

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成23年10月

さいたま市人事委員会



人任第1378号

平成23年10月25日

さいたま市議会議長 中山 欽 哉 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 加 村 啓 二

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 23 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 7,242 人で、平均年齢は 40.5 歳、平均経験年数は 18.6 年であり、その平均給与月額は、給料 326,196 円、扶養手当 8,878 円、地域手当 41,486 円、住居手当 8,294 円、管理職手当 9,391 円、その他 3,772 円の合計 398,017 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 4,870 人で、平均年齢は 40.9 歳、平均経験年数は 18.8 年であり、その平均給与月額は、給料 326,131 円、扶養手当 8,035 円、地域手当 41,306 円、住居手当 8,313 円、管理職手当 10,747 円、その他 52 円の合計 394,584 円である。

参考資料第 1 表（26 頁）～第 9 表（46 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 23 年職種別民間給与実態調査」を実施（本年は、東日本大震災の影響を考慮し、例年より 2 か月遅れ、6 月下旬から 8 月上旬にかけての調査となった。）した。この調査では、対象事業所における公務と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種 2,927 人及び医療関係、教育関係等 56 職種の 365 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 57.0%（昨年 51.8%）、高校卒で 19.3%（同 20.7%）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 87.3%（同 79.2%）、高校卒では 96.7%（同 85.6%）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（49 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 11.0%（昨年 5.8%）となっており、昨年に

比べて増加している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は 68.4% (同 68.6%) となっており、昨年に比べて大きな変化はない。

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 83.5% (同 78.8%) 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 27.0% (同 22.0%) と増加しているものの、減額となっている事業所の割合も 14.0% (同 13.1%) と昨年に比べてわずかに増加している。

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	ベースアップ の慣行なし
係 員	11.0	20.6	0.0	68.4
課 長 級	9.9	13.9	0.0	76.2

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			
				増 額	減 額		
係 員	93.2	83.5	27.0	14.0	42.5	9.7	6.8
課 長 級	74.3	63.6	20.3	10.1	33.2	10.7	25.7

(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 43.9% (昨年 45.7%) となっており、昨年に比べてわずかに減少している。

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 25.3%、

転籍出向が 14.8%、残業の規制が 13.4%、部門の整理閉鎖・部門間の配転が 9.3%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 9.1%、管理職（課長級）については 7.3%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 8.5%、管理職（課長級）については 10.0%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	25.3
転籍出向	14.8
希望退職者の募集	7.0
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	9.3
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.5
残業の規制	13.4
一時帰休・休業	7.0
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	3.1
上記のいずれかを実施した事業所	43.9

(注) 1 平成 23 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	9.1	8.5
課 長 級	7.3	10.0

(注) 平成 23 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(50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198,688円(昨年201,241円)、短大卒171,857円(同174,803円)、高校卒163,208円(同165,070円)となっている。

参考資料第12表(49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	14,169円
配偶者と子1人	21,065円
配偶者と子2人	27,909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、家族手当(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 住宅手当

住宅手当を支給している事業所の割合については、第6表のとおりである。

第6表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	56.7
借家・借間居住者に支給	(96.9)
自宅居住者に支給	(77.8)
非支給	43.3

(注) 1 ( )内は、住宅手当を支給する事業所を100とした事業所の割合である。

2 支給内訳は、複数回答である。

### オ 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、所定内給与月額に相当している。

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	
平均所定内給与月額	下半期(A1)	363,261円
	上半期(A2)	361,900円
特別給の支給額	下半期(B1)	719,526円
	上半期(B2)	719,045円
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \begin{matrix} B1 \\ A1 \end{matrix} \right]$	1.98月分
	上半期 $\left[ \begin{matrix} B2 \\ A2 \end{matrix} \right]$	1.99月分
	年間	3.97月分

(注) 「下半期」とは平成22年8月から平成23年1月まで、「上半期」とは平成23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。

#### (1) 給与月額

本年実施した「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」の結果を基に、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 月分の給与月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 月分の給与月額を役職段階、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。

なお、本年、本市職員と民間従業員との比較をより適切に行うよう、一部役職の対応関係について見直しを図ったところである。

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 1,213 円 (0.30%) 上回っていた。

第8表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
406,320 円	407,533 円	1,213 円 ( 0.30% )

- (注) 1 本市職員（消防職、保育士等を除く行政職給料表適用者）及び民間従業員ともに本年度の新卒の採用者は含まれていない。  
2 本市職員の平均年齢は 41.6 歳、平均経験年数は 19.4 年。

