

職員の給与等に関する報告

令和2年11月

さいたま市人事委員会

目 次

別紙 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	6
6	むすび	8
7	おわりに	15

別紙

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。

本年については新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、特別給等に関する調査を実地によらない方法で先行実施した。その調査結果に基づき、本年10月27日、本市職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。その際、月例給等に関しては、別途必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

今般、月例給等に関する調査結果を取りまとめたことから、その結果を踏まえ、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、「令和2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12,577人で、平均年齢は39.0歳、平均経験年数は16.4年であり、その平均給与月額は、給料323,577円、扶養手当7,371円、地域手当50,758円、住居手当7,274円、管理職手当7,439円、その他4,514円の合計400,933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 5,236人で、平均年齢は39.3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311,810円、扶養手当7,597円、地域手当49,307円、住居手当7,700円、管理職手当9,635円、その他56円の合計386,105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、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。当該調査は、全国統一の内容及び方法で行うものであり、市内における企業規模50人以上で、かつ、支店等の事業所単位で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121事業所を対象に行ったものである。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。月例給に関しては、8月17日から9月30日までの期間で調査を実施した。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3,683人及び研究・教育関係等32職種206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調査した。

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、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で34.2%（昨年42.0%）、高校卒では33.2%（同46.1%）であり、いずれも昨年に比べ減少している。一方、据え置いた事業所の割合は、大学卒で65.8%（同58.0%）、高校卒では66.8%（同53.9%）となっており、いずれも昨年に比べて増加している。

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22.0%（昨年31.9%）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は15.0%（同7.5%）、ベースアップの慣行のない事業所の割合は63.0%（同60.6%）といずれも増加している。

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90.4%（同84.3%）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12.0%（同21.8%）と減少している一方で、減額となった事業所の割合は9.8%（同4.8%）、変化なしとなった事業所の割合は68.6%（同57.7%）といずれも増加している。

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	22.0	15.0	0.0	63.0
課 長 級	19.2	12.7	0.0	68.1

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	92.9	90.4	12.0	9.8	68.6	2.5	7.1
課 長 級	79.1	76.5	7.7	9.8	59.0	2.6	20.9

(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209,608円（昨年206,889円）、短大卒186,947円（同181,277円）、高校卒174,235円（同169,173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	13,191円
配偶者と子1人	21,022円
配偶者と子2人	28,131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、子については10,000円、子以外については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。

3 職員給与と民間給与との比較

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。

こうして算出した較差を総合したところ、第4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103円（0.03%）上回っていた。

第4表 職員給与と民間給与の較差

民間給与	職員給与	較差
398,992円	399,095円	△103円 (△0.03%)

(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、40.5歳、平均経験年数は、17.5年

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、全国及び本市ともに0.1%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215,640円、3人世帯では251,160円、4人世帯では286,700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、162,150円となっている。

参考資料第14表（43頁）、第15表（44頁）

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、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、本年10月7日に、一般職の国家公務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。また、月例給に関しては、10月28日に、一般職の国家公務員の給与に関する報告を行った。

人事院の給与に関する報告においては、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いるものの、官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととしている。

なお、人事院の報告及び勧告等の概要は、次のとおりである。

【給与に関する報告の骨子】※抜粋

民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

〔行政職(一)…現行給与408,868円 平均年齢43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

【公務員人事管理に関する報告の骨子】※抜粋

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周

知等に取り組む。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

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) 月例給

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。本年については、前記3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103円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、月例給の改定を行わないこととした。

(2) 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

長時間労働の是正は、後述するワーク・ライフ・バランスの推進やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策にも深く関連するものであり、健康で働き続けられる職場環境の整備を進める上で、最も重要な課題である。

本市においては時間外勤務の上限時間等を定め、本年4月から、原則1月で45時間・1年で360時間、大量の業務又は突発的に生じた業務を短時間に集中的に処理する必要がある部署においては1月で80時間・1年で720時間等とした。また、災害対応等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、これらの上限時間を超えて時間外勤務等を命ずることができることとしているが、その場合には、当該時間外勤務等に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしている。

