

「令和4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、「令和4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（伊藤委員長から本村市長に報告・勧告書を手渡しました。）



※写真撮影時のみマスクを外しています。

市議会への報告・勧告（伊藤委員長から寺田議長に報告・勧告書を手渡しました。）



※写真撮影時のみマスクを外しています。

以 上

問合せ先 人事委員会事務局

電話 042-769-9810

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849円(0.23%)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。また、特別給についても年間0.10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4年10月6日

相模原市人事委員会

委員長 伊藤 信吾



「令和4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849円(0.23%)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4.30月→4.40月(0.10月分)、勤勉手当に配分

1 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	較差
375,455円	374,606円	849円(0.23%)

- (注) 1 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202事業所であり、そのうち人事院が無作為に抽出した80事業所を実地調査
2 民間従業員と行政職給料表(1)適用職員の本年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、年齢階層の同じ者同士を比較
3 行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 40.0歳、平均経験年数 17.8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
4.40月分	4.30月分	0.10月分

(注) 昨年8月から本年7月までの年間支給月数を比較

2 給与改定等について

(1) 月例給

・行政職給料表(1)

職員の初任給が民間従業員の初任給を下回っていること及び国との均衡を勘案し、高卒初任給を5,500円、大卒初任給を3,000円それぞれ引上げ
これを踏まえ、若年層に重点を置き、34歳までの職員が在職する号給を引上げ

・行政職給料表(1)以外の給料表

行政職給料表(1)との均衡を考慮し引上げ。ただし、医療職給料表及び特定任期付職員給料表は、人事院勧告の内容に準じて引上げ

(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0.10月分引上げ(勤勉手当に配分)
- ・再任用職員及び特定任期付職員は、人事院勧告の内容に準じて引上げ

(3) 実施時期

令和4年4月1日(ただし、期末・勤勉手当は令和4年12月1日)

3 人事行政に関する報告

(1) 人材の確保等

ア 人材の確保

- ・困難な行政課題に対応できる能力を持つ多様で有為な人材を、計画的かつ安定的に確保す

ることは大変重要な課題であり、特に近年、行政需要が高まっている技術、保健福祉や申込者が減少傾向にある教員等の職については、安定的に人材を確保するため、より多角的なアプローチを適切に実施する必要がある

イ 人材の育成・活用

- ・若手職員の増加や定年引上げによる年齢層の拡大等に対応するため、引き続き「相模原市人材育成基本方針」に基づき、研修担当、人事担当、管理監督者をはじめ、全ての職員がそれぞれの役割を十分に認識し、安定的な組織運営のため、職員の有する能力を活かせるよう、人材の育成、活用を推進していくことが重要である

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・マネジメントの実現

- ・時間外勤務時間の縮減について、方針を策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるが、引き続き長時間労働の是正に向け、仕事量に見合った職員の配置や業務の削減、効率化等、組織全体で時間外勤務時間の縮減に取り組むことが必要である
- ・妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のため、育児休業の取得回数制限を緩和する法律が公布され、本市においても条例が整備されたところであるが、特に代替の確保が難しい教員や専門職においても、職員がためらうことなく、育児等の休暇を取得することができるような取組を進めていくことが重要である

イ メンタルヘルス対策

- ・任命権者においては、様々なメンタルヘルス対策がなされているが、依然としてメンタル疾患による休職者は少なくない。より一層相談体制の充実を図るなど、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見、復調に向けたきめ細やかな支援、再発防止の取組を強化されたい

ウ ハラスメントの根絶

- ・職場におけるハラスメントは、職場環境を悪化させ、円滑な公務運営の妨げとなるものであり、組織全体でその防止に取り組むことが必要である。任命権者においては、ハラスメント事案の迅速・適切な解決に向けた相談体制を整備し、ハラスメントの根絶へ向けた効果的な取組を進めることが重要である

(3) 公務員を巡る諸課題

ア 公務員倫理の確保

- ・職員は、不祥事や職務上のミスが市政に対する市民の信頼を失墜させ、市政運営に大きく影響するものであることを改めて認識し、勤務時間外においても法令遵守意識と高い倫理観を持って行動することが重要である

イ 高齢期の雇用の在り方

- ・任命権者においては、新たな制度を適切に実施するため、任用や給与の処遇等の制度運用に向けて体制の構築を図るとともに、高齢期の職員が培ってきた豊富な経験や知識を積極的に活用できる環境を整備し、組織全体の活力を維持・向上することができるよう努められたい

※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
6,110千円	6,162千円	52千円(0.85%)