

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成29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	5
4	物価及び生計費	6
5	人事院の報告及び勧告	7
6	むすび	10
7	おわりに	19
別紙第 2 勧告		21



人任第1054号

平成29年9月27日

さいたま市議会議長 新藤信夫様

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。

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及び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29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11,843人で、平均年齢は39.6歳、平均経験年数は17.2年であり、その平均給与月額は、給料326,333円、扶養手当7,138円、地域手当44,028円、住居手当6,619円、管理職手当7,777円、その他4,335円の合計396,230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は5,071人で、平均年齢は39.2歳、平均経験年数は16.7年であり、その平均給与月額は、給料311,043円、扶養手当7,270円、地域手当45,903円、住居手当6,964円、管理職手当10,017円、その他54円の合計381,251円である。

参考資料第1表（2頁）～第8表（28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118事業所を対象に、「平成29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3,928人及び医療関係、教育関係等54職種426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、併せて、各民間企業における給与改定の状況等についても、調査を実施した。

なお、民間企業においては、組織のフラット化等により、職制が簡素化され、例えば、部長代理、課長代理、主任が置かれていない事業所も見受けられていた。こうした組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級から職責が、①部長と課長の上に位置付けられる従業員、②課長と係長の上に位置付けられる従業員、③係長と係員の上に位置付けられる従業員についても、給与月額等の調査を実施している。

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、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.8%（昨年33.4%）、高校卒では42.9%（同38.0%）であり、いずれも昨年に比べ増加している。一方、据え置いた事業所の割合は、大学卒で61.4%（同65.6%）、高校卒では57.1%

(同62.0%) となっており、いずれも昨年に比べて減少している。

参考資料第10表 (31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、28.9%（昨年37.7%）と昨年に比べて減少している一方で、ベースアップを中止した事業所の割合については、20.2%（同11.9%）と昨年に比べて増加している。また、ベースアップの慣行のない事業所の割合は50.9%（同50.4%）で、昨年に比べて僅かに増加している。

また、第2表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期の昇給を実施した事業所の割合は90.2%（同85.8%）となっており、昨年に比べ、増加している。昇給額については、増額となった事業所の割合が18.0%（同23.2%）、減額となった事業所の割合が3.3%（同5.6%）といずれも減少している一方で、変化なしとなった事業所の割合が69.0%（同57.0%）と増加している。

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	28.9	20.2	0.0	50.9
課 長 級	21.0	20.3	0.0	58.7

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	90.2	90.2	18.0	3.3	69.0	0.0	9.8
課長級	75.2	75.2	14.2	3.4	57.6	0.0	24.8

(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。

(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（32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205,342円（昨年204,261円）、短大卒181,765円（同179,746円）、高校卒167,926円（同167,405円）となっている。

参考資料第11表（31頁）

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第3表に示すとおりである。

第3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	14,881円
配偶者と子1人	20,470円
配偶者と子2人	25,945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 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4表に示すとおりであり、所定内給与月額との4.42月分に相当している。

第4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	下半期 (A1)		376,827 円
	上半期 (A2)		374,724 円
特別給の支給額	下半期 (B1)		821,900 円
	上半期 (B2)		837,702 円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$		2.18月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$		2.24月分
	年 間		4.42月分

(注) 「下半期」とは平成28年8月から平成29年1月まで、「上半期」とは同年2月から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、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員については、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱い、比較を行った。

こうして算出した較差を総合したところ、第5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882円(0.22%)下回っていた。

第5表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
394,563円	393,681円	882円 (0.22%)

(注) 1 本市職員(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、40.3歳、平均経験年数は、17.4年

(2) 特別給

民間の特別給(ボーナス)の年間支給割合と本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.30月)を比較すると、第6表に示すとおり、本市職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.12月分下回っていた。

第6表 職員と民間の特別給の差

民間	職員	差
4.42月	4.30月	0.12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、全国において0.4%、本市において0.3%上昇している。

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235,460円、3人世帯では282,520円、4人世帯では329,610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、160,080円となっている。

参考資料第16表（43頁）、第17表（44頁）

5 人事院の報告及び勧告

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。

人事院の給与に関する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、民間の月例給が公務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、民間の年間支給割合が公務の年間の平均支給月数を上回っているため、月例給及び特別給について改定を行うこととしている。

