

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成22年9月

さいたま市人事委員会



人任第815号

平成22年9月15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 22 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 7,194 人で、平均年齢は 40.9 歳、平均経験年数は 19.1 年であり、その平均給与月額は、給料 331,342 円、扶養手当 9,151 円、地域手当 42,190 円、住居手当 8,112 円、管理職手当 9,693 円、その他 3,983 円の合計 404,471 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 4,815 人で、平均年齢は 41.6 歳、平均経験年数は 19.7 年であり、その平均給与月額は、給料 334,147 円、扶養手当 8,484 円、地域手当 42,399 円、住居手当 8,190 円、管理職手当 11,199 円、その他 49 円の合計 404,468 円である。

参考資料第 1 表（28 頁）～第 9 表（48 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 22 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 3,799 人及び医療関係、教育関係等 56 職種の 448 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は、大学卒で 51.8%（昨年 65.5%）、高校卒で 20.7%（昨年 47.2%）となっている。そのうち初任給を据置きとした事業所は、大学卒で 79.2%（昨年 77.3%）、高校卒では 85.6%（昨年 76.3%）となっており、昨年に比べて増加している。

参考資料第 11 表（51 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 5.8%（昨年 11.5%）となっており、昨年に引き続き減少している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は

68.6%（昨年 56.9%）となっており、昨年に比べて増加している。

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 78.8%（昨年 67.2%）となっており、昨年に比べて増加している。昇給額については、増額となっている事業所の割合が 22.0%（昨年 3.9%）と昨年に比べて大幅に増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は 13.1%（昨年 20.1%）となっており、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	5.8	23.7	1.9	68.6
課 長 級	5.8	18.1	1.9	74.2

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	82.8	78.8	22.0	13.1	43.7	4.0	17.2
課 長 級	67.0	63.0	18.6	10.3	34.1	4.0	33.0

（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及び調査時点において定期昇給実施が未定の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、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は 45.7%（昨年 52.2%）となっており、昨年に比べて減少している。

雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制が 24.0%、残業の規制が 18.9%、部門の整理閉鎖・部門間の配転が 13.2%、転籍

出向が 13.1%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等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）については 9.8%、管理職（課長級）については 12.1%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（係員）については 5.7%、管理職（課長級）については 4.2%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：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	24.0
転籍出向	13.1
希望退職者の募集	7.5
正社員の解雇	1.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	13.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.7
残業の規制	18.9
一時帰休・休業	2.1
ワークシェアリング	1.4
賃金カット	10.4
上記のいずれかを実施した事業所	45.7

(注) 1 平成 22 年 1 月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

第 4 表 民間における賃金カット等の実施状況 (単位：%)

項目 役職段階	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所 における平均減額率
係 員	9.8	5.7
課 長 級	12.1	4.2

(注) 平成 22 年 4 月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれか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 13 表（52 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 201,241 円（昨年 198,409 円）、短大卒 174,803 円（同 173,320 円）、高校卒 165,070 円（同 161,274 円）となっている。

参考資料第 12 表（51 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	14,193 円
配偶者と子 1 人	20,443 円
配偶者と子 2 人	25,693 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について算出した。

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、所定内給与月額の 3.96 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（4.15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
	下 半 期	上 半 期	
平均所定内給与月額	(A1)	(A2)	365,501円 372,111円
	(B1)	(B2)	736,787円 722,605円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)		2.02月分
	上半期 (B2/A2)		1.94月分
	年 間		3.96月分

(注) 「下半期」とは平成21年8月から平成22年1月まで、「上半期」とは平成22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。

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、異なる条件を一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、民間従業員の給与の実態をより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1,179円(0.28%)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
412,537円	413,716円	1,179円 (0.28%)

(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1.2%下落し、本市では1.6%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、407,162円(世帯人員3.15人、世帯主年齢56.1歳)となっており、昨年4月に比べると2.3%上昇している。

参考資料第18表(64頁)

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年 8 月 10 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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

民間給与との較差

757 円 0.19%〔行政職俸給表(一)…現行給与 395,666 円 平均年齢 41.9 歳〕
〔 俸 給 637 円 俸給の特別調整額 51 円 〕
〔 はね返し分等(注) 69 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 3.97 月（公務の支給月数 4.15 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）を解消するため、月例給を引下げ。
50 歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(1.5%)

医療職(一)(人材確保のため)、指定職(一官一給与のため)等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

行政職俸給表(一)

(1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ(平均改定率0.1%)。その際、中高年齢層(40歳台以上)が受ける俸給月額に限定して引下げ

指定職俸給表

行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ(0.2%)

その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(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

