

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年9月

さいたま市人事委員会



人任第806号

平成20年9月11日

さいたま市議会議長 青羽健仁様

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、第14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等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と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関係す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 20 年さいたま市職員給与実態調査」を実施した。

この調査によると、本市職員数は 7,255 人で、平均年齢は 41.2 歳、平均経験年数は 19.5 年であり、その平均給与月額は、給料 339,191 円、扶養手当 9,587 円、地域手当 36,037 円、住居手当 7,939 円、管理職手当 10,016 円、その他 2,974 円の合計 405,744 円である。

このうち、民間給与との比較対象となる行政職給料表の適用を受ける職員（消防職を除く。）は 4,929 人で、平均年齢は 42.2 歳、平均経験年数は 20.3 年であり、その平均給与月額は、給料 344,319 円、扶養手当 9,079 円、地域手当 36,480 円、住居手当 7,815 円、管理職手当 11,859 円、その他 61 円の合計 409,613 円である。

参考資料第 1 表（26 頁）～第 8 表（44 頁）

2 民間給与の状況

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 50 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 100 事業所を対象に、「平成 20 年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、対象事業所における公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種 3,180 人及び医療関係、教育関係等 56 職種の 331 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、各民間企業における給与改定の状況や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

新卒者の採用を行った事業所のうち、初任給額を据え置いた事業所は大学卒で 72.8%、高校卒では 81.7%となっており、増額した事業所は大学卒で 22.9%、高校卒で 18.3%となっている。

参考資料第 10 表 (47 頁)

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 23.5%（昨年 16.6%）で、昨年に比べて増加しているが、ベースアップを中止した事業所の割合も 32.0%（昨年

22.1%)で増加している。

また、第2表に示すとおり、一般の従業員（係員）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80.0%（昨年73.4%）で、昨年に比べて増加している。

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 | 23.5 | 32.0 | 0.0 | 44.5 |
| 課 長 級 | 16.9 | 27.8 | 0.0 | 55.3 |

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 | 92.7 | 80.0 | 28.2 | 5.2 | 46.6 | 0.0 | 12.7 | 7.3 |
| 課 長 級 | 72.8 | 59.9 | 19.1 | 5.2 | 35.6 | 0.0 | 12.9 | 27.2 |

（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 雇用調整の実施状況

第3表に示すとおり、雇用調整の実施状況をみると、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所は21.3%となっており、昨年(22.8%)より減少している。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転(7.8%)、転籍出向(6.6%)、残業の規制(5.8%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(5.4%)、希望退職者の募集(5.1%)、採用の停止・抑制(3.2%)の順となっている。

第3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 | 3.2 |
| 部門の整理・部門間の配転 | 7.8 |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 5.4 |
| 転籍出向 | 6.6 |
| 一時帰休・休業 | 0.0 |
| 残業の規制 | 5.8 |
| 希望退職者の募集 | 5.1 |
| 正社員の解雇 | 0.0 |
| 賃金のカット | 0.0 |
| 雇用調整を実施した事業所の割合 | 21.3 |

(注) 平成20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12表(48頁)のとおりである。

イ 初任給

新卒者(事務・技術関係職種)の本年4月の初任給月額は、大学卒197,210円(昨年198,660円)、短大卒173,657円(同171,112円)、高校卒162,321円(同156,691円)となっている。

参考資料第11表(47頁)

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第4表のとおりである。

第4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 | 14,014円 |
| 配偶者と子1人 | 21,078円 |
| 配偶者と子2人 | 27,386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人につき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5表に示すとおりであり、所定内給与月額の4.52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（4.50月）とおおむね均衡している。

第5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) | 358,471円 |
| | 上半期(A2) | 349,958円 |
| 特別給の支給額 | 下半期(B1) | 817,734円 |
| | 上半期(B2) | 783,630円 |
| 特別給の支給割合 | 下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$ | 2.28月分 |
| | 上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$ | 2.24月分 |
| | 年間 | 4.52月分 |

(注) 「下半期」とは平成19年8月から平成20年1月まで、「上半期」とは平成20年2月から同年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、4.50月である。

