

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成21年9月

さいたま市人事委員会



人任第877号

平成21年9月10日

さいたま市議会議長 関根信明様

さいたま市長 清水勇人様

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 21 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 7,291 人で、平均年齢は 40.9 歳、平均経験年数は 19.2 年であり、その平均給与月額は、給料 333,470 円、扶養手当 9,199 円、地域手当 38,922 円、住居手当 8,043 円、管理職手当 9,712 円、その他 4,038 円の合計 403,384 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 4,915 人で、平均年齢は 41.7 歳、平均経験年数は 19.8 年であり、その平均給与月額は、給料 337,178 円、扶養手当 8,578 円、地域手当 39,239 円、住居手当 8,025 円、管理職手当 11,428 円、その他 48 円の合計 404,496 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された 100 事業所を対象に、「平成 21 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 4,145 人及び医療関係、教育関係等 56 職種の 259 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の割合は大学卒で 77.3%( 昨年 72.8% )、高校卒では 76.3%( 昨年 81.7% ) となっており、増額した事業所の割合は大学卒で 18.1%( 昨年 22.9% )、高校卒で 17.3% ( 昨年 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 11.5% ( 昨年 23.5% ) で、昨年に比べて大幅な減少となっているが、ベースアップを中止した事業所の割合は

31.6%（昨年 32.0%）とほぼ横ばいとなっている。

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 67.2%（昨年 80.0%）で、昨年に比べて減少している。

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	ベースアップ の 慣 行 な し
係 員	11.5	31.6	0.0	56.9
課 長 級	5.8	23.6	0.0	70.6

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	88.6	67.2	3.9	20.1	43.2	9.3	12.1	11.4
課 長 級	73.0	55.6	3.7	17.7	34.2	7.9	9.5	27.0

（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 21 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 52.2%となっており、昨年（21.3%）に比べ大幅に増加している。雇用調整の措置内容としては、残業の規制（32.3%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（24.2%）、採用の停止・抑制（23.8%）、賃金のカット（14.9%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（12.6%）、一時帰休・休業（9.0%）、希望退職者の募集（7.8%）、転籍出向（5.3%）、正社員の解雇（3.1%）の順となってい

る。

なお、本年4月分の給与について賃金カットを実施した事業所の割合は、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）について8.1%、管理職（課長級）について14.9%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について7.3%、管理職について7.4%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	実施事業所割合
採用の停止・抑制	23.8
転籍出向	5.3
希望退職者の募集	7.8
正社員の解雇	3.1
部門の整理閉鎖・部門間の配転	12.6
業務の外部委託・一部職種の非正規社員への転換	0.0
非正規社員の契約更新の中止・解雇	24.2
残業の規制	32.3
一時帰休・休業	9.0
ワークシェアリング	0.0
賃金のカット	14.9
雇用調整を実施した事業所の割合	52.2

（注）1 平成21年1月以降の実施状況である。

2 措置内容は複数回答である。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している企業の割合は19.4%である。

第4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 における平均減額率
係員	8.1	7.3
課長級	14.9	7.4

（注）平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

## (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198,409円(昨年197,210円)、短大卒173,320円(同173,657円)、高校卒161,274円(同162,321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5表のとおりである。

第5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	14,310円
配偶者と子1人	20,472円
配偶者と子2人	25,832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6表に示すとおりであり、所定内給

与月額 4.15 月分に相当しており、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.50 月）が民間事業所を上回っている。

第6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）	373,849 円
	上半期（A2）	378,510 円
特別給の支給額	下半期（B1）	807,813 円
	上半期（B2）	752,338 円
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \begin{array}{c} B1 \\ A1 \end{array} \right]$	2.16 月分
	上半期 $\left[ \begin{array}{c} B2 \\ A2 \end{array} \right]$	1.99 月分
	年 間	4.15 月分

（注）「下半期」とは平成 20 年 8 月から平成 21 年 1 月まで、「上半期」とは平成 21 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

### 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ため、平成 18 年から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、本市職員の給与が民間給与を791円(0.19%)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
418,922円	419,713円	791円 (0.19%)

(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0.1%下落し、本市でも0.1%下落している。

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、398,030円(世帯人員3.11人、世帯主年齢53.8歳)となっており、昨年4月に比べると5.5%上昇している。

参考資料第16表(58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、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、公務の月例給が民間の月例給を上回っており、また、特別給（ボーナス）についても公務の年間支給月数が民間の支給割合を上回っているため、月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととしている。

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】

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（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）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

863円 0.22%〔行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳〕  
〔俸給 596円 住居手当 209円〕  
〔はね返し分(注) 58円〕

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<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 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ

行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ(平均改定率 0.2%)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率(0.3%)を踏まえた引下げ

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く)

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率([実施時期等]参照)を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

