

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成17年9月

さいたま市人事委員会



人任発第230号

平成17年9月15日

さいたま市議会議長 鶴崎敏康様

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。

## 別紙第 1

# 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 17 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 7,460 人で、平均年齢は 41.2 歳、平均経験年数は 19.7 年であり、その平均給与月額、給料 348,526 円、扶養手当 10,034 円、調整手当 37,665 円、その他 9,076 円の合計 405,301 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、4,172 人で、平均年齢は 43.3 歳、平均経験年数は 21.5 年であり、その平均給与月額、給料 366,015 円、扶養手当 11,602 円、調整手当 37,751 円、その他 7,711 円の合計 423,079 円である。

参考資料第 1 表（26 頁）～第 6 表（42 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 90 事業所を対象に、「平成 17 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 58 職種の職務に従事する 2,945 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、80.0%（昨年 91.2%）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 11.9%（昨年 26.0%）と減少し、ベースアップを中止した事業所の割合は 32.3%（同 20.4%）、ベースアップの慣行のない事業所の割合が 55.8%（同 35.8%）と、ベースアップの中止又は慣行のない事業所が増加している。

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 86.5%（昨年 85.1%）で、昨年に比べ

てやや増加している。

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	ベース慣行なし
係 員	11.9	32.3	0.0	55.8
課長級	11.8	31.2	0.0	57.0

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	未 定	定期昇 給制度 なし
		増 額	減 額	変化 なし				
係 員	86.5	65.5	22.3	8.7	34.5	2.3	18.7	13.5
課長級	77.8	52.1	14.2	3.5	34.4	3.0	22.7	22.2

(注) 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2.1%（昨年3.6%）、課長級では2.1%（同4.9%）となっており、昨年に比べて減少している。

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	2.1	0.5
課長級	2.1	0.5

(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25.3%（昨年19.0%）、部長級では29.2%（昨年27.4%）となっており、昨年に比べて増加している。

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	年俸制を導入している事業所	年俸制を導入していない事業所
課長級	25.3	74.7
部長級	29.2	70.8

## オ 雇用調整の実施状況

第5表に示すとおり、雇用調整の実施状況をみると、平成17年1月以降に雇用調整を実施した事業所は34.8%となっており、昨年(41.7%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(24.0%)、部門の整理・部門間の配転(20.7%)、転籍出向(14.4%)、採用の停止・抑制(7.8%)、残業の規制(4.4%)、希望退職者の募集(3.4%)の順となっている。

第5表 民間における雇用調整の実施状況

（単位：％）

措置内容	事業所割合
採用の停止・抑制	7.8
部門の整理・部門間の配転	20.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	24.0
転籍出向	14.4
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	4.4
希望退職者の募集	3.4
正社員の解雇	0.0
雇用調整を実施した事業所の割合	34.8

（注）平成17年1月以降の実施状況である。措置内容は、複数回答である。

## (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9表（45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 198,002 円、短大卒 169,233 円、高校卒 158,600 円である。

参考資料第8表（44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	14,502 円
配偶者と子 1 人	21,436 円
配偶者と子 2 人	27,581 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、所定内給与月額額の 4.47 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）を上回っている。

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
	平均所定内給与月額	下半期 (A1)	
	上半期 (A2)	369,305 円	
特別給の支給額	下半期 (B1)	832,428 円	
	上半期 (B2)	827,977 円	
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \frac{B1}{A1} \right]$	2.23 月分	
	上半期 $\left[ \frac{B2}{A2} \right]$	2.24 月分	
	年 間	4.47 月分	

(注) 「下半期」とは平成16年8月から平成17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、本市職員の給与が民間給与を1,921円(0.45%)上回っていることが認められた。

なお、本年の較差を算出するにあたり、従来比較給与項目に含めていた通勤手当については、昨年 10 月から 6 箇月定期券等の最も低廉な価額による支給方法に変更したことにより、これまで以上に実費弁償としての性格が強まったため、職員、民間従業員とも比較給与項目から除外することとした。

第 8 表 月例給の較差

民間給与	職員給与	較差
421,158 円	423,079 円	△1,921 円 (△0.45%)

(注) 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

総務省統計局の本年 4 月における消費者物価指数は、昨年 4 月に比べると全国では同水準であり、本市では 0.1% 増とほぼ横ばいである。

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 174,300 円、3 人世帯では 223,590 円、4 人世帯では 272,900 円となっている。

