

平成 30 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

◆月例給，ボーナスともに引上げ ～平均年間給与は 3 万 9 千円の増額～

○月例給については，民間給与との較差 1,262 円 (0.36%) を解消するため，俸給表の水準を引上げ

○ボーナス（特別給）については，0.05 月分引上げ（改定後は 4.45 月分）

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上，かつ，事業所規模 50 人以上の 440 事業所から 102 事業所を無作為抽出し，常勤従業員※の本年 4 月分の給与等について調査（調査完了率 96.1%）

※ 雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員（パート，アルバイト等を除く。）

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間従業員について，役職段階，年齢，学歴の条件が同等である者の 4 月分給与を比較（ラスパイレス方式）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B)
356,239 円	354,977 円	1,262 円 (0.36%)

※ 職員の平均年齢 42.1 歳，平均経験年数 20.0 年

(3) ボーナス（特別給）

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.45 月分	4.40 月分

2 給与の改定

(1) 俸給表

一般俸給表については，大卒・高卒の初任給を 2,400 円引上げ，若年層についても，1,800 円程度の改定。その他については，800 円の引上げを基本に改定（平均改定率 0.4%）

一般俸給表以外の俸給表についても，一般俸給表との均衡を基本に，引上げ改定

(2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引上げ（4.40月分→4.45月分）

※0.05月単位で改定

※引上げ分は、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

※平成31年度以降は、期末手当についても、6月期と12月期が均等になるよう配分

(3) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（1）の引上げ改定を考慮し、支給月額を600円引上げ（308,000円→308,600円）

(4) 宿日直手当

人事院勧告を踏まえ、勤務1回にかかる支給額の限度を引上げ

(5) 実施時期等

- ・俸給表、初任給調整手当、宿日直手当については平成30年4月1日から実施
- ・特別給については平成30年12月1日から実施

3 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 多様で有為・有能な人材の確保

広報活動を充実させ、本市で働くことのやりがいや業務に関する情報を伝える機会を積極的に増やしていく。また、本市が求める人材に適した受験要件の検討及び受験者の資質等を適切に見極める試験方法について引き続き調査・研究を進めていく。

② 人材の育成

将来を見据えた計画的な人材育成という観点から、引き続き職員のキャリア形成の支援と能力に応じた適材適所の配置を進めることが重要。本市の市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

③ 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度を職員の納得が得られるものとして定着させ、適正に運用するため、評価者と被評価者との間のコミュニケーションが適切に図られるよう十分な配慮を行うとともに、人事評価制度を通じ職員の能力の伸長が図られるよう、人材育成への活用に向けた取組を進める必要がある。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

① 仕事と家庭の両立支援の推進

ア 女性職員の登用

管理職に占める女性の割合は年々増加しており、これまでも積極的に女性職員の登用に取り組んできたものと評価できる。引き続き、女性職員の登用に取り組んでいくことを望む。

イ 仕事と家庭の両立

職員が公務に能力を十分に発揮するためには、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要。

男性職員の育児休業及び子育て目的の特別休暇の取得を促進するためには、組織全体で意識啓発に取り組み、男性職員が制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

② 超過勤務の縮減

本年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」における時間外労働の上限規制を踏まえると、より一層の改善が必要。

事業の廃止を含めた業務の見直しや合理化を更に進め、効率的な業務執行体制の構築や業務量に見合った人員配置を行うこと等、超過勤務の縮減に有効な対策を講じるとともに、客観的な記録を基礎とした勤務時間の把握に向け検討されたい。

教職員の多忙化については、本年3月に策定された「第2次多忙化解消行動計画」に基づき取組を進めており、その進捗状況と効果を注視したい。

また、長時間勤務の要因の一つである、部活動の指導については、教職員の勤務負担が軽減されるよう「新潟市立中学校部活動指導のガイドライン」を徹底し、適正に運営されることが必要である。

③ メンタルヘルス対策

予防や再発防止に向けた一層の取組を行うとともに、相談窓口の充実や職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として粘り強く進めていくことが重要である。

(3) 高齢期の雇用の在り方

人事院は、本年の給与勧告にあわせて行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」の中で、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとした。

本市においては、雇用と年金の接続を図ることができるよう引き続き再任用制度を運用していく必要がある。

今後も、高齢層職員の雇用を含めた、組織全体としての人事管理の在り方について検討を進めるとともに、地方公務員の定年引上げを想定し、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

(4) 公務員倫理の確保

組織として業務のチェック体制を強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修により、すべての職員にコンプライアンス意識を根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう取り組んでいく必要がある。

(5) 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保

平成32年4月から会計年度任用職員制度が導入される。法の趣旨を踏まえ制度を円滑に導入するため、計画的かつ適切に準備を進める必要がある。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均 41.6 歳）

改定前	改定後	増減額（率）
5,817 千円	5,857 千円	39 千円（0.67%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 3.69 億円（企業職を除く 9,367 人による試算）

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	0.36%	4.45 月	0.05 月

※本人事委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告の主な内容

月例給，ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.16%）を埋めるため，俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05 月分），民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分