

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成16年9月

さいたま市人事委員会



人任発第201号

平成16年9月16日

さいたま市議会議長 佐伯鋼兵様

さいたま市長 相川宗一様

さいたま市人事委員会

委員長 北條神一郎

本委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

報 告

本委員会は、職員の労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の目的を達成するため、職員給与を民間従業員の給与水準に均衡させることを基本に勧告を行うこととし、本市職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員の給与並びに人事院勧告の内容その他職員の給与決定に係る諸条件について調査研究を行った。

その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与

本委員会は、本年 4 月 1 日現在における本市職員（技能職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与の実態を把握するため、「平成 16 年さいたま市職員給与等実態調査」を実施した。

この調査によると、本市職員数は 6,804 人で、平均年齢は 40.6 歳、平均経験年数は 19.0 年であり、その平均給与月額は、給料 345,539 円、扶養手当 9,873 円、調整手当 37,264 円、その他 16,496 円の合計 409,172 円である。

このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（本年 4 月 1 日付け採用の新規学卒者、消防職等を除く。）は、3,760 人で、平均年齢は 43.0 歳、平均経験年数は 21.2 年であり、その平均給与月額は、給料 364,203 円、扶養手当 11,270 円、調整手当 39,903 円、その他 15,401 円の合計 430,777 円である。

参考資料第 1 表（20 頁）～第 7 表（36 頁）

2 民間の給与改定等の状況

本委員会は、人事院、埼玉県人事委員会等と共同して、市内における企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 80 事業所を対象に、「平成 16 年職種別民間給与実態調査」を実施した。これら事業所における事務・技術関係職種を中心に公務に類似する 77 職種の職務に従事する 2,630 人について、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に実地調査した。また、給与の抑制措置の状況や各企業における雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

その結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所のうち、91.2%（昨年 85.7%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

イ 給与改定の状況

第 1 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 26.0%（昨年 28.6%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 20.4%（同 53.8%）と、昨年をいずれも下回っているのに対し、ベア慣行のない事業所の割合が 35.8%（同 15.8%）と大幅に増加している。

また、第 2 表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 85.1%（昨年 85.5%）で、昨年とほぼ同様の結果となっている。

第1表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベア慣行なし
係 員	26.0	20.4	1.3	35.8
課 長 級	14.7	19.0	1.3	49.5

(注) 上記のほか、未定と回答した事業所(係員 16.5%、課長級 15.5%)がある。

第2表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	85.1	85.1	19.2	3.2	62.7	0.0	8.3
課 長 級	70.2	70.2	14.0	2.8	53.4	0.0	28.4

(注) 上記のほか、未定と回答した事業所(係員 6.6%、課長級 1.4%)がある。また、ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

ウ 賃金カットの状況

第3表に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員では3.6%(昨年1.3%)、課長級では4.9%(同7.4%)となっている。

第3表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均カット率
係 員	3.6	2.7
課 長 級	4.9	5.9

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

エ 年俸制の導入状況

第4表に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級では19.0%、部長級では27.4%となっている。

第4表 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課長級	19.0	81.0
部長級	27.4	72.6

オ 雇用調整等の実施状況

第5表に示すとおり、雇用調整の実施状況をみると、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所は41.7%となっており、昨年(48.3%)より低下している。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転(18.7%)、転籍出向(15.3%)、採用の停止・抑制(13.4%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(10.0%)、残業の規制(7.9%)、希望退職者の募集(5.9%)の順となっているが、いずれも、昨年より割合が低下している。

第5表 民間における雇用調整の状況

(単位：%)

措置内容	事業所割合
採用の停止・抑制	13.4
部門の整理・部門間の配転	18.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	10.0
転籍出向	15.3
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	7.9
希望退職者の募集	5.9
正社員の解雇	0.0
計	41.7

(注) 平成16年1月以降の実施状況である。

(2) 給与等の状況

ア 職種別給与

事務・技術関係職種の平均支給額は、参考資料第 10 表（39 頁）のとおりである。

イ 初任給

新規学卒者（事務・技術関係職種）の本年 4 月の初任給月額は、大学卒 198,667 円、短大卒 169,102 円、高校卒 158,895 円である。

参考資料第 9 表（38 頁）

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第 6 表のとおりである。

第 6 表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	15,834 円
配偶者と子 1 人	22,080 円
配偶者と子 2 人	27,823 円

（注） 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
備考 本市職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については 13,500 円、配偶者以外については、1 人目及び 2 人目それぞれ 6,500 円である。なお、満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子がいる場合は、当該子 1 人につき 5,000 円が加算される。

エ 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において支払われた賞与等の特別給（ボーナス）の支給状況は、第 7 表に示すとおりであり、所定内給与月額の 4.42 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.40 月）と概ね均衡している。

第7表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員
	下 半 期 (A1)	上 半 期 (A2)	
平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)		371,667 円
	上 半 期 (A2)		370,161 円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)		823,676 円
	上 半 期 (B2)		813,704 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$		2.22 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$		2.20 月分
	年 間		4.42 月分