オ 所定労働時間の状況

第6表に示すとおり、民間企業の所定労働時間をみると、1日当たり7時間43分、1週間当たり38時間42分となっている。また、平成18年から本年までの平均値を算出すると、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間45分となっている。

なお、参考資料第18表（59頁）に示すとおり、民間企業における所定労働時間の設定状況を見ると、15分刻みの時間で設定しているところが多く見受けられる。

第6表 民間の所定労働時間の推移

| | 1日当たりの所定労働時間 | 1週間当たりの所定労働時間 |
|-------|--------------|---------------|
| 平成18年 | 7時間43分 | 38時間46分 |
| 平成19年 | 7時間46分 | 38時間47分 |
| 平成20年 | 7時間43分 | 38時間42分 |
| 3年平均 | 7時間44分 | 38時間45分 |

（注）平均所定労働時間数は、事務・管理部門の所定労働時間である。

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比較においては、民間従業員の給与をより広く把握し、職員給与に反映させる観点から、平成18年より比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、公民比較について、比較対象従業員であるライン職の従業員の要件を改め、スタッフ職の従業員等を比較の対象に加えるなどの見直しを行った。

本年も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、「さいたま市職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、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。

なお、この方式は、調査で得られた民間従業員の4月分給与を役職、年齢、学歴別等に整理し、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7表に示すとおり、民間給与が本市職員の給与を46円(0.01%)上回っていることが認められた。

第7表 月例給の較差

| 民間給与 | 職員給与 | 較差 |
|----------|----------|----------------|
| 421,840円 | 421,794円 | 46円 (0.01%) |

(注) 民間給与及び職員給与ともに本年度の新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0.8%上昇し、本市では1.3%上昇している。

また、同局の家計調査における本年4月の本市の全世帯の消費支出は、377,342円(世帯人員3.23人、世帯主年齢55.3歳)となっており、昨年4月に比べると0.5%下落している。

参考資料第19表(60頁)

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月11日、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等に関する報告及び勧告を行うとともに、勤務時間に関する勧告及び公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告を行った。

人事院の報告及び勧告においては、本年の官民給与の比較を行った結果、民間の月例給と公務員の月例給はほぼ均衡しており、また、特別給（ボーナス）についても民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたため、月例給及び特別給のいずれも改定を行わないこととしている。

なお、人事院の報告及び勧告の概要は次のとおりである。

【給与等に関する報告及び勧告】

I 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○ 民間給与との較差 136円 0.04%

〔行政職(一)…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳〕

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わない

○ 医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定（年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ）

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 公務の支給月数（4.50月）とおおむね均衡

2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

II 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表（一）適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成 22 年度までの間に段階的に改定することとしており、平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
 - ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備
- 人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その 1 年後から開始

【勤務時間に関する勧告】

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要
- ・ 企業規模・事業所規模 50 人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査
- ・ 本年の調査結果は 1 日 7 時間 45 分、1 週 38 時間 49 分。平成 16 年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は 1 日 7 時間 44 分、1 週 38 時間 48 分。職員の勤務時間より 1 日 15 分程度、1 週 1 時間 15 分程度短い水準で定着
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い 15 分刻みで所定労働時間を設定

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる
- ・ 平成21年4月1日から実施

【公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告】

I 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

- ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手

第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

- ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討

第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

- ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
- ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及

第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要

課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

- (4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65 歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

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、これらの調査結果及び給与改定に係る国や他の政令指定都市の動向を総合的に勘案し、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の結論に達した。

(1) 給与の改定

ア 基本方針

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**46円(0.01%)**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。

イ 初任給調整手当

本年、人事院は国の医療施設の勤務医を確保するため、初任給調整手当を改定するよう勧告したところである。本市においても、医師の適切な給与水準を確保するため、初任給調整手当について、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

(2) 地域手当

地域手当については、給与構造改革の実施状況を踏まえ、当分の間、人事委員会規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とすることとしており、平成**21**年4月1日から平成**22**年3月**31**日までの間の支給割合については、国の改定状況等を勘案し、**100分の11**（医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあつては、**100分の14**）とする。