(35,200円 35,100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

4.15月分 3.95月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

[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(0.28%)(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(引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象)

(注) 引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職

俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

< 超過勤務手当 > 民間企業の実態を踏まえ、月 60 時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成 23 年度から実施

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成 23 年 4 月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年 4 月に若年・中堅層（43 歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を 1 号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約 2.0 ポイントで、昨年よりも 0.6 ポイント程度、改革前の約 4.8 ポイントと比べると 2.8 ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50 歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

高齢期の雇用問題 ～ 65 歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、定年を段階的に 65 歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上 65 歳までの雇用確保措置を義務付け。60 歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60 歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60 歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば 65 歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

【公務員人事管理に関する報告】

公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み（内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する）と特徴（市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違）を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
- ・ 意見公募手続（本年6月）を経て、新たな試験制度の全体像を提示

現行の 種・ 種・ 種試験を廃止し、試験体系を再編

* 総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験	* 専門職試験
* 一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等	* 経験者採用試験

- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 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等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

- (1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し
日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施
 - (2) 非常勤職員の育児休業等
育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置
- 2 超過勤務の縮減
府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要
 - 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進
 - ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
 - ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

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状況を総合的に勘案し、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、次のとおり行う必要がある。

ア 給料表

行政職給料表については、本年の公民較差からイの給与の減額措置による較差解消分を除いた残りの民間との給与差を基に引下げの改定を行

うこととする。改定にあたっては、人事院勧告の内容を踏まえ、40歳台の職員が受ける号給以上の号給を対象として引き下げることとする。

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基本に、給料月額引下げ改定を行うこととする。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 55歳を超える職員の給与の減額措置

55歳を超える職員（行政職給料表の4級（課長補佐級）及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(1)適用職員を除く。）に対する給料月額の支給にあたっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額から減することとする。ただし、これによらず支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額を下回る場合にあっては、当該最低の号給の給料月額まで減することとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当、勤勉手当、休職者の給与等について、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずることとする。

ウ 算定基礎額

給料月額について、アの改定及びイの措置が行われることを踏まえ、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、医療職給料表(1)適用職員を除き、人事院勧告の内容等を勘案して改定することとする。

さらに、イの措置の対象職員にあっては、これにより改定される算定基礎額から、当該算定基礎額にイの措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の算定基礎額とする。

エ 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0.2月分引き下げ、3.95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配分については、人事院勧告の内容に準じて見直すこととする。

時間外勤務手当の割増賃金の算定については、民間の実態を踏まえ、人事院は月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めることとした。本市においても民間の状況や人事院勧告の内容を踏まえ、見直しを図る必要がある。

住居手当については、昨年、国は自らの所有に係る住宅に居住している職員に対する手当を廃止したところであるが、本市の手当の支給状況や他の政令指定都市の動向等を勘案し、住居手当の支給のあり方について引き続き検討するものとする。

オ 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。

調整措置については、引下げ改定が行われる給料月額又は算定基礎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。

カ 昇格時の給与格付における抑制措置の見直し

本市では、合併による人件費上昇の抑制の観点から、当分の間、課長補佐級以上の職務の級への昇格において、いわゆる昇格メリット（一定額の加算）を凍結する措置を実施してきたところである。

しかしながら、団塊の世代の退職により管理職層の職員構成比が減少したこと等を踏まえ、職務・職責に応じた給与処遇を確保するという昇格制度本来の趣旨に則り、その見直しを検討する必要がある。

(2) 人事評価制度の活用

国においては、能力・実績に基づく人事管理を行うため、平成21年4月から新たな人事評価制度を導入し、その結果を任免、給与及び人材育成に活用している。また、本市においては、管理職員を対象に、平成22年6

月期に支給する勤勉手当から、人事評価結果を反映させたところである。

能力・実績に基づく昇任昇格等の実施や給与処遇は、公務能率の向上や個々の職員が意欲を持って職務に取り組んでいくうえで、極めて重要である。

任命権者においては、引き続き評価手法、評価結果等の検証を行い、評価の信頼性と客観性を高め、人事評価結果の給与への反映を推進していくとともに、今後は、人材育成、昇任昇格等の人事管理へ積極的に活用していく必要がある。

(3) 時間外勤務の縮減

本委員会においては、従来から時間外勤務の縮減の必要性を指摘し、また、任命権者においても時間外勤務の縮減に向けた種々の取組みを行ってきたところである。

しかしながら、本委員会が実施した勤務条件に関する調査結果によると、平成 21 年度は 1 人あたりの時間外勤務の時間数が前年度より大幅に増加している状況となっている。

