

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成25年9月

さいたま市人事委員会

目 次

別紙第1 報告

1 職員の給与	1
2 民間給与の状況	2
3 職員給与と民間給与との比較	7
4 物価及び生計費	8
5 人事院の報告	8
6 むすび	12
7 おわりに	20

別紙第2 勧告	21
---------	----



人任第 1 1 9 6 号

平成 2 5 年 9 月 2 0 日

さいたま市議会議長 萩原章弘様

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 1 4 条及び第 2 6 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。

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の報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25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7,275人で、平均年齢は40.2歳、平均経験年数は18.1年であり、その平均給与月額は、給料 323,075円、扶養手当 8,729円、地域手当41,106円、住居手当8,669円、管理職手当9,227円、その他3,997円の合計394,803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 4,859人で、平均年齢は40.4歳、平均経験年数は18.1年であり、その平均給与月額は、給料321,368円、扶養手当7,757円、地域手当40,713円、住居手当 8,840円、管理職手当10,609円、その他52円の合計389,339円である。

参考資料第1表（2頁）～第9表（25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120事業所を対象に、「平成25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と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,330人及び医療関係、教育関係等56職種の328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対し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。

なお、従前、「職種別民間給与実態調査」においては、「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、公務と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員が少数であるとの考えから、調査対象としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。

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、初任給を据置いた事業所は、大学卒で90.0%（昨年87.0%）、高校卒では97.9%（同95.4%）となっている。また、増額した事業所は、大学卒で10.0%（同11.1%）、高校卒では2.1%（同0.0%）となっており、いずれも昨年に比べて大きな変化はない。

参考資料第11表（28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、ベースアップの慣行のない事業所の割合は77.8%（昨年59.0%）と昨年に比べて増加しており、ベースアップの慣行のある事業所の割合が減少している。また、ベースアップを実施した事業所の割合についても、4.1%（同16.1%）となっており、昨年に比べて大きく減少している。

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83.8%（同87.9%）となっており、昨年に比べてやや減少している。昇給額については、増額となった事業所の割合が17.3%（同11.4%）と昨年に比べて増加している一方、減額となった事業所の割合も13.1%（同6.2%）と増加している。また、変化なしとなった事業所が53.3%（同70.3%）と大幅に減少している。

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	ベースアップ	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
	実 施	中 止		
係 員	4.1	18.1	0.0	77.8
課 長 級	3.3	15.7	0.0	81.0

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	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施					
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	87.3	83.8	17.3	13.1	53.3	3.6	12.7
課 長 級	79.6	76.0	14.3	13.2	48.4	3.6	20.4

（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、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は16.4%（昨年42.2%）となっており、昨年に比べて大幅に減少している。

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13.3%（同24.9%）、残業の規制が7.7%（同9.4%）、希望退職者の募集が5.7%（同10.3%）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1.7%、管理職（課長級）については5.4%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5.0%、管理職（課長級）については6.3%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	13.3
転籍出向	1.7
希望退職者の募集	5.7
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	2.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.0
残業の規制	7.7
一時帰休・休業	0.0
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	5.4
上記のいずれかを実施した事業所	16.4

(注) 1 平成25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	1.7	5.0
課 長 級	5.4	6.3

(注) 平成25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（29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196,190円（昨年198,412円）、短大卒177,153円（同171,449円）、高校卒164,053円（同163,454円）となっている。

参考資料第12表（28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	15,307円
配 偶 者 と 子 1 人	21,981円
配 偶 者 と 子 2 人	27,618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	55.8
借家・借間居住者に支給	(100.0)
自宅居住者に支給	(74.8)
非支給	44.2

(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、所定内給与月額との3.96月分に相当している。

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)	366,202円
	上半期 (A2)	366,335円
特別給の支給額	下半期 (B1)	709,225円
	上半期 (B2)	739,846円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	1.94月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.02月分
	年間	3.96月分

(注) 「下半期」とは平成24年8月から平成25年1月まで、「上半期」とは平成25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

(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8表に示すとおり、本市職員の給与が民間給与を1人当たり平均87円(0.02%)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
390,460円	390,547円	△ 87円 (△0.02%)

