要
- ・再任用職員の持つ豊富な知識と経験が最大限に発揮されるよう、任用の在り方について検討を行いつつ、定年引上げを想定し、今後も国の動向を注視していくことが必要

## ※参考

### 【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(1)適用職員)

改定前	改定後	増減
6, 134千円	6, 158千円	24千円(0.39%)

## 職員の給与等に関する報告及び勧告にあたって

本日、相模原市人事委員会は、相模原市議会及び相模原市長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

人事委員会による給与勧告制度は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として、地域の民間従業員等との均衡を考慮し、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与等勤務条件を確保する機能を有するものです。

本委員会において、本市職員と市内民間従業員の給与等について調査し、精確な比較をしたところ、月例給については、本市職員の給与が市内民間従業員の給与を287円(0.08%)下回り、この較差を是正するため給料表の引上げを勧告いたしました。

特別給については、本市職員の年間支給月数が民間従業員の年間支給月数を0.06月分下回る結果となり、そのため、年間0.05月分の引上げを勧告いたしました。

これからも私ども人事委員会といたしましては、地方公務員法の趣旨に則り、中立的・専門的に責任と役割を果たしてまいりたいと考えております。

市議会及び市長におかれましては、本委員会の給与等に関する報告及び勧告に基づいて適切に対応されますよう要請いたします。

市民の皆様におかれましては、本給与勧告制度の意義や役割に深い御理解を賜りますようお願い申し上げます。

令和元年10月4日

相模原市人事委員会

委員長 谷口 隆 良