任命権者においては、これまでも管理監督職によるマネジメント力の強化や組織の再編、ICTの活用等様々な働き方の見直しに取り組んできたところである。しかしながら、本委員会が実施している勤務条件調査の結果によると、令和元年度の職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数及び年間360時間を超えて時間外勤務を行っている職員数は、いずれも前年度より増加している。平成30年度まで減少傾向であったところ増加に転じた要因について十分に分析するとともに、時間外勤務の上限時間等を定めたことを踏まえ、勤務時間を適正に管理し、長時間労働の是正を進めていくことが求められる。

また、学校現場においては、教育職員の多忙解消が喫緊の課題となっている。令和元年度において多くの教育職員が長時間にわたり正規

の勤務時間外に在校等し業務を行っており、極めて深刻な状況である。

教育職員の多忙解消は、人材の確保や、教育の質の維持・向上にも資するものであり、教育職員についても、時間外在校等時間の上限時間等を定め、本年4月から、原則1月で45時間・1年で360時間等とした。任命権者においては、これまでも部活動指導員やスクール・サポート・スタッフの配置等、様々な取組を実施しており、本年3月には「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」を策定し、学校における働き方改革の取組を進めているところである。こうした取組について、年間を通した効果を十分に検証の上、実効性のあるものとして着実に実施していく必要がある。

昨今、新型コロナウイルス感染症や台風による災害への対応など、長時間の時間外勤務を命じざるを得ないケースが見受けられる。長時間労働を是正していくためには、勤務実態を適正に把握した上で、業務の合理化・平準化を進めることはもとより、それでもなお長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は業務量に見合った人員配置を行う等、組織全体としてあらゆる取組を実施していくことが求められる。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員のワーク・ライフ・バランスの推進は、仕事に対するモチベーションの向上や優秀な人材の確保にもつながる重要な取組である。

任命権者においては、先に述べた長時間労働の是正にかかる取組のほか、「子育て・介護おもしろいやりレポート」や「早出遅出勤務制度」など、職員が仕事と家庭生活を両立するための様々な取組を進めている。この結果、男性の育児休業取得率は前年度に比べて大きく増加した。一方、介護休暇の取得者数は男女とも少数となっている。また、

任命権者が実施した「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」において、育休取得や介護、昇任意欲について、いずれも仕事と家庭生活の両立に対する不安が大きな影響を及ぼしているものと考えられる結果が出ている。

職員のワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、現状分析を踏まえて育児や介護といった職員を取り巻く様々な事情に対応できる各種制度を更に充実させるとともに、職員がその制度を利用しやすくする環境づくりを進めることも肝要である。任命権者においては、管理職の意識改革はもとより、様々な支援制度に関して全職員の理解を深めるために継続的な周知や啓発を積極的に行い、併せて、職場において十分なコミュニケーションがとられるよう取組を進めていくことが必要である。

なお、本年は新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、本市を含め、官民間問わずICTを活用した業務の見直しや働き方の多様化が加速している。本市においても、こうしたICTの活用による業務の効率化、働き方の多様化による効果や課題等について様々な角度から検討を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現につながる取組としていくことが求められる。

ウ メンタルヘルス対策

本市では、病気休職中の職員のうち、精神系の疾患を原因とするものの割合が高い状況が続いている。また、病気休職者の療養期間においても、精神系の疾患は身体系の疾患に比べて長期化する傾向が見られ、引き続きメンタルヘルス対策は重要かつ喫緊の課題となっている。

メンタルヘルス対策においては、予防や早期発見、再発防止が重要

となるが、不調の初期段階では、周囲には分かりづらい場合も多い。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策により、特例在宅勤務や勤務の割振り変更等、働く環境が変化しており、職場におけるコミュニケーション不足から管理監督職による健康状態の把握が難しくなる懸念も生じている。

管理監督者によるラインケアはメンタルヘルス不調の早期発見、早期対応の観点からも重要であり、日頃から職員の勤務状況や心身状態、ストレス内容を把握し、その改善を図ることや、メンタルヘルス不調による変化に気づき、適切に対処することが求められる。また、メンタルヘルス不調は自分では気づきにくい場合もあることから、職員同士で互いの変化に気づけるよう、コミュニケーションをとる意識を高めていくことが必要である。

任命権者においては、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境の改善に活用するなどの取組を行っているが、有効な取組は積極的に情報を発信、共有し、引き続き働きやすい環境を整備していくことが重要である。また、社会情勢の変化に対応した支援方法等を調査研究の上、対策を講じていくことが期待される。

