

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成15年9月

さいたま市人事委員会



人任発第200号

平成15年9月19日

さいたま市議会議長 長谷川 浄 意 様

さいたま市長 相川 宗 一 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

本市は、平成 15 年 4 月 1 日全国で 13 番目の政令指定都市としてスタートした。人事委員会は、地方公務員法の規定により政令指定都市において必置の機関とされていることから、本市では、その業務が円滑に遂行できるよう昨年 10 月に人事委員会を設置し準備を進めてきたところである。

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に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 15 年さいたま市職員給与等実態調査」を実施した。

この調査によると、本市職員数は 6,886 人で、平均年齢は 40.2 歳、平均経験年数は 18.7 年であり、その平均給与月額は、給料 345,983 円、扶養手当 9,825 円、調整手当 37,241 円、その他 17,020 円の合計 410,069 円である。

このうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（本年 4 月 1 日付け採用の新規学卒者、消防職等を除く。）は、3,753 人で、平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.4 年であり、その平均給与月額は、給料

365,480 円、扶養手当 11,470 円、調整手当 39,941 円、その他 15,623 円の合計 432,514 円である。

参考資料第 1 表 (24 頁) ~ 第 5 表 (33 頁)

## 2 民間の給与改定等の状況

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 100 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した 80 事業所について、「平成 15 年職種別民間給与実態調査」を実施した。これら事業所における事務・技術関係職種を中心に公務に類似する 94 職種の職務に従事する 2,333 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 月分として実際に支払われた給与額を従業員ごとに調査した。また、引き続き厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、給与の抑制措置の状況や各企業における雇用調整の実施状況その他賞与等の特別給の支給状況等についても調査を行った。

その結果は、次のとおりである。

### (1) 給与改定等の状況

#### ア 給与改定の状況

第 1 表に示すとおり、一般の従業員について、ベア慣行のある事業所のうちベースアップを実施した事業所の割合は 34.7%にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所は 65.3%となっている。

また、第 2 表に示すとおり、一般の従業員について、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は 85.5%となっている。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は 14.5%となっている。

第1表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止
一般従業員	34.7	65.3
管理職	32.2	67.8

(注) 「ベアの慣行がある」とした事業所を100として集計したものである。

第2表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給実施	定期昇給停止
一般従業員	85.5	14.5
管理職	61.9	38.1

## イ 初任給の状況

第3表に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で63.0%、高校卒で25.2%となっており、そのうち大学卒で85.2%、高校卒で87.0%の事業所で、初任給を据え置いている。

第3表 民間における採用及び初任給の状況

(単位：%)

学歴 \ 項目	採 用 あ り	初任給の改定状況			採用なし	不明
		増額	据え置き	減額		
大学卒	63.0	(12.8)	(85.2)	(2.0)	33.5	3.5
高校卒	25.2	(13.0)	(87.0)	(0.0)	71.3	3.5

(注) 1 事務・技術職を対象としたものである。

2 ( )内は、採用がある事業所を100とした割合である。

## ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所は、第4表に示すとおりであり、一般の従業員で見ると1.3%、管理職では7.4%となっている。

第4表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施しない事業所
一般従業員	1.3	98.7
管理職	7.4	90.8

(注)「管理職」の回答には、上記の他不明が1.8%あった。

## エ 雇用調整等の実施状況

第5表に示すとおり、雇用調整等の実施状況は、厳しい経営環境を背景に本年1月以降何らかの雇用調整を実施した事業所は48.3%となっている。その内訳は、採用の停止・抑制 26.3%、転籍出向 21.7%、部門の整理・部門間の配転 21.6%などが多くなっている。

第5表 民間における雇用調整等の状況

(単位：%)

措置内容	事業所割合
採用の停止・抑制	26.3
部門の整理・部門間の配転	21.6
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	12.5
転籍出向	21.7
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	8.8
希望退職者の募集	6.6
正社員の解雇	1.3
ワークシェアリングの導入	0.0
計	48.3

(注) 本年1月以降の実施状況である。また、措置内容は複数回答である。

## (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8表(37頁)のとおりである。

## イ 初任給

新規学卒者（事務・技術関係職種）の本年4月の初任給月額、大学卒 199,313 円、短大卒 170,537 円、高校卒 158,395 円である。

参考資料第7表（36頁）

## ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第6表のとおりである。

第6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	15,487 円
配偶者と子1人	21,768 円
配偶者と子2人	26,888 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を対象とした。