(3) 人材の確保・育成・登用

ア 職員の採用

公務を取り巻く環境の変化や直面する行政課題に的確に対応し、市民への質の高い行政サービスを提供していくため、多様で有為な人材を確保することが求められている。

しかし、ここ数年、民間企業及び国や他の地方公共団体では、いわゆる団塊の世代の大量退職に伴い新規採用者数を増加させており、また、少子化により若年層が減少しているため、優秀な人材の獲得競争が一段と激しくなっている。

今後も、本市行政を担っていく高い能力と意欲を持った優秀な人材を確保していくため、本委員会では各種広報や採用説明会などの募集活動を充実し、本市の魅力をアピールすることにより受験者確保に努めるとともに、採用試験における年齢制限の見直しについても、引き続き検討していくこととする。また、任命権者においても、民間企業等の経験者の採用枠の拡大等について検討する必要があると考える。

イ 若手職員の育成

平成18年3月に策定された「さいたま市定員適正化計画」に基づき総職員数が減少していく中、行政サービスの質を低下させることなく市民満足度を高めていくためには、職員一人ひとりの能力を向上させ少数精鋭主義の徹底を図ることが重要となる。また、今後数年の間に、現在の管理職員の相当数が退職することから、中堅職員の管理職への登用及び若手職員の計画的な育成が必要となっている。

そのため、任命権者においては職員が多様な職務経験を積める計画的

な人事配置や、人事評価制度の活用により職員の能力及び勤務実績の適切な評価を行い、職務に対する意欲の向上を図る必要がある。また、職員が自己啓発に取り組む雰囲気づくりや、それぞれの職場において職員がお互いに学びあえる環境づくりにも取り組んでいくべきである。

ウ 女性職員の登用

あらゆる分野において男女が社会の対等な構成員として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が、本市においては、女性の管理職への登用が依然として少数にとどまっている状況である。そこで任命権者においては、男女の区別なく本人の能力・適性に応じて幅広い職務経験を積むことができる人事配置をより一層進め、女性職員の育成に努めるとともに、意欲ある女性職員の積極的な登用を図り、管理職における女性の割合を着実に高めていくことが必要である。

なお、女性職員の登用を進めるにあたっては、休暇・休業制度を利用しやすい雰囲気の醸成や職場におけるサポート体制の充実など、女性が働きやすい職場環境の整備を一層進める必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題

公的年金支給開始年齢の65歳への段階的引上げにより、平成25年度定年退職者からは無年金期間が発生することとなる。

民間企業においては既に年金支給開始年齢までの雇用継続を図る制度が導入されており、また、人事院においても公務員の高齢期の雇用問題について、定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することを中心

に、再任用との組合せ、役職定年制の併用、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などを含めて検討を進めていくこととしている。

本市においては、再任用制度が導入されているところではあるが、今後はその活用方策の検討とともに、地方公務員法の規定に基づいた定年年齢の延長等について、国等の動向に留意していく必要がある。

(5) 勤務時間制度の見直し

本年、人事院は職員の勤務時間について、民間準拠を基本とし、また、仕事と生活の調和にも寄与するものとして、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に短縮し、平成21年4月から改定するとの勧告を行った。本市においても、民間企業における所定労働時間が1日当たり7時間45分前後、1週間当たり38時間45分前後という調査結果となっているところである。

本委員会としては、以上のことを考慮したうえで、職員の勤務時間について人事院勧告に準じて改定することが適当であると考え。なお、勤務時間の見直しについては、市民に対する行政サービスに支障を来さぬような勤務体制等の確保に配慮する必要がある。

また、国は、民間企業の通常の勤務形態の従業員には、休息時間に相当する制度がほとんど普及していないこと等を考慮し、平成18年7月から休息時間を廃止するとともに休憩時間の見直しを行い、他の政令指定都市の多くも休息時間を廃止しているところである。