参考資料第 18 表 (53 頁) ～第 19 表 (54 頁)

#### 5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年 8 月 15 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 △1,389円 △0.36%

#### (2) 特別給

民間の支給月数 4.46月（公務の支給月数 4.40月）

### 2 改定の内容

#### (1) 俸給表

すべての級の俸給月額を同率で引下げ（改定率△0.3%）

#### (2) 扶養手当

配偶者に係る支給月額を引下げ（13,500円→13,000円）

#### (3) 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう引上げ 0.05月（4.40月分→4.45月分）  
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.4月（支給済み）	1.6月（改定なし）
	勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.75月（現行0.7月）
18年度	期末手当	1.4月	1.6月
	勤勉手当	0.725月	0.725月

#### (4) その他の手当

##### ア 医師の初任給調整手当

医療職(1) 最高 307,900円→306,900円

医療職(1)以外（医系技官等） 最高 50,200円→50,000円

##### イ 委員、顧問、参与等の手当

支給限度額を引下げ（37,900円→37,800円）

### 3 実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率（0.36%）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

### 4 給与構造の改革

#### (1) 給与構造の改革の必要性と基本的な考え方

民間との均衡を考慮して、年功的な給与上昇要因を抑制した新しい給与シ

システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実態に応じた適切な給与制度を整備

ア 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給

イ 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換

ウ 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備

エ スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備

## (2) 改革すべき事項

ア 俸給表及び俸給制度の見直し

俸給表の水準を全体として平均 4.8% 引下げ、若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について最大 7% 程度引き下げることにより、給与カーブのフラット化を図るとともに、きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を 4 分割し、最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止

イ 地域手当及び広域異動手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給するとともに、転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

ウ 勤務実績の給与への反映

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を 5 段階設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大を図る

エ スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇等に対応した複線型人事管理の導入のため、簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

オ 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行

カ 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐（俸給の特別調整額（8%）は廃止し、手当の水準は維持）、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職務の級別の定額制）を新設

### (3) 実施スケジュール

#### ア 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成 22 年度までの 5 年間で完成

#### イ 新制度の段階的な実施方法

##### (ア) 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成 18 年 4 月 1 日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成 18～21 年度までの間、昇給幅を 1 号俸抑制。

##### (イ) 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成 18 年度から、広域異動手当は平成 19 年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成 19 年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成 22 年度までの間に実施

##### (ウ) 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成 18 年 4 月 1 日から実施（新制度による最初の昇給は平成 19 年 1 月 1 日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成 18 年の 6 月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成 19 年 4 月 1 日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成 18 年 4 月 1 日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

### 【公務員人事管理に関する報告】

公務員制度改革について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要であり、主な課題と具体的方向を表明

#### 1 公務員人事管理を取り巻く状況

国の行政のスリム化・減量化が進展し、市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発

各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

#### 2 基本認識

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

#### 3 主な課題と具体的方向

##### (1) 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の

取組が重要

## (2) 能力・実績に基づく人事管理

ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直し、女性職員の採用、登用の拡大への取組を推進

ウ 分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対処を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

## (3) 勤務環境の整備

ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入

イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討

ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討

エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立

オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進

カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発

## (4) 退職管理

ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請

イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討

再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

## 6 むすび

本市職員の給与等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た結果、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、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、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要がある。

#### ア 給料表

行政職給料表については、すべての級の給料月額について同率の引き下げの改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、引き下げの改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を **0.05** 月分引き上げる改定を行い、その配分等については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

## ウ 実施時期等

この改定の実施時期については、条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）からとする。

なお、改定にあたっては、年間における本市職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、適切な調整措置を講ずる必要がある。

### (2) 初任給基準の見直し

初任給基準の見直しについては、昨年の報告においても言及したところであるが、本年の調査結果を見ても、民間の初任給はほぼ前年並みであったことから、本市の初任給は、民間との均衡を欠いている状況にある。こうしたことから、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、初任給基準について、早急に見直しを行う必要がある。

### (3) 新たな人事制度の構築に向けた取組

地方分権の流れが加速する中、ますます複雑、高度化する行政課題に対応するためには、幅広い視野や専門性を備えた職員の育成とともに、意欲をもった若手職員の積極的登用等、能力・実績に基づいた新たな人事制度の構築が必要である。