(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、40.2歳、平均経験年数は、17.7年

《参考》給与減額措置後の参考比較

本市においては、本年7月から、地方交付税の減額による市民サービスの低下を防ぐため、本年度限りの特例措置として、職員給与の減額措置を実施している。

第8表に示す民間給与と、職員給与に減額率を乗じて算出した試算値による比較は以下のとおりである。

民間給与	職員給与(試算値)	較差
390,460円	368,140円	22,320円(6.06%)

(注) 給与減額措置の減額率は、主事・主任級4.7%、係長・課長補佐級7.7%、課長級以上9.7%

(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0.01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
3.96月	3.95月	0.01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0.7%下落し、本市では0.2%下落している。

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160,330円、3人世帯では189,280円、4人世帯では218,200円となっている。また、同局の「全国消費実態調査」を基に算出した1人世帯の標準生計費は、114,620円となっている。

参考資料第18表（41頁）、第19表（42頁）

5 人事院の報告

人事院は、本年8月8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等に関する報告を行うとともに、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

人事院の報告においては、本年の官民給与の比較を行った結果、給与減額支給措置による減額前の公務の月例給（給与月額）が民間の月例給を下回っているが、官民給与の較差が極めて小さいことから、月例給の改定を

行わないこととしている。

また、特別給（ボーナス）については、民間の支給割合と公務の年間支給月数とが均衡していること、給与減額支給措置により特別給についても本来の支給額より減額して支給されていること等を踏まえ、特別給の改定を行わないこととしている。

なお、人事院の報告の概要は、次のとおりである。

【給与等に関する報告】

I 民間給与との較差に基づく給与改定

約 12,500 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を実地調査(完了率 88.6%)

※ 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差（給与減額支給措置による減額前） 76 円 0.02%
（給与減額支給措置による減額後） 29,282 円 7.78%

〔 行政職棒給表(一)…現行給与（減額前）405,463 円 平均年齢 43.1 歳
（減額後）376,257 円 〕

官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

※ 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

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

公務の支給月数（現行3.95月（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

II 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変

化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

○ **民間の組織形態の変化への対応** 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

○ **地域間の給与配分の在り方** 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討

※ 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば

○ **世代間の給与配分の在り方** 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討

○ **職務や勤務実績に応じた給与**

・ 人事評価の適切な実施と給与への反映

人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討

・ 技能・労務関係職種の給与の在り方

業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討

・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

※ 給与構造改革における昇給抑制の回復 平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅲ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○ **雇用と年金の確実な接続のための取組**

・ 職員に対する周知、希望聴取

・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等

・ 再任用に関する苦情への対応

・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

○ **再任用職員の給与**

・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討

・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用

者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

- ※ 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

IV 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

【国家公務員制度改革等に関する報告の骨子】

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要がある。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

6 むすび

本市職員の給与等を決定するに当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結論に達した。

(1) 給与改定

給与の改定に当たっては、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。本年の給与改定についての本委員会の判断は、次のとおりである。

ア 給与月額及び期末・勤勉手当

前記3(1)のとおり、本年4月の本市職員給与は民間給与を1人当たり平均87円(0.02%)上回っているものの、公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、給与月額の改定を行わないこととした。

また、前記3(2)のとおり、本年については民間事業所の特別給の支給割合(3.96月)が職員の期末・勤勉手当の支給月数(3.95月)と均衡していることから、期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととした。

イ 住居手当

昨年の本委員会の報告において、廃止も含めて引き続き検討していくこととした、自らの所有に係る住宅に居住する職員(自宅居住者)に対する住居手当については、他の政令指定都市において、本年4月から新たに5団体が廃止し、これまでに政令指定都市の半数に及ぶ10団体が廃止している。加えて都道府県においては、数団体を除く全ての団体が廃止している状況である。これらを踏まえ、自宅居住者に対する住居手当については、平成26年4月1日から廃止すること