(2) 特別給

民間事業所の特別給（ボーナス）の支給割合と本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（3.95 月）を比較すると、第9表に示すとおり、本市職員と民間の特別給の差は 0.02 月とおおむね均衡している。

第9表 職員と民間の特別給の差

民間	職員	差
3.97 月	3.95 月	0.02 月

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0.4%下落し、本市では0.5%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、314,030 円（世帯人員 2.96 人、世帯主年齢 58.5 歳）となっており、昨年4月に比べると 22.9% 下落している。

参考資料第 18 表（62 頁）

## 5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年 9 月 30 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関する報告及び勧告を行うとともに、国家公務員制度改革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（給与月額）が民間の月例給を上回っているため、月例給について引下げ改定を行うこととしている。

また、特別給（ボーナス）については、民間の支給割合が公務の年間支給月数を上回っているため、従来の改定の方式によれば公務の支給月数を引き上げることとなる。

しかしながら、本年は、東日本大震災の影響により、東北 3 県（岩手県、宮城県、福島県）の民間の特別給のデータを欠くことによる影響等を踏まえ、特別給の改定を見送ることとしている。

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

月例給の較差 899 円 0.23%

〔行政職俸給表(一)...現行給与 397,723 円 平均年齢 42.3 歳〕

〔 俸 給 816 円 はね返し分(注) 83 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> 民間の事業所ごとの過去 1 年間における特別給の支給人員及び支給総

額を全国集計し、それを基に支給割合（月数）を算出

期末・勤勉手当（現行 3.95 月）の改定見送り

本年の調査結果によると、東北 3 県を除いた民間の支給割合は 3.99 月（3.987 月）であるが、過去 3 年分について東北 3 県を除いて集計すると 0.004 月～0.007 月分高くなること、東北 3 県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

## 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、俸給表の引下げ改定

### (1) 俸給表

行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている 50 歳台を中心に、40 歳台以上を念頭に置いた引下げ（50 歳台が在職する号俸：最大 0.5%、40 歳台後半層が在職する号俸：0.4%、40 歳台前半層が在職する号俸で収れん）

指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（0.5%）

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）

給与構造改革における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

### (2) その他の手当

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（35,100 円 34,900 円）

[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日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（0.37%）（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） 行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

給与制度の改定等

経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成 24 年度は経過措置額として支給

されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止

- ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整

今後の取組

- ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
  - ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
  - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待つて対応
- その他
- ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

## 【国家公務員制度改革に関する報告】

国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

### 1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること

大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

## 2 国家公務員の労使関係の特徴

### (1) 大臣等の使用者としての機能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

### (2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

### (3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存在しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

## 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

### 1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

#### (1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

#### (2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職員の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

### 2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

#### (1) 協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

#### (2) 勤務条件に関する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

#### (3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非

組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取り組む。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

## 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、民間給与との較差等を考慮して、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、30歳台の職員が受ける号給以上の号給を引き下げることとし、高齢層の職員が在職する号給については、平均より大きく最大0.5%引き下げることとする。

なお、初任給が民間と均衡していること及び優秀な人材の確保の観点から初任の級である1級については改定しないこととする。

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、改定は行わないこととする。

#### イ 算定基礎額

給料月額について、引下げ改定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、行政職給料表の改定率を考慮して引下げ改定することとする。

#### 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。

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、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。

## エ 給与制度に関する今後の課題

人事院は、定年の段階的な引上げも見据え、高齢層における官民の給与と差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を表明した。

本委員会においても、給与構造改革の実施から5年を経過したことから、こうした国の動向も踏まえ、現行の給与制度の検証・検討を行っていくものとする。昨年報告した、課長補佐級以上の職務の級への昇格におけるいわゆる昇格メリットの凍結措置の見直しについても、職務・職責に応じた適正な処遇の確保の観点から併せて検討していくものとする。

また、住居手当については、民間や他の政令指定都市の支給状況等を踏まえ引き続き検討していくものとする。

## (2) 人事評価制度の活用

限られた人材を有効活用するためには、職員の勤務意欲を向上させ、個々の能力を最大限引き出していかなければならない。

そのためには、現在、管理職員を対象に実施している人事評価結果の勤奨手当における成績率への反映を一般の職員に広げるなど、能力・実績を重視した給与上の処遇・人事管理を推進していく必要がある。

人事評価結果の給与への反映にあたっては、人事評価制度が客観性・公正性・透明性を十分確保したものでなければならない。任命権者においては、評価手法、評価結果等の検証を常に行う必要がある。