- (2) 住居手当 自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止
- (3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ(35,300円 35,200円)

< 期末・勤勉手当(ボーナス) > 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分 4.15月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行 1.6月)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行 0.75月)
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5月
	勤勉手当	0.7月	0.7月

本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特別措置により凍結した支給月数分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

[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)

本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(0.24%)(注)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月に支給された特別給の額に調整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減額調整(俸給月額の引下げ改定のあった者に限る)

(注)行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

< 超過勤務手当等 > 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息

の機会を与えるため、月 60 時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を 100 分の 150 に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設  
なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

[ 実施時期 ] 平成 22 年 4 月 1 日

#### 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成 22 年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、高年齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成 23 年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大 2.6 ポイントで、改革前（最大 4.8 ポイント）より減少。平成 23 年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

#### 高年齢期の雇用問題 ～ 65 歳定年制の実現に向けて～

##### 1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては 65 歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の 65 歳への段階的引上げの検討を規定

##### 2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら 65 歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「公務員の高年齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・ 準備期間も勘案すれば、平成 23 年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を

加速すべき。本院としては、平成 22 年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

### 3 具体的な検討課題

- (1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた 60 歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて 60 歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

### 【公務員人事管理に関する報告】

公務員制度改革に関する基本認識

#### (1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

#### (2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

#### (3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

主な個別課題と取組の方向

#### 1 人材の確保・育成等

##### (1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」(座長：高橋滋一橋大学教授)の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職

試験には院卒者試験も創設 - 各試験の枠組みを提示

- ・ 平成 24 年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の  
視点

中立・公正な試験の構築 人材確保に資する魅力ある試験 キャリア・システム見直しの契機  
新たな人材供給源に対応 論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」(座長：西尾隆国際基督教大学教授)の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進
- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員の能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

## 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

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、民間給与との較差の大きさ等を考慮して、これに見合うよう引下げ改定を行う必要がある。

改定にあたっては、人事院勧告の趣旨を勘案し、初任給を中心とする若年層については引下げを行わないこととし、管理職層については平均を上回る引下げとする。

また、給与構造改革の給料水準引下げに伴う経過措置における差額の算定基礎となる額（算定基礎額）についても、改定時において引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象に、人事院勧告の趣旨を勘案し、職員間の均衡に配慮した引下げ改定をすることとする。

なお、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基本に、給料月額及び算定基礎額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、病院等に勤務する医師の処遇を確保

する観点から、引下げ改定は行わないこととする。

#### イ 諸手当

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0.35月分引き下げ、4.15月分とする必要がある。

また、各期における期末手当と勤勉手当の支給割合については、国や他の政令指定都市等における支給状況との均衡を考慮して見直すこととする。

ただし、本市においては、国等が本年6月期において実施した期末手当・勤勉手当の一部凍結を行わなかったことから、本年12月期の期末手当・勤勉手当において、年間支給月数の調整を図るものとする。

なお、国においては、自らの所有に係る住宅に居住している職員に対する住居手当を廃止するよう、人事院が勧告をしたところではあるが、官舎の整備状況、手当の受給割合など、国とは状況が異なるため、住居手当のあり方については、今後の研究課題とする。

#### ウ 実施時期等

本年の改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、遡及することなく、この改定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）から実施することが適当である。

なお、改定にあたっては、公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの



期間に係る較差相当分を解消し、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。

ただし、本年は若年層の給料月額について引下げを行わないこととしたため、これらの者については較差相当分について調整を行うことは適当ではないことから、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員によって職員全体の民間給与との較差の総額を負担することが適当である。

この年間調整については、月例給が月々の生活に充てられるものであることを考慮し、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分を調整するよう、所要の措置を講ずることとする。

## (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、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いるが、国の改定状況等を勘案し、平成22年4月1日からは本来の支給割合である100分の12（医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、100分の15）とする。

## (3) 医師の処遇の確保

近年、病院等に勤務する医師の確保が社会的な問題となっている中、本市においても、市民が安心して生活できる医療体制を保つうえで、医師の安定的な確保は大変重要な課題となっている。

公務の職場においても、勤務医を安定的に確保していくためには、勤務条件や勤務環境の整備を強く求められており、今後も医師の職責に応じた

処遇について適切な措置を講じていく必要がある。

#### (4) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、平成 25 年度の定年退職者から、無年金期間が発生することとなるため、人事院においては、年金支給開始年齢の引上げに合わせて国家公務員の定年年齢を段階的に 65 歳まで引き上げるための諸課題について検討し、平成 22 年中に立法措置のための意見の申出を行いたいとしている。

地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされていることから、今後の国の動向を注視しながら、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備していく必要がある。

