

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24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	人事院の報告及び勧告	8
6	むすび	14
7	おわりに	24
別紙第 2 勧告		25



人任第1060号

平成24年9月21日

さいたま市議会議長 加藤 得二 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関係す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24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7,246人で、平均年齢は40.4歳、平均経験年数は18.4年であり、その平均給与月額は、給料 324,265円、扶養手当8,777円、地域手当41,267円、住居手当8,528円、管理職手当9,330円、その他3,925円の合計396,092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 4,867人で、平均年齢は40.6歳、平均経験年数は18.5年であり、その平均給与月額は、給料322,804円、扶養手当7,811円、地域手当40,896円、住居手当 8,562円、管理職手当10,584円、その他48円の合計390,705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100事業所を対象に、「平成24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3,082人及び医療関係、教育関係等56職種の188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50.5%（昨年57.0%）、高校卒で21.1%（同19.3%）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87.0%（同87.3%）、高校卒では95.4%（同96.7%）となっており、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59.0%（昨年68.4%）と昨年に比べて減少しており、ベースアップの慣行のある事業所の割合が増加している。また、ベースアップを実施した事業所の割合についても、16.1%

(同11.0%)となっており、昨年に比べて増加している。

また、第2表に示すとおり、一般の従業員(係員)について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.9%(同83.5%)となっており、昨年に比べてやや増加している。昇給額については、増額となった事業所の割合が11.4%(同27.0%)、減額となった事業所の割合も6.2%(同14.0%)と昨年に比べて減少しており、一方で、変化なしとなった事業所が70.3%(同42.5%)と大幅に増加している。

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	16.1	23.7	1.2	59.0
課 長 級	8.5	23.7	1.2	66.6

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	90.6	87.9	11.4	6.2	70.3	2.7	9.4
課 長 級	65.8	63.3	12.2	6.0	45.1	2.5	34.2

(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42.2%(昨年43.9%)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24.9%

(同25.3%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転が15.4%(同9.3%)、希望退職者の募集が10.3%(同7.0%)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4.8%、管理職(課長級)については3.8%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3.5%、管理職(課長級)については6.7%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	24.9
転籍出向	8.6
希望退職者の募集	10.3
正社員の解雇	0.9
部門の整理閉鎖・部門間の配転	15.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.0
残業の規制	9.4
一時帰休・休業	1.0
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	4.9
上記のいずれかを実施した事業所	42.2

(注) 1 平成24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	4.8	3.5
課 長 級	3.8	6.7

(注) 平成24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198,412円（昨年198,688円）、短大卒171,449円（同171,857円）、高校卒163,454円（同163,208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	14,062円
配偶者と子1人	21,770円
配偶者と子2人	29,112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	48.0
借家・借間居住者に支給	(100.0)
自宅居住者に支給	(76.2)
非支給	52.0

(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3.97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)	387,340円
	上半期(A2)	389,438円
特別給の支給額	下半期(B1)	771,543円
	上半期(B2)	768,692円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\begin{array}{c} B1 \\ A1 \end{array} \right]$	1.99月分
	上半期 $\left[\begin{array}{c} B2 \\ A2 \end{array} \right]$	1.97月分
	年間	3.97月分

(注) 「下半期」とは平成23年8月から平成24年1月まで、「上半期」とは平成24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、本市職員にあっては事務・技術関係職種、民間従業員にあっ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190円(0.05%)下回っていた。

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
400,350円	400,160円	190円 (0.05%)

(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、41.2歳、平均経験年数は、18.9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%上昇し、本市では0.8%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215,060円、3人世帯では253,040円、4人世帯では291,010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、143,560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、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、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

給を上回っているものの官民給与の較差は小さいこと、同措置による減額後の公務の月例給との比較では民間給与を下回っていること等を勘案し、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査（完了率90.6%）

<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） 273円 0.07%
（給与減額支給措置による減額後） 28,610円 7.67%

行政職俸給表(一)...現行給与（減額前）401,789円 平均年齢42.8歳
（減額後）372,906円

以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

<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）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない

- ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の改定等

昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

地域別の民間給与との較差（平成24年）

地 域	民間給与	国家公務員給与	民間給与との較差 $\left(\frac{\quad}{\quad} \times 100 \right) (\%)$
全 国	401,516円	401,789円	0.07%
北海道・東北	378,818円	388,218円	2.42%
関東甲信越	418,240円	414,730円	0.85%
東京都	433,426円	428,179円	1.23%
中 部	390,957円	393,263円	0.59%

近畿	388,927円	394,496円	1.41%
中国・四国	386,692円	387,729円	0.27%
九州・沖縄	385,611円	390,864円	1.34%

- (注) 1 各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。
「北海道・東北」…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
「関東甲信越」…茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県
「中部」…富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
「近畿」…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
「中国・四国」…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
「九州・沖縄」…福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県
- 2 国家公務員給与の額及び民間給与との較差は、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ものである。

産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

【国家公務員制度改革等に関する報告の骨子】

国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらず利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされる必要がある

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 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、特に次の点に留意が必要

- ・ 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。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要
- ・ 幹部職員人事の公正確保
幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。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

高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、再任用職員にどのような仕事を担当させるか、管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応

- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

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

- ・ 人事評価の適正な実施及びその活用
人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- ・ 幹部人材育成・研修の在り方
幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討
- ・ 専門家の計画的育成
職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

- ・ 超過勤務の縮減
各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。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
- ・ 男性の育児休業取得の促進
男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施
- ・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討
配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、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

前記3(1)のとおり、本年については公民較差が1人当たり平均190円(0.05%)と極めて小さく、公民の均衡は図られていることから、給料表及び諸手当については改定を行わないこととした。

イ 期末・勤勉手当

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(3.97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。

(2) 給与制度の見直し

本委員会は、昨年、平成19年4月1日の給与制度の抜本的見直し（給与構造改革）の実施から5年を経過することから、国の動向も踏まえ、現行の給与制度の検証・検討を行っていく旨の報告をした。以来、給与構造改革の実施後における給与制度の運用状況等や給料表、昇給等について総合的に検証・検討を行うとともに、本年8月8日に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検討を行った。その結果、本市の給与制度について、次のとおり見直し等を行う必要があると判断した。

ア 給料表の構造

(ア) 給与カーブのフラット化の推進

本市は、給与構造改革を実施し、給料表については、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給与構造への転換に向けた職務の級の再編、給与カーブのフラット化等を実施するため、平均4.6%の引下げを行った。

また、その後の給与改定においても高齢層を中心に引下げ幅を大きくするなど給与カーブのフラット化を進めてきた。

これにより給料表における各級間の給与水準の重なりは給与構造改革の実施前に比べ縮小されてきたが、必ずしも十分とはいえない状況にある。

給料表における各級間の給与水準の重なりは、昇格しなくても一定程度の上位級の給与水準が確保されるなど職員の職務意欲、昇格意欲の後退につながるおそれがある。したがって、職務・職責に応じた適正な給与処遇の確保の観点から縮小させていく必要がある。

このことから、給与カーブのフラット化については、引き続き推

進していくものとする。

(1) 号給のカット

前述の給与カーブのフラット化は主として公民較差解消のための給料表改定時に行われることから、長期的な取組となる。一方、給料表における各級間の給与水準の重なりが多い級については、短期的にその縮小を図る必要がある。このことから給与カーブのフラット化の推進に加え、最高号給付近の号給のカットを行うなど職務・職責に応じた適正な給与水準の確保に努める必要がある。

本委員会としては、行政職給料表の1級（初任の級）及び8級（局長の職務の級）を除いた各級それぞれについて、各級の昇給の運用状況等を踏まえ、最高号給から最大20号給程度の号給のカットを検討していくものとする。行政職給料表以外の給料表（医療職給料表(1)を除く。）についても、行政職給料表との均衡等を考慮して同様の検討を行うものとする。

イ 昇給制度の改正

(ア) 勤務成績の昇給への反映

給与構造改革においては、給料表の号給を4分割することにより、勤務成績をきめ細かく昇給に反映させることを可能とした。こうした勤務成績の昇給への反映は、人事評価制度の活用が前提となる。