(注) 「下半期」とは平成15年8月から平成16年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 本市職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月分である。

3 職員給与と民間給与との比較

本市職員の給与と民間従業員の給与との較差(公民較差)を算出するため、前記の「さいたま市職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、本市職員にあつては事務・技術関係職種、民間従業員にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、責任の度合、年齢等の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額をラスパイレス方式により比較した。この方法は、調査で得られた民間従業員の4月分給与を役職、年齢別等に整理し、それを本市職員の人数構成に置き換えて比較するもので、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、より実態を反映したものとなっている。

こうして算出した較差を総合したところ、第8表に示すとおり、ほぼ均衡する結果となった。

第8表 月例給の較差

民間給与	職員給与	較差
430,796 円	430,777 円	19 円 (0.00%)

(注) 1 本年度の寒冷地手当の見直しを含まない場合、15 円 (0.00%) となる。

2 民間給与及び職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

4 物価及び生計費

総務省統計局による本年 4 月のさいたま市内における「消費者物価指数」は、昨年に比べ 0.1% 下落しており、全国でも 0.4% 下落している。

本委員会が同局の「家計調査」を基に標準生計費を算出したところ、2 人世帯では 213,780 円、3 人世帯では 247,490 円、4 人世帯では 281,220 円となっている。参考資料第 13 表 (47 頁) ~ 第 14 表 (48 頁)

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年 8 月 6 日に、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。その概要については、次のとおりである。

【給与に関する報告及び勧告】

1 官民給与の比較

(1) 月例給

官民較差 39 円 0.01%

(2) 特別給

民間の支給月数 4.39 月 (公務の支給月数 4.40 月)

2 改定の内容

(1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

教育職俸給表及び指定職俸給表の整備並びに研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当等の廃止等の所要の改正

(2) 寒冷地手当

寒冷地手当の抜本的見直し

- ア 支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定
- イ 支給額 民間事業所における支給実態に合わせ、支給額を約4割削減
- ウ 支給方法 一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5か月間）に変更
- エ 実施時期 本年の寒冷地手当（現行10月末日一括支給）から実施。実施にあたっては、所要の経過措置

《実施時期》

公布の日から実施

4 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し

- ア 職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
- イ 在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
- ウ 適正な給与の地域間配分を実現

(2) 具体的な検討項目

- ア 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現
民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して、公務員給与のベースとなる全国共通の俸給表の水準を引下げたうえで、民間賃金の高い地域に対しては、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設するとともに、円滑な転勤運用を確保するため転勤手当（仮称）を新設
- イ 俸給関連の課題
スタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、専門スタッフ職俸給表の新設のほか、より職務・職責を反映した俸給表となるよう、級構成の再編と昇給カーブのフラット化を図るとともに、新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、査定昇給を導入
- ウ 手当制度関連の課題
新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大するとともに、本府省における勤務の特殊性等に配慮し、本府省手当（仮称）を新設

(3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る

【公務員人事管理に関する報告】

公務員制度改革にあたっては、今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要

2 再就職ルールの適正化

特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について、内閣が一括管理

3 検討すべき課題

- (1) キャリアシステムの見直し、セクショナリズムの是正
- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進する観点から、勤務時間制度の弾力化・多様化を図り、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
- (3) 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討するとともに、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しを図るほか、Ⅱ・Ⅲ種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充等
- (4) 不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討

6 むすび

本市職員の給与を決定するにあたって考慮すべき諸事情は、以上報告したとおりである。本委員会としては、これらの諸事情を総合的に勘案し、本市職員の給与等について、次のように改定し、また、検討する必要があると認める。

(1) 給与の改定

給与の改定にあたっては、本市職員の給与水準と民間従業員の給与水準との均衡を図り、職員の給与について、社会一般の情勢に適応した適正な水準を確保するという人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差を解消するため改定を行うこととしている。しかしながら、本年については、

公民較差が19円(0.00%)と極めて小さく、公民の均衡は図られていることから、給料表及び諸手当については、改定を見送ることが適当と判断した。

(2) 寒冷地手当

寒冷地手当については、本年の人事院勧告で、民間準拠を基本に、支給地域、支給額、支給方法等についての抜本の見直しが勧告された。

本市においても、国の寒冷地手当支給地域に所在する市の施設(少年自然の家、市民保養施設)に勤務する職員に対しては、引き続き、国に準じて手当を支給する必要があることから、人事院勧告に準じて、本年度より支給額の削減、支給方法の月額制への変更等の改正を行う必要がある。

(3) 給与制度等について

ア 初任給基準

初任給については、民間の状況並びに国及び他の政令指定都市の状況を勘案し、初任給基準の見直しを含め、早急に検討する必要がある。

イ 退職時特別昇給

退職時における特別昇給制度については、国が当該制度を廃止したことを踏まえ、本市においても国に準じて措置する必要がある。

(4) 公務員制度改革等に向けた取組

現在、国において進められている公務員制度改革では、能力等級制を導入し、能力の実証に基づく任用を行うとともに実績を反映した給与制度を確立するとしている。

一方、人事院は、本年の勧告の中で、給与構造の基本的見直しに関する検討の必要性と基本的考え方及び具体的な検討項目について言及している。それによると、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直すもので、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換を図るとしている。