#### (5) 人事評価制度の活用

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、能力・実績に基づく人事管理を推進する必要がある。

国においては、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる新たな人事評価制度が導入され、この結果を任用、給与、分限等の人事管理に活用していくこととしている。本市においても能力・実績に基づく人事管理を実効性のあるものとするため、人事評価の結果を任用や給与等へ反映させていく必要がある。

ただし、評価結果を任用や給与等に活用するためには、引き続き評価の信頼性・公平性を高めていく必要がある。

## (6) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、公務能率の向上、仕事と家庭生活の両立を図る観点からも重要な課題である。

時間外勤務の縮減については、これまでも任命権者において様々な取組みがなされてきたが、長時間労働の抑制等を目的として時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法が施行されることから、これまで以上に、事務の効率化、業務配分の見直し等に取り組む必要がある。

職員においては、時間外勤務は急を要する場合その他の業務上やむを得ない場合のみ行うものという原則を改めて認識し、日頃から効率よく仕事を進め、時間外勤務が発生しないように心がけることが重要である。

特に管理監督者においては、職員が長時間職場にいることを良しとする意識を改めることや、職員の勤務実態の把握、業務配分の見直し、時間外勤務を行う際の事前命令の徹底など、自らの役割を強く意識し実行する必要がある。

## (7) メンタルヘルス対策

社会経済情勢が変化し、行政課題が複雑・多様化する中で、業務量の増加や職員に求められる能力の高度化等により、心身に負担を感じ、心の疾病を抱える職員が依然として多く見られる。

任命権者においては、この問題が職員個人にとどまらず、効率的な公務運営の確保という観点から組織全体に影響を及ぼすことを認識し、引き続き健康管理部門を中心に組織的にメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。

予防や早期発見の視点に立った相談体制の充実を図ることも重要であ

るが、心の疾病による休職からの職場復帰には長期間を要することが多く、また、復帰後も再発を繰り返すケースが見受けられることから、職場全体のメンタルヘルスに対する理解を高めるなど、円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えることがなお一層求められる。

#### (8) 仕事と家庭生活の両立支援

少子高齢化の急速な進展への対応が社会全体の課題となっている中、優れた人材の確保を図っていくためには、職員が男女を問わず仕事と家庭生活を両立させることができるよう、育児や介護等に取り組みやすい勤務環境の整備に努めていくことが重要となっている。

本市においては、育児短時間勤務制度や介護休暇制度、育児や介護を行う職員の時間外勤務を免除する制度等が整備されているが、こうした勤務時間や休暇等の制度の整備と同時に、職員の意識改革や互いにサポートし合える職場環境づくりも必要である。

子育てや介護等を行う職員が気兼ねなく休暇その他の制度を利用できるような職場の雰囲気づくりや、業務分担についての配慮など、職場が仕事と家庭生活の両立をしやすい環境となるよう、両立支援対策を進めていく必要がある。

#### (9) 女性職員の登用

市の行政への女性の参画の推進は、男女共同参画社会の実現だけでなく、社会における多様なニーズに応える政策の推進という観点からも重要な課題であるが、本市の管理職に占める女性の割合が低い状況にあることを勘案すれば、引き続き、女性職員の計画的な育成に努めるとともに、有為

な人材を各分野で積極的に登用することが必要である。

任命権者においては、引き続き仕事と家庭生活の両立支援策やセクシュアルハラスメント防止対策を講ずるなど、女性職員が十分に能力を発揮できる環境を整備するとともに、女性職員のキャリア形成についてどのような課題があるかを的確に把握することが求められる。

また、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣行をなくすことや、管理職が意欲と能力のある女性職員を積極的に育成する意識を持つことなど、組織全体の意識改革も必要である。

今後とも、個人の能力・適性を重視した女性職員の積極的な登用に取り組んでいく必要がある。

#### (10) 市民からの信頼の確保

職員の服務規律の確保については、かねてより任命権者による注意喚起が行われているところであるが、依然として市民の信頼を損ねるような不祥事や不適切な事案が発生している。

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念するとともに、職務外にあっては、市政が市民全体の信頼を基盤として成り立つものであることを自覚し、自らの行動が公務に与える影響の大きさと職責の重さを認識して、その信頼を裏切ることのないよう努めなければならない。

本市においては、不祥事の調査及び再発防止対策等を目的に行政管理監を設置したところであるが、引き続き服務規律の確保に努め、不祥事に対しては、公正かつ厳正な対応を取ることが求められる。

## 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。

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、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、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、別紙第 1 の報告に基づき、本市職員の給与に関し、次のとおり勧告する。

### 1 給料表及び期末手当・勤勉手当の改定

給料表及び期末手当・勤勉手当は、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 改定の実施時期等

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、年間における職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、別紙第 1 の報告事項に留意し、適切な調整措置を講ずること。