

## 平成29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 民間給与との較差（882円、0.22%）を解消するため、地域手当の支給割合を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当を引上げ（4.30月分 → 4.40月分）

### 1 職種別民間給与実態調査（実地調査期間 平成29年5月1日から6月16日まで）

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464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118事業所について調査を実施した。

### 2 職員給与と民間給与との比較

#### <給与月額>

民間従業員と職員の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較した。

民間給与	職員給与	較 差
394,563円	393,681円	882円 (0.22%)

（職員の平均年齢は40.3歳、平均経験年数は17.4年）

#### 《公民比較の民間従業員及び職員》

- 民間従業員 事務・技術関係職種の常勤従業員
  - 職 員 行政職給料表適用職員のうち保育士等を除いた職員（事務・技術職員）
- 民間従業員、職員ともに、本年度の新卒採用者は含まれていない。

#### <特別給（ボーナス）>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合（支給実績）と職員の年間の平均支給月数を比較した。

民間支給割合	職員支給月数	差
4.42月	4.30月	0.12月

### 3 公民較差に基づく給与改定等

#### (1) 改定の方針

- ・ 平成28年4月から実施している給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、地域手当の支給割合の段階的な引上げを行っている状況を踏まえ、本年の公民較差を地域手当の支給割合の引上げ改定により解消
- ・ ただし、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表については、人事院勧告の内容に準じて給料表の引上げ改定
- ・ また、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)については、埼玉県における改定状況等を考慮して措置

## (2) 諸手当

### ア 地域手当

- ・ 地域手当の支給割合を0.26%引き上げ、14.26%とする。  
(平成29年4月1日の地域手当の支給割合を11%とされた教職員については、11.26%)  
※ 地域手当の支給割合が制度完成している医療職給料表(1)の適用者を除く。

### イ 初任給調整手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

### ウ 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合に見合うよう支給月数を引上げ改定 (4.30月分→4.40月分)  
※ 支給月数は、0.05月単位とし、小数点第2位を二捨三入、七捨八入
- ・ 再任用職員の支給月数については人事院勧告に準じて0.05月分の引上げ改定  
(2.25月分→2.30月分)
- ・ 引上げ分については、人事院勧告の内容に準じて勤勉手当に配分

### エ 扶養手当の見直し

- ・ 市内民間事業所、税制・社会保障制度及び他の政令指定都市等の動向を踏まえ、引き続き検討

## (3) 実施時期

- ・ 医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表の改定並びに(2)ア及びイについては、平成29年4月1日から実施
- ・ (2)ウについて、平成29年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、平成30年6月期以降の支給に関する改定は平成30年4月1日から実施
- ・ 教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について改定を行う場合は、平成30年4月1日から実施

## 4 給与制度の総合的見直し

世代間の給与配分見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを基本的な考え方として、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施。

給料表の引下げに伴う経過措置を講じつつ、地域手当の支給割合の段階的引上げ等を実施し、平成30年4月1日に制度完成。

## 5 その他報告する事項

### (1) 健康で働き続けられる職場環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

管理監督職のマネジメントによる取組のほか、管理職員や教職員を含めた職員の勤務実態のより適切な把握に努め、業務の合理化、スクラップ等の抜本的対策が必要。また、働き方改革に関連する労働法制改正の動向等を注視し、更に実効性ある取組を検討する必要

#### イ メンタルヘルス対策

未然防止策として管理監督者によるラインケアと職員個々が自身のストレス状況を把握することが必要。任命権者はストレスチェック結果の集団分析を行うとともに、メンタルヘルス不調の要因となる長時間労働の是正等、抜本的な対策が必要

## ウ 仕事と家庭生活の両立支援

両立支援制度の活用促進のために、継続的な普及・啓発活動に加えて、管理職は「イクボス宣言」の行動理念に基づき、各職場内において両立支援推進に向けたマネジメント能力を発揮していくことが必要

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の適切な運用を図るとともに、職員の士気向上や活力ある組織構築の手段として、職員の任用、給与、人材育成等の人事管理において、人事評価制度を更に活用していくことが必要

### (3) コンプライアンスの推進

任命権者にとっては、風通しの良い職場づくりを推進し、不正や間違いを起こさせない職場を形成する必要。職員にとっては、高い倫理観を堅持するとともに、職員一人ひとりが職場環境、職場風土をつくっていく主体であることを認識し、自律的・自覚的な行動が必要

### (4) 高齢期の雇用問題

再任用制度を活用し、雇用と年金の適切な接続を図りつつ、長年培った経験と能力を最大限に発揮させる適切な人員配置をなお一層検討するとともに、定年の引上げに関する国の検討状況を注視し、本市においても適切に対応していく必要

【参 考】

1 職員（行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現 行	改 定 後	増 減
6,231,000円	6,283,000円	52,000円

（職員の平均年齢は39.2歳、平均経験年数は16.7年）

2 所要額

7億3千万円（教育職を含む全職員13,565人）

3 過去の給与勧告（給与月額、期末手当・勤勉手当の較差）

	給 与 月 額	期末手当・勤勉手当	平均年間給 与額の増減
		年間支給月数（較差月数）	
平成			
15年	△4,898円（△1.13%）	4.40月（△0.25月）	△18.3万円
16年	据置き19円（0.00%）	据置き（0.02月）	—
17年	△1,921円（△0.45%）	4.45月（0.05月）	△1.0万円
18年	△459円（△0.11%）	据置き（△0.01月）	△0.8万円
19年	259円（0.06%）	4.50月（0.05月）	2.6万円
20年	据置き46円（0.01%）	据置き（0.02月）	—
21年	△791円（△0.19%）	4.15月（△0.35月）	△15.6万円
22年	△1,179円（△0.28%）	3.95月（△0.20月）	△10.2万円
23年	△1,213円（△0.30%）	据置き（0.02月）	△1.9万円
24年	据置き190円（0.05%）	据置き（0.02月）	—
25年	据置き△87円（△0.02%）	据置き（0.01月）	—
26年	1,785円（0.45%）	4.10月（0.15月）	8.5万円
27年	798円（0.20%）	4.20月（0.10月）	5.2万円
28年	1,362円（0.35%）	4.30月（0.10月）	5.9万円

（注）期末・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げ又は引下げ勧告の月数を表す。