

## 平成30年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 【本年の給与勧告のポイント】

- ① 給与月額、民間給与との較差（△64円、△0.02%）が極めて小さいことから、改定なし
- ② 期末手当・勤勉手当を引上げ（4.40月分 → 4.45月分）
- ③ 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

### 1 職種別民間給与実態調査（実地調査期間 平成30年5月1日から6月18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465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120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
397,109円	397,173円	△64円（△0.02%）

（職員の平均年齢は40.1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
4.47月	4.40月	0.07月

### 3 公民較差に基づく給与改定等

#### (1) 改定の方針

- ・ 給与月額は、公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし
- ・ 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 初任給調整手当

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定

### イ 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（4.40月分→4.45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
- ・ 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
- ・ 平成31年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分

### ウ 宿日直手当

- ・ 人事院勧告の内容を踏まえ、所要の改定

### エ 扶養手当の見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額（13,500円→6,500円）、子に係る手当額を引上げ（6,500円→10,000円）
- ・ 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を12,000円とする取扱いを廃止

## (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)ア及びウについては、平成30年4月1日から実施
- ・ (2)イについて、平成30年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、平成31年6月期以降の支給に関する改定は平成31年4月1日から実施
- ・ (2)エについては、平成31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31年4月1日から実施

## 4 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

働き方見直しや業務量に見合った適正な人員配置を進めるとともに、管理監督職によるマネジメントを中心に、組織全体としての業務の合理化、スクラップ等あらゆる対策を講じる必要。また、学校現場においても、教員の負担軽減に向けた様々な取組を着実に推進していく必要

#### イ メンタルヘルス対策

未然防止策として、セルフケア、ラインケアが継続的かつ適切に行われるために、職員への普及・啓発活動が重要。ストレスチェック結果の集団分析の更なる活用や、「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく取組等を講じる必要

#### ウ 仕事と家庭生活の両立支援

「早出遅出勤務制度」の本格導入に向けて、より利用しやすい制度にしていくとともに、両立支援に係るその他の制度も含めて、積極的な情報発信により、継続的に普及・啓発等の促進策を講じる必要。全管理職職員には「イクボス宣言」の行動理念に基づき、両立支援に係る制度を利用する職員の応援や業務改善の推進等を積極的に行うことが必要

**(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進**

定年延長等により職員の在職期間が長期にわたることが予測される中、職員の士気を向上させ、活力ある組織を構築する手段として、人事評価制度を更に活用し、能力・実績に基づく人事管理の在り方について、継続的に検討していく必要

**(3) コンプライアンスの推進**

任命権者にとっては、管理監督者のリーダーシップの下、コンプライアンス推進体制の構築や意識の向上を図り、不祥事や事務処理ミスを発生させない職場風土を形成していく必要。職員にとっては、自らの果たすべき役割を認識し、公正かつ公平に職務を遂行する必要

**(4) 高齢期の雇用問題**

定年の引上げ等について、国や他団体等の動向を注視する必要。公務における質の高い行政サービスを維持するため、再任用制度を引き続き十分活用するとともに、高齢層の職員が持つ長年培った経験と能力を発揮できる職務や人員配置等、所要の環境整備を推進していく必要

【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
6,299,000円	6,319,000円	20,000円

（職員の平均年齢は39.1歳、平均経験年数は16.5年）

2 所要額

2億7千万円（教育職を含む全職員13,751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
29年	882円（0.22%）	4.40月（0.10月）	5.2万円

（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。