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14,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000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

住宅手当の支給状況を調査した結果は、第7表に示すとおりであり、自宅居住者に手当を支給している理由は、「世帯主や有扶養者への補助」とする事業所が多くなっている。

第7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	51.5
借家・借間居住者及び自宅居住者に支給	45.5
借家・借間居住者のみに支給	6.0
非支給	48.5
社宅あり	23.1
社宅なし	25.4

(単位：%)

自宅居住者に対する手当の支給理由(複数回答)	事業所割合
借家・借間との均衡を考慮	16.0
世帯主や有扶養者への補助	70.2
勤務地域の賃金・物価に着目	12.4
持家の奨励	16.0
住宅の維持・修繕費を考慮	12.2
その他	18.9

(注) 自宅居住者に手当を支給する事業所から支給理由不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

## オ 通勤手当

通勤手当のうち、交通機関利用者に対する手当の支給状況は、第8表その1に示すとおりであり、手当を支給する場合の算定基礎となる定期券代は、最長期間の定期券の価額としている事業所が全体の6割を超えている。

また、自動車等の交通用具を使用して通勤する者に対する手当の支給状況を距離段階別定額制により支給している事業所で見ると、その手当額は、同表その2に示すとおりである。

参考資料第9表(49ページ)

### 第8表 民間における通勤手当の支給状況

#### その1 交通機関利用者に対する支給状況

(単位：%)

支給事業所の割合	計	算定の基礎となる定期券	
		最長期間の定期券	1箇月定期券
100.0	100.0	66.6	33.4

#### その2 交通用具使用者に対する支給状況

(単位：円)

距離段階別定額制の場合における支給月額						
距離区分(片道)	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	6,438	11,482	15,775	19,577	22,270	24,272



## カ 特別給

昨年5月から本年4月までの1年間において、支払われた賞与等の特別給の支給状況は、第9表に示すとおりであり、所定内給与月額との4.39月分に相当している。

また、特別給に対する考課査定の状況は、第10表に示すとおりである。

第9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
	上半期 (A1)	下半期 (A2)	
平均所定内給与月額	上半期 (A1)		383,701 円
	下半期 (A2)		383,902 円
特別給の支給額	上半期 (B1)		747,656 円
	下半期 (B2)		935,999 円
特別給の支給割合	上半期 $\left[ \begin{matrix} B1 \\ A1 \end{matrix} \right]$		1.95 月分
	下半期 $\left[ \begin{matrix} B2 \\ A2 \end{matrix} \right]$		2.44 月分
	年 間		4.39 月分

(注) 「上半期」とは平成14年5月から10月まで、「下半期」とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。

備考 本市職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.65月分である。

第10表 民間における特別給に対する考課査定の状況

(単位：%)

項目	管理職 (課長級)		一般従業員 (係員級)	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
夏季	55.1	44.9	68.8	31.2
冬季	56.2	43.8	69.6	30.4

(注) 事務・技術等従業員のみを対象としたものである。

## キ 昇給停止制度

高齢従業員の昇給制度の状況については、第11表に示すとおりであ

り、一定の年齢により定期昇給を行わないこととしている事業所のうち、55歳以下で昇給を停止させている事業所が管理職で74.9%、一般の従業員で73.0%あった。そのうち、55歳で昇給を停止している事業所の割合が最も高かった。

第11表 民間における昇給停止年齢の状況

(管理職)

(単位：%)

定期昇給を停止する年齢	事業所割合	内 訳	事業所割合
55歳以下	74.9	49歳以下	20.1
		50歳～54歳	12.4
		55歳	42.4
56歳以上	25.1	56歳	4.6
		57歳	4.6
		58歳以上	15.9

(注) 一定の年齢により定期昇給を停止することとしている事業所を100とした割合である。

(一般従業員)

(単位：%)

定期昇給を停止する年齢	事業所割合	内 訳	事業所割合
55歳以下	73.0	49歳以下	14.3
		50歳～54歳	23.2
		55歳	35.5
56歳以上	27.0	56歳	6.5
		57歳	9.2
		58歳以上	11.3