地方公務員についても、国家公務員に準じて制度改革が行われることとなることから、本市としても、国の動向を注視しながら、住民サービスの一層の充実のために職員の持てる能力が最大限発揮され、その能力・実績が適切に反映される人事・給与制度の構築について、引き続き検討を進める必要がある。その際、職員の能力や実績を的確に把握し、それを人事や処遇に反映させることができる評価制度の整備が不可欠である。

この評価制度の導入にあたっては、職員の理解と納得のもと、十分な試行と検証を行う必要があり、公正で透明性の高い評価制度にしていかなければならない。

また、先の地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の改正により、就学部分休業、高齢者部分休業、新たな任期付採用等の制度の導入が可能となったことから、本市においても、制度導入に向け、検討を行う必要がある。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、各任命権者において、週休日の振替制度の積極的活用やノー残業デーの徹底等に関する通知を発するなど、その取組がなされているところである。

しかしながら、本委員会が、職員の勤務状況の実態を把握するために実

施した勤務条件に関する調査の結果を見ると、依然として恒常的な時間外勤務が行われている実態があり、また、週休日の勤務に対する振替制度が十分利用されていないほか、任命権者間でその利用率に大きなばらつきが見られるなどの問題点も明らかになった。

長時間に及ぶ時間外勤務は職員の健康に重大な影響を与えるばかりでなく、職業生活と家庭生活の両立の支障となるものであることから、時間外勤務の縮減は、緊急の課題である。特に、一部の職員に時間外勤務が集中している状況が見受けられることから、引き続き所管内における効率的な人員配置及びグループ制の積極的な活用に努めるとともに、週休日、休日の勤務に対しては、週休日の振替、代休日の指定を徹底する必要がある。

管理監督者においては、時間外勤務のコストを認識しつつ、その業務の緊急性等を精査したうえで、必要な業務については、明確な時間外勤務命令を発するなど、所属職員の勤務時間の管理を徹底し、より一層の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

(6) 職員の健康管理

職員が健康で働き続けられることは、職員やその家族はもとより、市民サービスの向上や効率的な行政運営の観点からも重要である。

近年、公務を取り巻く環境の変化に伴い、職務が複雑・多様化する中、精神・行動の障害や神経系の疾患による休職者数が増加の傾向にある。

本市では、従来からの健康相談やメンタルヘルス相談のほか、本年度からは、長時間勤務職員を対象とした保健指導等を実施している。また、職場のメンタルヘルス対策の一環として、その防止のための小冊子が全職員に対し配布されるなど、職員の健康管理のために様々な取組がなされている。

るところである。

今後とも、働きやすい職場環境づくりと健康管理対策の一層の充実に努めるとともに、各職場においても、職員間のコミュニケーションを密にするなど、明るく活気ある職場づくりに努める必要がある。

(7) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

ア 職業生活と家庭生活の両立支援

昨年7月に成立した次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的としており、地方公共団体には、職員の仕事と家庭の両立等に関し、国が定める行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することが義務付けられたところである。

本市においても、特定事業主行動計画策定委員会を設置し、計画の策定に向けた取組を行っているところである。本委員会としても、職業生活と家庭生活の両立支援の観点から、男女が共同して家庭での役割を果たしながら、職場においてもその能力が十分発揮できる職場環境づくりや職員の意識改革を図ることが重要であるとの認識のもと、この計画が、職員のニーズを十分に反映し、実効性のあるものとなるよう関心を払っていくこととする。

イ 女性職員の積極的な登用

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動に平等に参画していくことは、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものである。

本市では、個人の能力・適性を重視した登用を行ってきたところであるが、女性の管理職への登用は、極めて少数にとどまっている。

本委員会としては、男女の区別なく本人の能力・適性に応じて、幅広い職務の経験を積むことができる人事配置を一層進める必要があり、このことが、結果として女性職員の登用につながるものと考えます。

今後とも、女性職員の職域の拡大に努めるとともに、能力・適性を重視した人事配置・登用を行っていくことが重要である。

7 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的としているもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本に行っている。

本年は、月例給、特別給いずれも改定を見送るとともに、寒冷地手当については、国に準じて改正を行うこととした。民間準拠により職員の給与を決定する方法は、長期的視点において、職員の給与水準を市民の納得、理解の下に保障し、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものである。

職員は、行政を取り巻く厳しい状況を十分認識し、改めて全体の奉仕者としての使命を自覚し、それぞれの職場において、効率的な公務の運営と行政サービスの一層の向上に努め、行政に対する市民の期待と信頼に応えるよう、全力で職務に精励されるよう要望する。

市議会及び市長においては、このような勧告制度の意義、役割について深く理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別紙第2

勸告

本委員会は、本市職員の給与に関し、次のとおり勸告する。

寒冷地手当について、別紙第1の報告で述べたとおり改定を行うこと。