

「令和5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5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。)



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



以上

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3,609円(0.96%)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5年10月6日

相模原市人事委員会

委員長 伊藤 信吾



「令和5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3,609円(0.96%)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4.40月→4.50月(0.10月分)、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

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
378,101円	374,492円	3,609円(0.96%)

- (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227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、年齢階層を同じくする者同士を比較
3 行政職給料表(1)適用職員の平均年齢 40.1歳、平均経験年数 17.7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
4.50月分	4.40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)

初任給をはじめ若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減する形で全級・全号給について引上げ改定(平均1.0%)

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並びに国及び他自治体等との均衡等を勘案し、高卒初任給を9,000円、大卒初任給を8,000円それぞれ引上げ

・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改定

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改定

(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(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)

・定年前再任用短時間勤務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) 初任給調整手当

処遇の確保の観点から、国の水準を踏まえた取扱いをすることが必要

(4) 実施時期

令和5年4月1日(ただし、期末・勤勉手当は令和5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

- ・民間企業等との人材確保競争が激化する中、「土木社会人経験者【特別枠】」、教員の「大学3年生等早期チャレンジ!!」等新たな選考区分を設定するなど、安定的に人材を確保するための取組を行っているところであるが、働き方に対する考え方が変化している現下においては、既存の考え方にとらわれない新たな採用手法等について検討する必要がある。

イ 人材の育成・活用

- ・採用時や初めての異動後など、新たな業務への不安や悩みを抱えやすい若手職員を支援する取組の一層の充実を図ることが必要である。あわせて、管理監督者等のマネジメント能力の向上、職員のフォロワーシップを強化するための人材育成の取組も重要である。
- ・職員が主体的にキャリアプランを考える機会を設けるなど、長期的な視点で人材育成に取り組みたい。

(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

- ・長時間労働の是正については、慣例や前例にとらわれることなく、事務事業の更なる精査を行い、事業の廃止や業務量の削減に取り組むことが重要である。こうした取組の実行性を高めるためには、市政を支える職員一人ひとりが大切な財産であり、貴重な「人財」であるという認識を任命権者が常に持ち、強いリーダーシップを発揮することが求められる。
- ・フレックスタイム制をはじめとするより柔軟な働き方を実現するための取組について、本市の実情等を踏まえ、その必要性を含めて検討を進められたい。

イ メンタルヘルス対策

- ・メンタル疾患による休職者は依然として多い状況であり、任命権者においては、メンタルヘルスに係る各種研修や健康管理に関する情報提供を行うなど、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいるところであるが、更なる対策が求められる。
- ・メンタルヘルス不調による休業は、当該職員のみならず、周りの職員にも影響を及ぼしかねない。管理監督者は、特定の職員に過度の負担が生じないように業務分担の見直しや職員が協力しあえるような職場風土を醸成するなど、組織全体で良好な職場環境の整備に努められたい。

ウ ハラスメントの根絶

- ・パワーハラスメントについては、指導を行う職員が指導とハラスメントの違いを正しく理解し、自身の何気ない言動がパワーハラスメントになり得ることを認識する必要がある。

(3) 公務員を巡る諸課題

ア 公務員倫理の確保

- ・職員は、自らの立場を改めて認識するとともに、自らの行動が市政に対する信頼に影響することを常に意識し、法令等に基づく適切な職務遂行はもとより、公務外であっても、法令や社会規範等について、率先して遵守していくことが求められる。

イ 高齢期の雇用の在り方

- ・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よう、期待する役割の提示や強みを生かした適材適所の配置など、職員の貢献意欲を向上させることが重要である。

※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
6,139千円	6,238千円	99千円(1.61%)