



報道機関 各位

記者発表資料

令和元年9月25日(水)

問い合わせ先：任用調査課

課長：山田

担当：森澤、増子、福原、手塚

電話：829-1778

内線：4613~4616

令和元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(83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(4.45月分 → 4.50月分)
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、手当額の上限を引上げ

1 職種別民間給与実態調査(実地調査期間 平成31年4月24日から令和元年6月13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478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122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
397,742円	397,659円	83円 (0.02%)

(職員の平均年齢は40.1歳、平均経験年数は17.3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年間の民間の支給実績(支給割合)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
4.50月	4.45月	0.05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、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、国及び埼玉県における改定状況等を考慮して措置

(2) 諸手当

ア 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（再任用職員は除く）
(4.45月分→4.50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

イ 住居手当

- ・人事院勧告の内容に準じて改定

(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については、平成31年4月1日から実施
- ・(2)アについては、令和元年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、令和2年6月期以降の支給に関する改定は令和2年4月1日から実施
- ・(2)イについては、令和2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、令和2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

- ・時間外勤務時間数の縮減を求めることに留まらず、業務の合理化・効率化や業務量に見合った人員配置等、組織全体としてあらゆる取組を実施することが必要
- ・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について、年間を通じた効果を検証のうえ、推進していく必要

イ メンタルヘルス対策

- ・メンタルヘルス対策は各段階に応じて適切に対応する必要があり、心の病気の発症を予防する観点から、セルフケア、ラインケアがとりわけ重要
- ・継続的に職員への啓発活動を行っているが、ストレスチェックの集団分析結果の更なる活用等、実効性のある対策を講じていくことが必要

ウ ハラスメント対策

- ・あらゆるハラスメントは個人の尊厳を傷つけ、心身に悪影響を与えるだけでなく、職場環境の悪化や円滑な公務運営の妨げともなるものであり、確実に防止する必要
- ・ハラスメントに対する認識を職員全体で共有させることが重要であり、管理監督職は日ごろから適切なコミュニケーションが保たれるよう気を配り、ハラスメントの兆候を把握した場合は迅速な対応を講じる必要がある



エ 仕事と家庭生活の両立支援

- ・仕事と家庭生活の両立支援に係る制度等は、職員に十分に認知されていることが肝要であり、研修や啓発等を通じて周知することが必要
- ・制度を利用しやすい職場にするためにはマネジメント力の発揮が大いに求められており、全管理職は期待される役割を認識し、仕事と家庭生活の両立を支援することが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・人事評価制度の運用にあたっては、公平・公正性、客観性、透明性を確保するとともに、目ごろから適切なコミュニケーションをとり、納得が得られるようにしていくことが肝要
- ・人事評価制度を活用した職員の能力発揮、組織力の向上に努め、地方公務員法の趣旨に基づいた適正な人事管理を推進することが必要

(3) コンプライアンスの推進

全ての職員が全体の奉仕者として高い倫理観・使命感を持って職務を遂行するよう、より一層、コンプライアンスの取組を進めていくことが必要

(4) 高齢期の雇用問題

質の高い行政サービスを維持するためには高齢層職員の能力及び経験を活用することが不可欠であることから、国や他団体等の動向を注視しつつ、組織の活力を維持し、多様な働き方が可能となる制度の検討を進めていくことが必要



【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
6,350,000円	6,370,000円	20,000円

（職員の平均年齢は39.2歳、平均経験年数は16.6年）

2 所要額

約2億8千万円（教育職を含む全職員14,079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
30年	据置き△64円（△0.02%）	4.45月	（0.05月）	2.0万円

（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。