従来 of 年功的要素にとらわれない職員の登用を行うためには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価することが重要である。そのためには、客観的で公正性、透明性が高い人事評価制度を整備するとともに、当該制度の導入にあたっては、評価基準の公表、評価結果の開示等に配慮し、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る。

一方、職員の育成については、現行の採用年次、昇格者を対象とした基

本研修のほか、職員の意欲や能力に応じた専門研修の充実と、併せて研修結果に対する効果測定を導入について検討を進める必要がある。また、時間と場所の制約を受けずに効率的に研修を受講することができるeラーニングの導入など研修環境の整備を図る必要がある。

#### (4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康確保や仕事と家庭生活の両立を図る上でも重要な課題である。各任命権者においては、時間外勤務縮減のため、週休日の振替制度の利用促進や電子掲示板等を活用したノー残業デーの周知徹底等様々な取組を進めている。

しかしながら、昨年の勧告において、恒常的な時間外勤務が行われている実態、週休日の振替制度の利用率に任命権者間のばらつきがあること及び一部の職員に時間外勤務が集中している状況について指摘し、改善に向けた取組の必要性について言及したところであるが、依然として、同様の状況が見受けられる。

今後、なお一層の時間外勤務の縮減を図るためには、職員一人ひとりがコスト意識を持ち、勤務能率の向上に努めるとともに、管理監督者においては、グループ制の積極的活用、週休日の振替の徹底などの取組を確実に推進する必要がある。

さらに、長時間勤務による健康障害の防止及び健康の保持増進等の観点から安全衛生委員会を活用し、任命権者側と職員がお互いに意見を出し合い、よりきめの細かい効果的な対策を検討する必要がある。

## (5) 職員の健康管理

職員の健康管理は、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との認識のもと、任命権者においては、従来からの健康相談、長時間勤務職員に対する保健指導、一般職員メンタルヘルス相談に加え、本年度から新たに管理監督者のためのメンタルヘルス相談を実施するなど、特にメンタルヘルス対策の充実に努めている。

しかしながら、これらの対策にもかかわらず、病気休職者に占める精神・神経系の疾患によるものの割合は、減少傾向にない。これらの疾患は、早期発見と適切な対応が不可欠である。そのためには、職員一人ひとりが、この病気に対する理解を深めるとともに、各職場においても、ストレスに気づくことの重要性や、ストレスの対処方法等を認識するため、予防や早期発見に重点を置いた研修の実施などの取組を進める必要がある。

本委員会においても、本年度から執務環境や職場の人間関係に関する職員の悩みごと等を解消し、安心して職務に専念できるようにすることを目的として「職員苦情相談制度」を実施しており、今後も引き続きこの制度の周知を図るとともに、相談しやすい環境整備に努めることとする。

## (6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

### ア 仕事と子育ての両立支援

本市では、仕事と子育ての両立の観点から、職員全体が働きやすい職場環境の整備を図ることを目的として、さいたま市特定事業主行動計画「子育ておもいやりプラン～みんなで進める3つのおもいやり～」を策定し、本年度から実施している。

このプランには、子育て支援ガイドブックの作成、研修会の開催、時

間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進のための数値目標の設定などが盛り込まれており、市をあげて同プランの推進に取り組んでいるところである。

本委員会としては、同プランが働きやすい職場環境の実現につながることから、着実に実行されるよう注意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。しかしながら、本市の管理職に占める女性職員の比率は、昨年と比べ増加しているが、依然として少ない状況である。

本市では、個人の能力や適性を重視した登用を行っているが、今後も幅広い職務経験を積むことができる人事配置、仕事と家庭生活の両立支援策、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣行にとらわれないよう職員の意識改革に取り組み、女性職員の職域の拡大に努め、能力・適性を重視した人事配置・登用を進めていくことが重要である。

## (7) 病気休暇の期間の見直し

病気休暇制度は、負傷又は疾病のため現実に労働力の提供ができず、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に医師の証明等に基づき最小限度必要と認める期間、その治療に服させる目的で設けられた休暇である。

本市の場合、90日（結核性疾患の場合にあつては、1年）に、病気休暇開始日前の勤続年数1年につき20日の割合で計算した日数を加算した期

間の範囲内においてその療養に必要な期間、病気休暇を与えることができるとされている。

病気休暇（結核性疾患を除く。）の期間について、国や他の政令指定都市の状況をみると、国においては、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間（当該期間が 90 日を超えた場合は、その超えた期間については、俸給の半額を減じている。）としている。他の政令指定都市では、国と同様の期間又は 90 日とする市が最も多く、本市のように勤続年数に応じた加算期間を規定しているところは見受けられない。