エ ハラスメント対策

本年1月、厚生労働省は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を制定した。人事院は本年4月、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための規則を制定するとともに、「懲戒処分の指針」を改正し、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を標準例に追加するなど、ハラスメントを防止するための取組を進めている。

本委員会が受けた職員の苦情相談において、いじめ、ハラスメントなど、人間関係に関する相談の割合が高い状況が続いている。ハラスメントは個人の尊厳を傷つけ、心身に悪影響を与え、メンタルヘルス不調の誘因となるだけでなく、職場環境の悪化や円滑な公務運営の妨げともなるものであり、確実に防止していく必要がある。特にパワー・ハラスメントは業務指示や指導等との違いが分かりにくく、パワー・ハラスメントをしているという認識がない場合もある。

ハラスメントを防止するためには、ハラスメントに対する正しい理解を深めることが肝要である。任命権者においては、引き続き研修等を通じて職員の理解を深めるとともに、管理監督職においては、率先してパワー・ハラスメントをはじめとしたハラスメントの防止に取り組むよう意識の向上を図る必要がある。また、職員同士が気軽に声かけや相談できるような環境作りに気を配りつつ、相談窓口を周知するなどハラスメントの把握に努め、適切に対応していくことが求められる。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公共団体の果たす役割の増大や高度化・多様化する住民ニーズに対応していくためには、職員のより一層の能力向上と、その能力が十分に発揮されることが不可欠である。本市においても、人材育成、人事評価、人事管理の諸施策を連携、循環させることにより、職員の能力発揮、組織力の向上に努めてきたところである。

人事評価制度の運用に際しては、職員の能力や業績等を的確に把握し、適正に評価することが肝要である。適切なコミュニケーションをとることにより課題等を共有し、日常的な指導・助言を積み重ね、評価結果が

納得を得られるものとしていくことが求められる。併せて、人事管理や人材育成に資するよう、人事評価結果の活用を図る必要がある。

また、任命権者が実施した「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」によると、仕事と家庭の両立が困難であることを理由として昇任を希望しない職員が一定数存在し、特に女性にその傾向が強い。能力発揮の支障となる様々な要因を取り除くことは、職員が安心して職務に専念し、能力を最大限に発揮することにつながるものである。人事評価や昇任などの能力・実績に基づく人事管理においても、現状の課題を認識し、その影響を十分考慮した上で検証を行い、より適正な制度としていく必要がある。

引き続き、地方公務員法の趣旨に基づき、能力・実績に基づく人事管理を推進し、職員の士気や意欲、組織活力の向上、ひいては公務の能率的な運営に資するよう、取り組むことが求められる。

(4) 市民からの信頼確保

地方自治法等の一部が改正され、都道府県・指定都市は内部統制制度の導入が義務付けられ、本年4月より運用が開始された。内部統制制度は、組織運営を阻害する要因をリスクとして捉え、対応策を講じて適正な事務執行を確保する仕組みであり、本市においては、独自で取り組んできたコンプライアンスの取組を継承し、内部統制推進体制に移行したところである。

市民に継続的かつ安定的に高品質な行政サービスを提供するためには、市民に信頼される誠実な行政運営が欠かせない。しかしながら、昨年、職員の重大な非違行為による不祥事案が立て続けに発生し、市政に対する信頼が著しく損なわれる危機的な状況となっていることを本委員会

が報告した後も、職員の重大な非違行為による不祥事案が複数発生していることは重く受け止めなければならない。

内部統制制度を実効性の高い取組とし、適正な事務執行を確保するとともに、管理監督者においては、職員に対して日常的・継続的に倫理観の醸成を行うなど、市民の市政に対する信頼をさらに向上させていくことを期待する。

(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用

平成30年8月に人事院は定年を段階的に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を行い、本年も高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請している。

少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を活用することが不可欠であり、本市においても定年引上げに向けた準備を着実に進めていかなければならない。

なお、定年引上げに向けた準備においては、新たな制度の整備や勤務条件なども含めて一体的に考えていく必要がある。国や他団体等の動向を注視しつつ、高齢層職員の能力及び経験を有効に活用するとともに、組織の活力を維持し、多様な働き方が可能となる制度としていくことが求められる。

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月例給については改定を見送ることとした。

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、役割に深く理解を示され、報告内容について適切に対応されるよう要請する。