なお、人事院勧告等の概要は、次のとおりである。

【給与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

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

＜月例給＞ 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与410,719円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給456円 本府省業務調整手当119円 はね返し分(注)56円〕

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

＜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

○民間の支給割合 4.42月（公務の支給月数4.30月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

II 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ

- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

【公務員人事管理に関する報告】

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮と

して必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。

その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

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等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、職員の給与について、次のとおり改定する必要がある。

ア 改定の方針

平成28年4月から実施している、給与制度の総合的見直しを円滑に

進める観点から、現在、本市では、地域手当の支給割合の段階的な引上げを行っている状況である。このことから、本年の公民較差については、地域手当の支給割合を引き上げることで解消することとする。

ただし、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表については、これまで国に準じた改定を行ってきた経緯を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて給料表の引上げ改定を行う必要がある。

また、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)については、本年4月の県費負担教職員の給与負担等の移譲に際し、埼玉県为学校職員給与条例の教育職員に適用される給料表に準じて制定された経緯を踏まえ、埼玉県における改定状況等を考慮して措置する必要がある。

イ 諸手当

地域手当については、支給割合が制度完成している医療職給料表(1)の適用を受ける職員を除き、支給割合を0.26%引上げ、14.26%（県費負担教職員の給与負担等の移譲に伴い、平成29年4月1日の地域手当の支給割合を11%とされた教職員については、11.26%）とする。

また、初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間事業所の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.1月分（再任用職員にあつては0.05月分）引き上げる改定を行い、その配分等については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

なお、昨年の本委員会の給与勧告において、市内民間事業所の動向、税制及び社会保障制度の見直しの動向を含めた社会全体の変化等を踏まえ検討していくものと報告した、扶養手当の見直しについては、引き続

き市内民間事業所の動向等を注視するとともに、更に他の政令指定都市等における見直しの状況を踏まえ、検討していく必要がある。

ウ 実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施する。ただし、期末手当・勤勉手当について、平成29年12月期の支給に関する改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から、平成30年6月期以降の支給に関する改定は、平成30年4月1日から実施する。

なお、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について改定を行う場合は、平成30年4月1日から実施するものとする。

(2) 給与制度の総合的見直し

本市においては、国家公務員の給与制度に共通する本市給与制度の課題を解消するために、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを基本的な考え方として、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施している。

この給与制度の総合的見直しでは、給料表の水準を引き下げるとともに、地域手当の支給割合の段階的な引上げ等を実施し、平成30年4月1日に制度完成することとしている。

制度完成により、給料表の引下げに伴う経過措置が廃止され、地域手当については、さいたま市職員の給与に関する条例に定める支給割合である15%が適用されることとなる。

また、55歳を超える職員（行政職給料表5級相当以上）に対する給料月額等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止されることとなる。

(3) 健康で働き続けられる職場環境の整備

ア 長時間労働の是正

本市においては、職員の時間外勤務が常態化し、公務能率の維持や職員の心身の健康、仕事と家庭生活の両立に大きな影響を与えており、時間外勤務の縮減は喫緊の課題となっている。

時間外勤務の縮減に向けては、従前から任命権者において様々な取組が行われているが、時間外勤務時間数の高止まり傾向が続いている状況があり、本委員会は昨年^{（一）}の給与勧告において、任命権者に対し、仕事量の把握とそれに見合った人員配置の検討、スクラップすべき事業の洗い出しを求める内容の報告を行い、また、給与勧告以外でも職員の健康管理の観点から、個別的に長時間労働の是正を勧告したところである。

職員の時間外勤務時間数については、任命権者により週休日等の振替の徹底のほか、朝型・夜型残業の選択やフレキシブルな勤務時間の割振り、また、時間外勤務状況の共有化の場として行政会議を活用する等、管理監督職のマネジメントによる取組が進められ、昨年度及び今年度前半において、それぞれ前年度を下回る成果を得ている。任命権者には、引き続き、あらゆる手段を講じて、時間外勤務の縮減に向けた取組を推進することを求めるものであるが、後述する社会全体の働き方の見直しに向けた動向を踏まえ、時間外勤務手当が支給されない管理職員や教職員を含め、より適切に職員の勤務実態を把握するよう努めるとともに、抜本的には、仕事量に見合った最適な人員配置の検討や、より効率的な行政組織の再構築、組織全体としての業務の合理化、スクラップ等の対策が求められるものである。