また、本委員会が、市内の民間事業所の状況について調査した結果によると、従業員が業務外の私傷病によって就労できない場合における病気休暇等の期間に給与を支給する制度があり、当該期間が 90 日超であると回答した事業所は、全体の 22.2%であった。（参考資料第 17 表（52 頁））

職務遂行上の見地から病気休暇及び休職をみると、一般的に、病気療養中の職員の職務を代決、代行で処理し得る期間は病気休暇とし、病気療養が長期となり、その職に他の職員を充てることが必要となる期間は休職とすることが適当と考えられている。

以上のことから、本委員会は、本市の病気休暇の期間について、病気休暇開始日前の勤続年数 1 年につき 20 日の割合で計算した日数の加算を廃止することが適当であると判断した。

#### (8) 給与構造の改革について

社会経済情勢の変化に伴い、右肩上がりを前提とした給与制度が維持できなくなってきたことから、民間企業においては、年功的な給与処遇が見

直され、能力や実績に応じた賃金制度の導入が広がっている。一方、国においては、年功型の賃金制度に加え、全国共通の俸給表に基づいて基本的給与が支給されていることから、民間賃金の低い地域では国家公務員給与が民間給与を上回るという状況が生じてきた。こうした状況を改めるため、人事院は、全国共通の俸給表を維持しつつ俸給水準の引下げを行い、民間賃金の高い地域では、地域間調整を図るため手当を支給するなどの措置を講ずるとともに、俸給表構造の見直し（給与カーブのフラット化、枠外昇給制度の廃止等）、勤務実績の給与への反映等の給与構造の改革の勧告を行った。これら給与構造の改革は、俸給の引下げに伴う経過措置や新制度の導入、手当額の引上げ等について段階的に実施することとし、平成 22 年までの 5 年間で完成させるとしている。

本市では、本委員会が、毎年、市内の民間事業所に勤務する従業員の給与について調査を行い、本市職員の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給与勧告を行ってきた。しかしながら、本市職員の給与制度は、国家公務員の給与制度に準じて制度設計がされてきたことから、年功的要素が強く、勤務実績の反映が十分とはいえない状況である。職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していくことは、職員の士気を確保し、能率的な行政運営を行ううえで重要なことであり、また、給与水準のみならず制度面においても民間との均衡を考慮することは、地方公務員法に定める情勢適応の原則に適うものである。

以上のことから、本委員会は、本市職員の給与制度について、国の給与構造の改革の内容を踏まえ、本市の給与水準や他の政令指定都市の状況等を勘案し、給与構造の改革を行う必要があると判断した。しかしながら、この改革が給与制度の大幅な見直しを伴うため、制度設計に十分な検討が

必要であり、総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が本年度中に行う予定の最終報告を注視する必要があることから、実施時期については、平成19年4月1日とすることが適当である。

## 7 おわりに

人事委員会の給与等勧告制度は、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、民間との給与較差を解消するための月例給の引き下げと、期末手当・勤勉手当の支給月数の引き上げ、病気休暇の期間の見直しを行うこととした。民間準拠により職員の給与等を決定する方法は、長期的視点において、職員の給与水準を市民の納得、理解のもとに保障し、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。

職員においては、今回の勧告に至った社会経済情勢と公務を取り巻く厳しい状況を十分に認識し、改めて市政の果たす役割と職責の重大さを自覚するとともに、常に全体の奉仕者としての使命感を持ち、より一層の公務運営の効率化と市民サービスの向上に努められるよう要望する。

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、別紙第 1 の報告に基づき、本市職員の給与等に関し、次のとおり勧告する。

### 1 給与の改定

#### (1) 給料表及び諸手当の改定

給料表及び諸手当については、市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、別紙第 1 の報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

#### (2) 実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

なお、この改定にあたっては、年間における市職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、適切な調整措置を講ずること。

### 2 病気休暇の期間の見直し

#### (1) 病気休暇の期間

病気休暇の期間について、病気休暇開始日前の勤続年数 1 年につき 20 日の割合で計算した日数の加算を廃止すること。

#### (2) 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日から実施すること。