(注) 一定の年齢により定期昇給を停止することとしている事業所を100とした割合である。

### 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較差(公民較差)を算出するため、前記の「さいたま市職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、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、学歴、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精密に比較した。この方法は、調査で得られた民間従業員の 4 月分給与を役職、年齢別等に整理し、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、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、より実態を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 12 表に示すとおり、本市職員の給与が民間給与を 4,898 円 ( 1.13% ) 上回っていることが認められた。

第 12 表 月例給の較差

民間給与	職員給与	較差
427,616 円	432,514 円	4,898 円 ( 1.13% )

(注) 民間給与及び職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 4 物価及び生計費

総務省統計局による本年 4 月のさいたま市内における「消費者物価指数」は、昨年に比べ 0.1% 下落しており、全国でも 0.1% 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 198,800 円、3 人世帯では 241,540 円、4 人世帯では 284,280 円となっている。

参考資料第 10 表 ( 51 頁 ) ~ 第 11 表 ( 52 頁 )

#### 5 人事院の報告及び勧告の概要

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ついて報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員制度改革について報告した。その概要については、次のとおりである。

【給与に関する報告及び勧告】

1 官民較差（月例給）

4,054 円 1.07%

2 改定の内容

(1) 俸給表

すべての級のすべての俸給月額について引下げ（平均改定率 1.1%、初任給付近 0.5%、管理者層（指定職を含む） 1.2%）

(2) 扶養手当

配偶者に係る支給月額を引下げ（14,000 円 13,500 円）

(3) 住居手当

自宅に係る手当を新築・購入から 5 年間に限定（6 年目以降の現行 1,000 円を廃止）

(4) 通勤手当

ア 交通機関等利用者について、6 箇月定期券等の価額による一括支給を基本とすることに変更するとともに、2 分の 1 加算措置を廃止し、55,000 円まで全額支給

イ 自動車等使用者に係る手当の片道 40km 以上の使用距離区分を増設

(5) 調整手当

ア 「ワンタッチ受給」防止のため、在勤 6 箇月を超えることを要件化

イ 異動保障（現行 3 年間）を 2 年間として、2 年目の支給割合は現行の 8 割とする

(6) 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 0.25 月（4.65 月分 4.40 月分）  
（一般職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期
本年度 期末手当	1.55 月（支給済み）	1.45 月（現行 1.70 月）
勤勉手当	0.70 月（支給済み）	0.70 月（改定なし）
16 年度 期末手当	1.40 月	1.60 月
勤勉手当	0.70 月	0.70 月

(7) その他

ア 委員、顧問、参与等の手当

支給限度額を引下げ（38,400 円 37,900 円）

イ 医師の初任給調整手当

医療職(1) 最高 311,400 円 307,900 円

医療職(1)以外（医系教官等） 最高 50,800 円 50,200 円

3 実施時期等

2 の(1)、(2)、(3)、(6)及び(7)の改定については、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)から実施。2の(4)及び(5)の改定については、平成16年4月1日から実施

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官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率(1.07%)を乗じて得た額に4月からこの改定の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月期のボーナスの額に較差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調整

#### 4 給与構造の基本的見直し

- (1) 職務・職責を基本に勤務実績等を重視した制度となるよう給与全般の見直しを行いつつ、民間給与の地域差に対応できる仕組みとするなどの見直しが必要
- (2) 昇給制度を含めた俸給構造の見直し、地域関連手当の再構築、スタッフ職を念頭においた新俸給表の設定、人事評価システムの整備など、今後とも労働基本権制約の代償機能を適切に果たすべく、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討

#### 【公務員制度改革に関する報告】

##### 1 公務員制度改革に当たっての基本的事項

- (1) 公務員人事管理の中立公正性の確保のため、採用試験や研修等における人事院の役割は今後も重要。労働基本権制約の下ではその代償機能が引き続き確保される仕組みが必要
- (2) 公務員制度の検討に当たっては、国民的視点が不可欠。そのため、関係者や各界有識者等を含め幅広いオープンな議論が行われることが必要