長時間労働については、政府の働き方改革の議論の中で、労働者の

健康の確保だけでなく仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻むものとして、早急に是正すべき社会全体の大きな課題となっている。労働制度の抜本的な改革に向けては、今後、早期に時間外労働の上限規制等を含めた関連法案の国会提出が見込まれているところであるが、任命権者においては、こうした働き方改革に関連する労働法制改正の動向や、これらをめぐる国家公務員の措置状況等を十分注視し、適切に対応していくとともに、職員の長時間労働の是正に向けて、更に実行性のある取組を検討して行く必要がある。

イ メンタルヘルス対策

本市では、病気休暇を取得している職員及び心身の故障により休職中の職員において、依然として精神疾患に起因する者の割合が高い状況にある。また、療養に要する期間も長期に及ぶ傾向が認められる等、職員のサービス・健康管理上の観点、公務能率の維持の観点から職員のメンタルヘルス対策が切実な課題となっている。

具体的な対策としては、メンタルヘルス不調の発症を未然に防止することや、適切な復職支援が重要であるが、とりわけ、未然防止策としては、管理監督者が日ごろから職員の心身の状態の把握に努め、メンタルヘルス不調の予兆を早期発見することにより、その要因に対して措置を講ずるラインケアや、個々の職員によるセルフケアが有効である。そのためにも職員においては、ストレスチェックを確実に受検し、自身のストレスの状況を把握するとともに、有所見の判定を受けた場合は医師による面接指導を受けることが大切である。また、任命権者においては、ストレスチェックによって得られた結果の集団分析

を実施し、職場環境等の改善に活用していくことが求められる。

一方で、職員がメンタルヘルス不調となる要因は公私にわたり考えられるが、とりわけ、職場における人間関係や過度に心理的負荷のかかる業務によるストレス、また、長時間労働による心身の疲弊等による割合が大きいものと考えられる。前述のとおり、本市においては職員の長時間労働の是正が大きな課題となっており、職員のメンタルヘルス不調の抜本的対策としても、積極的に長時間労働の是正に取り組んでいく必要がある。

ウ 仕事と家庭生活の両立支援

近年、少子高齢化対策や女性活躍推進の観点から、仕事と育児や介護等の家庭生活の両立支援は、重要な課題となっており、政府が推進する働き方改革の重要な柱の一つとなっている。公務においても、職員が公私にメリハリをつけて安心して職務に専念できる職場環境を整えることは、有為な人材の確保、公務能率の向上や効率的な行政運営に大きく資するものである。

本市においては、民間労働法制や国家公務員の制度改正の動きを受けて、本年4月から新たな介護休暇等の制度が措置される等、両立支援に係る制度面の拡充が着実に進んでいる。今後、これらの制度の利活用を促進するためには、任命権者による積極的な情報発信に加えて、制度を利用しやすくする職場環境の整備が肝要であり、それには管理職の果たす役割が重要となってくる。昨年度、全管理職員が自らの行動理念として、制度を利用する職員の応援や業務改善の積極的な推進等を掲げた「イクボス宣言」を行い、また、今年度から管理職の人事評価において、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組を評価

の対象とする等、両立支援を推進する全庁的な機運は高まっている。
ここ数年、男性職員の育児休業取得率が増加傾向（平成28年度実績：
11.5%、平成27年度実績：5.9% ※）にあること等からも、その一端が
伺える。

任命権者には、引き続き、両立支援に係る普及・啓発等の促進策を
講じていくことが求められるとともに、管理職員には、「イクボス宣
言」の行動理念に基づき、各職場内における両立支援推進に向けて、
マネジメント能力を存分に発揮することが期待される。

(4) 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は、職員の士気や職務に対する意
欲の向上、活力ある組織の構築につながり、ひいては公務の能率的な運
営に資するものである。地方公務員法の改正により、昨年4月から、人
事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが法律上
明確に位置付けられ、人事評価をツールとした能力・実績に応じた人事
管理の推進の流れはより一層加速している状況である。