このような状況を踏まえ、本市においても休息時間については廃止すべきである。

(6) 職場環境の改善

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、公務能率の維持・向上とともに、職員の健康の保持や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の面からも重要な課題である。

本市においては、週休日の振替制度の積極的利用や毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底等を通知するなどの取組みが成されているところではあるが、依然として恒常的な時間外勤務の実態が見受けられる。

今後、管理監督者においては、時間外勤務を恒常的に行っている職員に対して個々にその発生要因を把握し、当該職員とともにその対応策を検討することが望ましい。そして、職員一人ひとりがコスト意識を持って計画的・効率的に業務を遂行するよう指導を徹底し、また、職場全体として事務処理方法等を改善していくことにより、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

イ 職員の健康管理

職員が健康で働き続けられることは、本人や家族にとってはもちろん、市としても効率的かつ質の高い行政サービスを提供する観点から重要である。しかしながら、社会全体が急速に変化する中、地方分権の推進や行政改革の進捗等により、地方公共団体を取り巻く環境も大きく変化してきており、それにより業務の質や内容だけでなく職場環境や職員間の人間関係にも影響が見られるところである。そういった中、心身の疲労の蓄積が原因のひとつと考えられる疾病を患う職員が増加している。

人事委員会の行った調査の結果によれば、病気が長期化し分限休職と

なっている職員が増加傾向にあり、その原因の多くを占めるのが精神・神経系の疾患によるものである。

一般的に、そうした休職者が職務へ復帰するまでには長期間の療養を要することが多い。そのため、管理監督者は風通しのよい職場環境づくりと職員の健康状態の的確な把握に努め、必要であればメンタルヘルス相談等の利用を働き掛けるなど、早目の対応を心掛けることが重要である。また、職員自身もストレスに気づき、予防のためのセルフケアに努めることが大切である。

本委員会でも、引き続き執務環境や職場の人間関係を良好に保ち、職員が意欲を持って安心して職務に専念できるよう、職員苦情相談制度の一層の周知に努め、活用を促していくこととする。

(7) 仕事と生活の両立支援

国の最近の動きとして、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスを推進し、男女一人ひとりが、職場、家庭、地域社会等での責任を果たしながら、多様な活動において自らの能力を十分に発揮し、豊かさを実感できる社会を実現するための議論が進められているところである。

本市においても、平成17年4月に「子育て思いやりプラン～みんなで進める3つのおもいやり～」が策定され、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、特別休暇や育児休業制度等の充実が図られているところである。そして、今後は子育てに限らず、更に生活全体の充実が図られるよう、管理監督者は職員が年次有給休暇等の取得や各種制度を活用しやすい職場環境、雰囲気づくりに心掛け、仕事と生活を両立していくことができるよう支援していくことが必要である。

(8) 服務規律の確保

全国的に公務員の非違行為が問題となっているところであるが、残念ながら、本市においても職員による不祥事が発生している。市民の公務員に向ける視線が極めて厳しい中、市民の信頼に応えるためには、法令等の遵守、公正な職務の遂行はもちろんのこと、改めて職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚と責任を再確認し、高い倫理観を持って職務に精励することが必要である。

今後とも、厳正な服務規律の確保と職員の倫理意識の向上が図られるよう、任命権者においては不祥事に対し公正かつ厳正な対応を行い、更には全職員に対し意識の啓発を図り、不祥事の発生防止に努めることが必要である。

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、月例給、特別給いずれも改定を見送ることとしたが、医師の人材確保の観点から初任給調整手当については国に準じた改定を行い、また、職員の基本的勤務条件である勤務時間について、民間準拠の考え方に基づき見直すこととした。民間準拠により職員の給与等を決定する方法は、職員の給与水準等を市民の納得、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、依然として公務を取り巻く厳しい行財政状況等を十分に

認識し、常に全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼に応えるため、行政運営の効率化及び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、本市職員の給与等に関し、次のとおり勧告する。

- 1 初任給調整手当について、人事院勧告に準じて改定すること。
- 2 職員の勤務時間について、1週間当たり38時間45分とすること。
- 3 この改定は、平成21年4月1日から実施すること。