##### 2 制度改革が向かうべき方向

- (1) 公務員において、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要。そのため、職務を遂行する能力を的確に評価し、昇任・配置等を行うとともに、職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映した給与システムを構築することが適当
- (2) 能力等級制については、能力基準、評価基準の案が公表され、その是非が議論される必要
- (3) 能力等級表及び能力等級は重要な勤務条件
- (4) 「天下り」については、セクショナリズム是正のためにも、営利企業だけでなく、特殊法人、公益法人等を含めて再就職全般を内閣が一括管理することが必要

##### 3 その他

キャリアシステムの見直し、女性国家公務員の採用、登用の拡大等について見解を表明

## 6 むすび

本市職員の給与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、これらの諸事情を総合的に勘案した結果、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認める。

### (1) 給与の改定

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、職員の給与について、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、次のとおり改定を行う必要がある。

#### ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に伴う国家公務員の俸給表の改定傾向を踏まえ、かつ、本市職員の実態に応じて、すべての級のすべての給料月額について引き下げの改定を行う必要がある。

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考慮して、引き下げの改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

扶養手当については、民間における支給状況及び人事院勧告における改定の考え方を勘案し、配偶者に係る支給月額を13,500円とし、子等2人目までに係る支給月額を6,500円とする改定を行う必要がある。

住居手当については、民間における自宅居住者に対する手当の支給理由を考慮し、住宅の所有者等以外に支給されている2,000円の支給月額の区分を廃止する必要がある。

通勤手当の支給限度額、調整手当の異動保障及び医師に対する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。

期末手当及び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 0.25 月分引き下げる改定を行う必要がある。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。

#### ウ 実施時期等

この改定の実施時期については、条例の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）からとする。ただし、通勤手当及び調整手当の改定については、平成 16 年 4 月 1 日からとする。

なお、改定に当たっては、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、人事院勧告の措置等を勘案し、適切な調整措置を講ずる必要がある。

### (2) 給与制度等について

#### ア 高齢層職員の昇給停止制度

高齢層職員の昇給停止制度については、民間における措置状況並びに国及び他の政令指定都市の措置状況を勘案すると、本市においても昇給停止年齢を 55 歳に引き下げる措置を速やかに実施する必要がある。

#### イ 通勤手当の支給方法

民間における交通機関利用者に対する通勤手当の算定に当たっては、6 割を超える事業所が 6 箇月定期券等の最も割安な定期券の価額を基礎

としている。また、人事院勧告においてもこうした民間の支給実態を踏まえ、交通機関利用者に係る通勤手当は、低廉な定期券の価額により一括支給するよう改めることとしている。

こうした状況を踏まえ本市においても、交通機関利用者に対する通勤手当の算定に当たっては、6箇月定期券等の最も割安な定期券の価額によることとし、そのための手当の支給方法等について早急に検討を開始する必要がある。

#### ウ 初任給基準

初任給については、民間の状況並びに国及び他の政令指定都市の状況を勘案し、初任給基準の見直しを含め検討する必要がある。

### (3) 公務員制度改革に向けた取組

平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、「真に国民本位の行政を実現するために公務員の意識・行動原理に大きな影響を及ぼす公務員制度を見直すことが重要である」とされ、能力等級制の導入を柱とした、新たな人事評価、任用、給与制度の構築や民間からの人材の確保、女性の採用・登用の拡大等の多様な人材の確保等が示された。

地方公務員制度改革については、「地方分権の進展等に対応し、地方公共団体が住民に対し質の高い行政サービスを効率的・安定的に提供していくためには、地方公務員が、身分保障に安住せず、その持てる能力を最大限発揮」することが必要であり、「地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員の改革に準じ、所要の改革を行う」とされているところである。



先の通常国会において法案提出は見送られたが、「地方公務員法等の一部を改正する法律案（仮称）のポイント」（総務省）では、大綱を受け、能力等級制の導入や計画的な人材の育成、職員の任用・給与等の人事行政運営の状況の公表等人事行政における公正性・透明性の確保、人事委員会、公平委員会の機能の充実等が示された。

一方、人事院は、先の勧告で、給与構造の基本的見直しの必要性を表明した。それによると、給与決定における年功要素を縮小するとともに、職務・職責の的確な反映を基本に勤務実績等を重視した給与制度となるよう制度の見直しを行いつつ、民間給与の地域差に対応できる仕組みが必要であるというものである。