このことから、本市では全庁を挙げて時間外勤務の縮減に取り組むため、本年 8 月に「時間外勤務縮減のための行動指針」を策定したところである。

任命権者においては、この指針に則り職員全体の意識改革を図るとともに適正な人員配置の推進により、また、管理監督者においては、業務配分等の見直し、計画的な業務管理の徹底により、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

本委員会は、恒常的な長時間の時間外勤務が職員の心身の健康保持及び公務能率の維持に大きな影響を及ぼすものであることから、その縮減を強

く求めるものである。

(4) メンタルヘルス対策

近年、顕在化している心の健康問題については、任命権者において、メンタルヘルス相談など各種対策が実施されている。しかしながら、依然として長期病休者のうち心の疾病によるものの割合が高くなっていることから、その対策の充実が求められている。

心の疾病については、療養の長期化や再発を繰り返すケースもあり、家族への負担はもとより公務に与える影響も少なくない。

管理監督者においては、常に所属職員の業務に係る負担やストレスの状況を把握するなど、心の疾病の予防・早期発見に努める必要がある。また、本委員会が実施している苦情相談には、職場における人間関係によるストレスを訴える相談もあることから、良好な人間関係を築くよう心がける必要がある。さらに、職員が療養を終えて職場に復帰する際には、円滑に復帰できるよう所属職員の理解と協力のもとに支援していく必要がある。

任命権者においては、メンタルヘルス対策の更なる充実と職員への周知に努め、働きやすい職場環境の整備を進める必要がある。

(5) 仕事と家庭生活の両立支援

仕事と家庭生活の調和を図るためには、育児や介護を行う必要のある職員に対する支援を進めていくことが重要である。しかしながら、これまでも任命権者が様々な取組みを行っているにもかかわらず、男性の育児休業取得率の向上、時間外勤務の縮減等について、十分な成果が得られていない状況にある。

本市においては、昨年度、育児又は家族介護を行う職員に向けた制度の導入・拡充を図り、また、仕事と子育ての両立を支援・推進するため、平成 22 年 4 月に特定事業主行動計画「子育ておもいやりプラン」の見直しを行ったところである。

任命権者においては、職員の意識改革、各種支援のための制度の周知等、制度を活用しやすい環境整備を進め、職員のニーズを踏まえてプランをより実効性のあるものとするなど、仕事と家庭生活の両立に向けた取組みを推進させていく必要がある。

(6) 女性職員の登用

男女共同参画社会の実現や市民の多様なニーズに応える政策を推進するためには、政策・方針決定過程へ男女が共に参画することが必要であり、市政推進における女性職員の担う役割は大変重要なものとなっている。

しかしながら、本市の管理職に占める女性職員の割合は、ここ数年増加しているものの、職員全体における女性職員の割合に対して十分とはいえない状況にある。

任命権者や管理監督者においては、育児等の家庭生活において女性の負担が決して軽くないことを認識し、女性職員が勤務を続けるうえで十分能力を発揮することができるよう、計画的な育成・支援に努めていく必要がある。そして、女性職員が働きやすい環境整備に取り組むことで女性職員のやりがいや意欲を向上させ、管理職への積極的な登用拡大につなげていく必要がある。

(7) 服務規律の確保

公務員は、全体の奉仕者として高い倫理観が求められており、任命権者においては、さまざまな機会を捉え、法令遵守及び服務規律の確保に向けた注意喚起をしているところである。しかしながら、依然として職員による不祥事や法令違反が後を絶たない状況にある。

本委員会は、任命権者に対して、職員に対する法令遵守意識の向上や服務規律の確保に向けた一層の取組みを、また、職員に対して、公務員としての高い使命感と倫理観を持って仕事に取り組むとともに、勤務時間外においても法令遵守の意識を持ち厳しく自らを律するよう、強く求めるものである。

(8) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の60歳から65歳までの段階的な引上げに伴い、本年の人事院勧告では、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、課題について検討を進めるとともに、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

本市においても、こうした国の動向を注視し、定年延長に伴う環境整備にあたっての様々な課題について検討を進めていく必要がある。

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、昨年に引き続き月例給及び特別給を引き下げるという厳しい内容の勧告であるが、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、社会経済情勢の変化、公務員制度の見直し等、行政を取り巻く厳しい状況を十分に認識するとともに、常に全体の奉仕者としての使命感、倫理観を持ち、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 給料表等の改定

(1) 給料表

給料表は、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) 55 歳を超える職員の給料月額

55 歳を超える職員の給料月額については、別紙第 1 の報告で述べたことがらを考慮して措置すること。

2 期末手当・勤勉手当の改定

期末手当・勤勉手当は、別紙 1 の報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

3 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。