

平成29年10月6日

相模原市発表資料

## 「平成29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6日)、市人事委員会は、市長及び市議会に対し、「平成29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（谷口委員長から加山市長に報告・勧告書を手渡しました）



市議会への報告・勧告（谷口委員長から沼倉議長に報告・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



## 「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

#### 月例給は据置き

月例給は民間給与との較差(214円(0.06%))が極めて小さく、改定なし

#### 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ

支給月数4.3月 4.4月(0.1月分)、勤勉手当に配分

### 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215事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した85事業所を实地調査

#### (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
374,721円	374,507円	214円(0.06%)

(行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 39.5歳、平均経験年数 17.4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
4.42月分	4.30月分	0.12月分

### 2 給与改定等について

#### (1) 月例給

本年4月分の職員の給与が民間従業員の給与を214円(0.06%)下回っているが、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、改定を行わないことが適当

#### (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4.3月分から4.4月分に引上げ
- ・引上げ分は勤勉手当に配分
- ・実施時期は平成29年12月1日

#### (3) 諸手当

##### ア 扶養手当

国や他都市等の状況を踏まえ、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を引き上げることが必要

##### イ 管理職手当等

局長級・部長級を中心に、職務・職責に応じた適切な支給水準の確保を図る観点や、国や他都市等との均衡などを考慮し、見直しをすることが必要

なお、見直しをする際には、高位号給から昇格した場合の給料月額増加額について縮減することが必要

### 3 人事行政に関する報告

#### (1) 人材の確保等

##### ア 人材の確保

- ・より学生の就職活動の実情に合わせた取組を実施することが大切
- ・本市の仕事に対する魅力を感じてもらえる機会をを広げ、市政の将来を担う優秀な人材の確保に向けた取組を進めることが重要

##### イ 人材の育成

- ・若手職員の育成については、個人の能力に応じた計画的な育成への取組を推進していくことが必要
- ・女性職員が長期的に勤務することへの具体的なイメージを醸成する機会を充実させることが大切

##### ウ 人材の活用

- ・再任用職員が持つ能力を最大限に発揮するための環境を充実させることが大切
- ・任用しようとする職種や人材に関する調査・研究をしつつ、より効果的・効率的な人材の活用を積極的に進めていくことが必要

#### (2) 勤務環境の整備

##### ア 仕事と生活の調和の推進

- ・男性職員の育児休業取得率の更なる向上には、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土の一層の醸成が重要
- ・国等の動向を踏まえ、柔軟で多様な働き方を可能とする新たな制度を検討することが必要

##### イ 長時間労働の是正

- ・総実勤務時間の縮減に向けた取組をマネジメントする必要があるとともに、個々の職員が自らの働き方を見直すきっかけとなるよう啓発を行うことも重要
- ・国の動向等を踏まえつつ、教員の抱える様々な課題の解決に向けた支援体制の更なる充実など教員の多忙化解消に向けた取組を進めることが必要

##### ウ ハラスメント対策

引き続きハラスメント防止対策を講じ、職員が働きやすい環境を整備することが必要

#### (3) 公務員を巡る諸課題

##### ア 公務員倫理の確保

事務処理ミスなどの職員の不祥事は市民の市政への不信にも繋がることから、今後も事務処理ミス防止に向けた取組を継続していくことが必要

##### イ 雇用と年金の接続

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

### 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
6,095千円	6,133千円	38千円(0.62%)

## 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214円(0.06%)下回る結果となりましたが、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、改定を行わないことが適当であると判断いたしました。

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0.12月分下回る結果となり、そのため、年間0.1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。

平成29年10月6日

相模原市人事委員会

委員長 谷口隆良