本市においては、職員の勤勉手当の成績率や昇給区分の決定（査定昇
給制度）といった給与面において、すでに人事評価結果の活用が図られ
ており、給与処遇への反映は一定程度職員に定着してきているものと考えられる。また、前述のとおり、今年度からワーク・ライフ・バランス
の推進に資する取組が管理職の人事評価の対象とされたことは、管理職
自身も含め職員の働き方を見直す契機となり、管理職のマネジメント能
力向上や能率的な組織運営につながるものと期待される。

※ 出典：さいたま市特定事業主行動計画「第2次女性活躍推進プラン」

任命権者においては、導入3年目を迎えた査定昇給制度の検証等も踏まえ、今後も、職員の士気を向上させ、活力ある組織を構築する手段として、人事評価制度を更に活用し、職員の任用、給与、人材育成等において、能力・実績に基づく人事管理を一層推進していくことが求められる。

また、これらの前提として、人事評価自体の公正性を確保することが何よりも重要であることから、任命権者においては、より納得性の高い人事評価制度を構築していくとともに、引き続き、研修等を通じ職員の制度に対する理解を深め、適切に制度運用していく必要がある。

(5) コンプライアンスの推進

本市においては、「互いに気づきあえる風通しの良い職場づくり」を職員のコンプライアンス推進目標に掲げ、各局区において、推進目標・重点取組事項を定め、職員の法令の遵守、倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に向けた取組を展開している。

職員の不祥事や事務処理ミスは、それが一部の職員によるものであっても、市政全体の信頼を損なうものであり、信頼回復のためには築き上げてきた以上の長い時間が必要となる。

任命権者においては、管理監督者のリーダーシップの下、個人ではなく組織として業務に取り組む体制や、職員が互いの状況について話しやすい、風通しの良い職場環境を構築することで、不正や間違いを起こさせない職場風土を形成していく必要がある。

また、個々の職員においては、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、高い倫理観を堅持するとともに、職員一人ひとりが職場環境、ひいては職場風土をつくってい

く主体であることを認識し、積極的にコミュニケーションを図り情報を共有する等、自律的・自覚的な行動が求められる。

(6) 高齢期の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、現在、定年退職から年金支給開始までの、いわゆる無年金期間は最長で2年間であるが、平成30年度の定年退職者からは、支給開始年齢が63歳に引き上がり、最長で3年間の無年金期間が発生することとなる。本市においては、雇用と年金の接続を図るための措置として、フルタイム勤務又は短時間勤務の再任用制度が運用されている。

本年、人事院は「公務員人事管理に関する報告」において、高齢層職員の能力及び経験の一層の活用のために、フルタイム勤務を中心とした再任用の実現に向けた取組を引き続き行うとした。また、平成23年の「定年を段階的に65歳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」以降、若年労働人口が減少する一方、高齢者の健康寿命が伸び続けている中で、国家公務員の高齢期雇用を取り巻く状況に変化があること等を踏まえ、改めて定年の引上げの必要性が一層高まっているとしている。

本市においては、引き続き、再任用制度を十分に活用し、雇用と年金の適切な接続を図っていく必要があるが、高齢層の職員が持つ、長年培った経験と能力を最大限に発揮させる適切な職務や人員配置の検討が、なお一層求められる。また、国家公務員の定年の引上げに関する国の検討状況を注視し、適切に対応していく必要がある。

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。

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手当・勤勉手当の支給月数を引き上げるとともに、医療職給料表(1)、特定任期付職員給料表及び初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じた改定を行う内容とした。

職員においては、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
勸告する。

1 給料表の改定

医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表について、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。

教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について、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 諸手当の改定

初任給調整手当及び期末手当・勤勉手当について、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

この改定は、平成29年 4 月 1 日から実施すること。ただし、期末手当・勤
勉手当について、平成29年12月期に関する改定は、この勸告を実施するた
めの条例の公布の日から、平成30年 6 月期以降の支給に関する改定は、平成30
年 4 月 1 日から実施すること。

なお、教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について改定を行う場合は、平
成30年 4 月 1 日から実施すること。