また、組織の活性化のためには、人事配置、人材育成、昇任昇格等が適切に行われるべきものであることから、人事評価制度を活用し、これらの人事管理に反映させていくよう検討していく必要がある。

## (3) 女性職員の登用

女性職員の登用について、国は平成 23 年 1 月 14 日に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を改定し、各府省は平成 27 年度までの「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することを求めている。

本市については、行政職給料表適用者（保育士等を除く。）の管理職のうち女性職員の占める割合はここ数年着実に増加しているものの、必ずしも十分とはいえない状況にある。

市の政策などの決定の場においては、性別に関わらず多様な人材による意思決定が必要であり、女性職員の管理職への登用は積極的に取り組むべき課題である。

そのためには、女性に偏りがちな家庭生活における育児等の負担を考慮

し、育児休業から復帰する職員に対する支援策など、女性職員が勤務を続け、意欲・能力を十分に発揮できるよう計画的な育成・支援に向けた取組を充実させていく必要がある。

#### (4) 時間外勤務の縮減

恒常的な長時間の時間外勤務は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、本委員会は、平成 22 年勧告において、任命権者に対し、時間外勤務の縮減を強く求めたところである。

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を基に、平成 21 年度と平成 22 年度の職員 1 人あたりの時間外勤務の時間数を比較（平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災による業務増の影響を考慮し、それぞれの 3 月分の実績を除いて算定）すると、平成 22 年度の時間外勤務の時間数は減少までには至っていない。

本市においては、本年度、なぜ時間外勤務が発生するのかについて、各局区単位で現状把握、課題分析を行い、実態に応じた時間外勤務縮減目標を設定する「仕事時間ダイエットプラン」の策定に取り組んだところであり、各所属においては、同プランにおける取組を着実に実践する必要がある。

また、任命権者においては、時間外勤務縮減目標が業務実態を考慮しない一方的なものにならないよう注意を払い、同プランの推進とともに業務内容・業務配分の見直し、適正な人員配置による時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

## (5) 仕事と家庭生活の両立支援

職員が心身ともに健康な状態で職務を行うためには、勤務環境と家庭生活の両者が充実し、バランスが取れていることが望ましく、育児や介護を行う職員に向けた制度の充実とその制度が取得しやすい環境づくりを行うことが必要である。

本市においても、育児休業の取得要件の緩和や時間外勤務の縮減等に取り組んできたところである。しかしながら、男性職員の育児休業の取得実績、あるいは時間外勤務の時間数の縮減に大きな改善が見られていない。

国においては、男性職員の育児休業取得促進に向け、短期間の育児休業に対する給与上の処遇を見直す方向を示したところである。

任命権者においては、各種制度の充実とともに職員へ周知を図り、職員が互いにサポートしあうという意識の形成など引き続き職場の環境づくりに努める必要がある。

## (6) メンタルヘルス対策

本市においては、一般職員や管理監督者のためのメンタルヘルス研修、メンタルヘルス相談など心の健康問題に対する様々な取組を進めている。

しかしながら、平成 22 年度、1 か月以上の長期の病気休暇を取得した職員のうち、精神及び行動の障害などメンタルの不調による疾病に区分される人数が前年に比べ増加している状況にある。

精神及び行動の障害などメンタルの不調は、治療の長期化や再発するケースもあり、復職時においては適切なサポートが必要である。管理監督者においては、病気休暇を取得した職員や病気休職となった職員の職場復帰にあたって、業務内容や勤務環境に適切な配慮を行う必要がある。

また、心の健康問題については複合的な要因が重なるケースが多いことから、管理監督者は日頃から職員のストレスの把握及びその要因の軽減・除去等に努めることが必要である。

#### (7) 市民からの信頼の確保

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、依然として市民の信頼を損ねるような事案が発生している状況にある。

任命権者においては、引き続き職員の服務規律の確保、コンプライアンス（法令遵守）の徹底に努めるとともに、職員においては、市民の信頼に応えるため、公務の内外を問わず全体の奉仕者としての自覚を新たに行動するよう求めるものである。

#### (8) 高齢期の雇用問題

人事院においては、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、国家公務員の定年を延長することとし、平成 23 年 9 月 30 日に「定年を段階的に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところである。

地方公務員の定年については、地方公務員法において国の職員の定年を基準として定めることとされていることから、本市においても国や他の政令指定都市等の検討状況を注視し、高齢期の人事管理や給与制度のあり方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。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するため、給料月額を引き下げる内容であるが、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

# 勧 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 給料表の改定

給料表は、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。