が適当であると判断した。

なお、廃止にあたっては、本市の実情を考慮し所要の経過措置を講ずることを検討する必要がある。

(2) 給与制度について

ア 昇給制度の改正

(ア) 55歳を超える職員の昇給の抑制

昨年、本委員会が年功的な給与水準の上昇を更に抑制する観点から改正を勧告した、55歳を超える職員の昇給の抑制については、国が平成26年1月1日からの実施を決定したことを踏まえ、本市においても速やかに措置されることを求めるものである。

なお、この昇給抑制を措置するにあたっては、標準より良好な勤務成績について適切に昇給に反映していく必要があることから、後述の勤務成績の昇給への反映と併せて措置していく必要がある。

(イ) 勤務成績の昇給への反映

能力・実績に基づく給与処遇の確保は、個々の職員が意欲を持って職務に取り組む上で極めて重要な要素であることから、早期に人事評価結果を反映した昇給制度に転換していく必要がある。

任命権者においては、引き続き人事評価制度の客観性・公平性・透明性の確保に努めるとともに、人事評価結果を昇給に反映する手法を検討し、職員の理解と納得を得られる仕組みを構築する必要がある。

イ 給与制度の課題

本委員会は、昨年、給与構造改革実施後の本市給与制度を検証・検討した結果と、人事院から高齢層職員の昇給・昇格制度の改正が勧告されたことを踏まえ、前述の昇給制度の改正のほか、各級間の給与水準の重なりを縮小するための号給カットの検討など、現行の給与制度について、見直しの必要性を報告したところである。

また、人事院は、本年の給与等に関する報告において、給与構造改革実施後の社会経済状況の変化等を踏まえた給与制度の総合的見直しを、給与減額支給措置終了後に実施することを表明している。

これらを踏まえ、本委員会は、今後の国の動向を注視しつつ、本市独自の給与制度に係る課題について、引き続き解決に向けた検討を進めていくこととする。

(3) 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続については、国が当面、再任用によることと決定したことを踏まえ、地方公務員についても現行の再任用制度を活用するものとされた。

本市においては従前から、短時間勤務を中心とした再任用制度の活用が図られているが、今年度の定年退職者からは、フルタイムの再任用を希望する者の増加が見込まれるところである。

フルタイムの再任用については、職員定数との兼ね合いも含め、これまで以上に、その能力と経験を有効に活用することを念頭に、職務や人員配置を検討していく必要がある。そのためには勤務形態や職務内容の希望聴取等を通じ、職員個々の希望や意欲を適切に把握していくことが重要である。

また、本年、人事院は雇用と年金の確実な接続のための取組として、平成26年の職種別民間給与実態調査において、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与実態を把握した上で、再任用職員の給与水準等について、必要な検討を進めていくことを表明した。こうした国の動向についても注視しつつ、本市の実情を踏まえた再任用制度の運用を図っていく必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持と公務能率を維持する観点から、非常に重要な課題であるとともに、後述する仕事と家庭生活の両立支援、メンタルヘルス対策に密接に関連する事項である。

本委員会が実施した勤務条件調査によると、平成24年度の職員1人あたりの時間外勤務の時間数は、平成23年度と比べ大きく変化していない状況にあり、長時間の時間外勤務が常態化している所属や、一部の職員の時間外勤務が突出している所属が多く見受けられる。

時間外勤務の縮減には、組織的かつ計画的な取組が不可欠であることから、任命権者においては、平成24年11月に「時間外勤務の縮減について」を発出し、所属長に対して時間外勤務の事前命令と事後確認の徹底、所属の職員間の時間外勤務時間の不均衡については、業務の平準化に向けた対策を求めているところである。

職員においては、日頃から時間外勤務に対するコスト意識を持ち、能率的に業務を進めるよう心がけるとともに、特に管理監督者においては、時間外勤務の縮減を重要な職責と自覚し、計画的・能率的な業務管理を行っていく必要がある。

また、所属における職員間の業務経験や知識の差から、業務の平準化

を図れないケースが想定されるが、個々の職員が培った業務経験、知識やノウハウは、計画的な人事配置等により、組織に蓄積され、他の職員へ継承されていくべきものとする。

以上のことから、任命権者においては、引き続き「時間外勤務の縮減について」に基づく取組を推進するとともに、管理監督者のマネジメント能力の向上を図るほか、計画的な人事配置による職員の育成と適正な人員配置により、時間外勤務の縮減に取り組んでいくことを求める。