本市としては、今後とも国の動向を注視しながら、住民サービスの一層の充実のために職員の持てる能力が最大限発揮され、その能力・実績が適切に反映される人事・給与制度の構築について検討する必要がある。

#### (4) 時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的取得の促進

本委員会は、職員の健康、福祉の増進や家庭生活との両立を図るための環境整備という観点からも、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的取得の促進は重要なものとする。

そのため、今後とも、業務内容の徹底した見直し、所管内における効率的な人員配置及びグループ制の積極的な活用を図るほか、職員一人ひとりがコスト意識をもって職務にあたるとともに、管理監督者にとっては、明確な時間外勤務命令による所属職員の適切な勤務時間の管理に努めるなど、一層の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

また、年次有給休暇の計画的取得の促進についても積極的に取り組む必

要がある。年次有給休暇の取得は心身のリフレッシュを図るうえからも大切なことであり、連続取得を奨励するなど、引き続き休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進していくことが重要である。

#### (5) 職員の健康管理

本市では、従来から健康相談やメンタルヘルス相談を実施するなど、職員の健康管理のための取組がなされているが、依然として精神的なストレスが原因の疾患により休職する者が多く見られる状況である。

近年、技術革新、情報化の急速な進展や価値観の多様化等により、行政に対するニーズも高度化、複雑化しており、これに伴い職員の精神的負担も増大している。こうした状況を考慮し、今後とも職員の健康管理、特にメンタルヘルスに関する取組の一層の充実を図る必要がある。また、各職場においても、職員が互いの心身の健康状態に留意し、明るく活気ある職場づくりに努める必要がある。

#### (6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

本市では、本年4月、男女共同参画社会基本法を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、さいたま市男女共同参画のまちづくり条例を制定したところである。今後は、市自らが率先してこの目的の達成に向けた職場環境づくりを図っていくことが重要である。

##### ア 職業生活と家庭生活の両立支援

男女が共に責任を担いつつ、職業生活と家庭生活を両立するための環境整備として、看護休暇の導入や育児休業制度の拡充等が行われてきたところであるが、これらの制度の利用が女性職員に偏っているのが現状

である。

今後、男女共同参画を推進する観点から、制度の周知徹底や管理監督者等による指導・助言など、男性職員も制度を十分に活用するための方策を検討する必要がある。そして、男女が共同して家庭での役割を果たしながら、職場においてもその能力が十分発揮できる職場環境づくりや、職員の意識改革を図っていくことが重要である。

#### イ 女性職員の積極的な登用等

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動に平等に参画していくことは、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものである。公務においても、性別による固定的な役割分担意識に基づく制度、慣行をなくすよう努め、機会の平等を確保するとともに、政策形成過程への女性の一層の参画を図る観点から、引き続き個人の能力・適性を重視した女性職員の積極的な登用・活用に取り組んでいく必要がある。

また、職場環境を害するセクシュアル・ハラスメントについては、引き続き、その防止及び排除に向けた職員の意識啓発・意識改革に努め、苦情相談体制等が有効に機能するよう、より一層の取組が必要である。

## 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。

本委員会として初めてとなる本年の勧告は、社会経済・雇用情勢を反映し

た厳しいものとなったが、こうした給与の決定方法は、長期的視点において、職員の給与水準を市民の納得、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。

民間においては、依然として低迷する景気の影響を受けた厳しい経営環境の下、人員の削減、部門の整理・縮小や徹底したコスト削減等、様々な経営努力がなされている。職員にとって、この報告は、年間給与が減少するという厳しいものであるが、こうした民間の厳しい現状を理解し、改めて、全体の奉仕者としての使命を自覚し、公務能率と行政サービスの一層の向上に努め、市民の期待と信頼に応えるよう全力で職務に精励されるよう要望する。

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、本市職員の給与に関し、次のとおり勧告する。

### 1 給料表及び諸手当の改定

給料表及び諸手当については、市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からを考慮して必要な措置を講ずること。

### 2 改定の実施時期等

この改定は、別紙第 1 の報告で述べた時期から実施すること。

なお、改定に当たっては、年間における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こと。