(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やりがいをもって職務を行うためには、仕事と家庭生活が両立していることが望ましく、時間外勤務の縮減や、週休日の振替取得の促進、育児・介護を行う職員に向けた制度の充実等が求められる。

男女の仕事と子育て等の両立支援については、本年、政府が策定した「日本再興戦略」において、まず公務員から率先して取り組むこととされ、これを受けて、人事院は、配偶者帯同休業法の導入や育児・介護を行う職員への短時間勤務制の適用拡大等についての報告を行った。

本市においては、「子育ておもいやりプラン」を策定し、組織的に子育てしやすい職場環境づくりに取り組んでいるが、数値目標を掲げ、取得を推進している男性職員の育児休業については、依然として大きな成果が上がっていない状況である。

任命権者においては、活力のある組織を維持していく観点から、仕事と家庭生活の両立支援策を更に推進し、職員にとって働きやすい職場環境の実現に向け努められたい。

(6) メンタルヘルス対策

職員のメンタルヘルスは、職員やその家族にとって重要な問題であるばかりでなく、公務能率の維持の観点からも大変重要な問題である。

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や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が進められているが、精神系の疾患を原因とする休職者数は依然として多く、休職の期間についても長期化の傾向が見受けられる状況である。

職場環境において、精神疾患に至る要因としては、時間外勤務の増大による疲労、職場内の人間関係や過重な心理的負荷のかかる勤務によるストレス等が挙げられる。

このことから、職員のメンタルヘルス対策においては、特定の職員に著しく業務負荷をかけない適切な業務管理や、職員のストレスや心身状態を把握し、メンタルの不調を初期の段階でケアしていくなど、管理監督者の役割が非常に重要である。また、日頃から職員一人ひとりに、良好なコミュニケーションと風通しのよい職場環境づくりへの心がけが求められる。

任命権者においては、既に講じているメンタルヘルス対策を更に推進するとともに、長期休職者については、代替要員を確保するなどの対策を検討する必要がある。

(7) コンプライアンスの推進

公務員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務するものであり、勤務時間の内外を問わず高い倫理観が求められている。

本市では、様々な機会を捉え、法令遵守及び服務規律の確保に向けて注意喚起をするなど、コンプライアンスの向上に取り組んでいるが、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、これまで以上に職員の服務規律の徹底やコンプライアンスに対する意識の醸成を図り、不祥事を起こさない職場風土の形成に努め、市政及び職員に対する市民の信頼を確固たるものにしていくことが何よりも求められる。

(8) 管理監督者のマネジメント能力の向上

複雑・高度化する行政ニーズに応え、行政サービスの維持・向上を図るためには、課題に真正面から取り組み、解決することができる職員個々の能力と、その能力を最大限に発揮させる組織が必要であり、組織運営に責任を持つ管理監督者のマネジメント能力の向上が求められている。

本年、策定された「さいたま市人財育成指針」においても、管理監督者のマネジメント能力を強化していくことが重点項目のひとつに掲げられており、その精力的な取組と成果に大いに期待するところである。

(9) 女性の登用

多様化する行政需要に応じていく上でも、女性の政策・方針決定過程への参画を推進することが求められている。

任命権者においては、男女の区別なく職員の能力・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に意を用い、女性職員の育成に努めるとともに、意欲と能力のある女性職員の登用に向けた環境の整備に積極的に取り組まれない。

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。

このような方法により職員の給与等を決定することは、職員の給与水準等を市民の納得、理解の下に保障し、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と考える。

本年は、公民比較の結果から給与月額及び期末・勤勉手当については、改定を見送ることが適当と判断した。また、自宅居住者に対する住居手当については、他都市の状況も考慮し、廃止することが適当であると判断したところである。

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とともに、給与減額措置が終了する平成26年4月以降の本市職員の給与については、本勧告に基づく民間準拠による適正な給与水準を確保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 改定の内容

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当については、別紙第1の報告で述べたことがらを考慮して廃止すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。