しかしながら、本市においては、給与構造改革の実施時から現在に至るまで人事評価制度に基づく勤務成績の昇給への反映は行われていない。

能力・実績に基づく給与処遇は、個々の職員が意欲を持って職務

に取り組んでいくうえで極めて重要な要素であり、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。

(イ) 55歳を超える職員の昇給の抑制

本年、人事院は50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好又は極めて良好な勤務成績では昇給号給数を抑制する措置を勧告した。

本委員会では、こうした国の抑制措置を踏まえるとともに、給与構造改革の目的である年功的な給与上昇の抑制を更に推進する観点から、本市においても、国に準じて55歳を超える職員の昇給制度を改正する必要があると判断した。

具体的には、55歳を超える職員（医療職給料表⁽¹⁾にあっては57歳を超える職員）については標準の勤務成績では昇給しないこととし、標準の勤務成績より良好な職員については昇給を抑制するものとする。

なお、この改正の実施時期は、平成25年4月1日からとする。

ウ 昇格時の給与格付における抑制措置

本市では、合併による人件費上昇の抑制の観点から、当分の間の措置として課長補佐級以上の職務の級への昇格における給料月額増加（昇格メリット）を抑制する措置を実施してきた。

本委員会は、この抑制措置については、職務・職責に応じた給与処遇を確保するという昇格制度本来の趣旨に則り、その見直しが必要である旨、意見を述べるとともに抑制措置の見直しについて検討を行ってきた。

しかしながら、抑制措置の解消には在職者調整を含め給与水準の上昇が見込まれること、抑制期間中においても公民給与比較により職員の給与水準を民間に準拠させてきていること等の理由から、直ちに当該抑制措置を解消することは困難であると判断した。

したがって、今後も職務・職責に応じた適正な給与処遇の確保の観点から、引き続き見直しを検討していくものとする。

エ 住居手当

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、平成21年度に国が廃止したことを受け、これまでも本委員会の報告において、民間や他の政令指定都市の支給状況等を踏まえ検討することとしていたところである。

市内の民間事業所における自宅居住者に対する住居手当の支給状況を見ると、近年、支給する事業所の割合が減少傾向にある。また、政令指定都市においては、依然として多くの都市で自宅居住者に対する住居手当を支給している。しかしながら、制度の内容は借家居住者と自宅居住者に対する手当額が同額であるなど、住居手当支給の考え方が必ずしも本市と同一ではない都市が相当数見受けられる。

一方で、住居手当は、本市職員と民間従業員の給与を比較する際の給与月額に含まれているため、廃止した場合の公民給与較差への影響も考慮する必要がある。

これらのことから、本委員会としては、自宅居住者に対する住居手当については廃止を含めて、引き続き検討していくものとする。

オ 消防職員の初任給基準の見直し等

本市の消防職員は、行政職給料表が適用され、初任給は行政事務職と同様の基準に設定されている。地域手当を含む初任給の額を、特に職員採用において競合する関東の政令指定都市、近隣市等と比較すると、大学卒、高校卒とも本市の水準は下位に位置している。また、これらの都市では、行政事務職より消防職の初任給基準を高く設定しているほか、消防職給料表を導入している都市も見受けられる。

消防職員は、通常の火災や救急事案のほか、東日本大震災をはじめとする大規模な自然災害への対応など、市民の生命財産にかかわる重要な任務を負っている。政令指定都市としての高度な消防力の維持、推進を図るためには優秀な人材を確保し、職員全体の士気を常に高く維持することが必要である。このことから、消防職員の初任給基準については、消防職給料表の創設も含め、見直しの検討が必要である。

(3) 人事評価制度の活用

人事評価制度は、職員の能力、実績等を的確に把握し、人事配置や人材の育成等の人事管理の基礎となるものであり、平成19年4月に実施した給与構造改革は、こうした人事評価制度の活用を踏まえたものである。

本年、給与構造改革から6年目を迎え、前述のとおり昇給制度の改正が行われることを踏まえ、人事評価結果の昇給への活用を遅滞なく開始するなど、能力・実績を重視した給与上の処遇及び人事管理を更に促進する必要がある。

また、組織の活性化のため、昇任、昇格等に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する必要がある。

(4) 健康で働き続けられる職場環境の整備

地方分権の大きな流れの中、所掌事務の拡大と定員適正化計画の下での職員数の減少、必要な知識の高度化及び業務量の増大と行政効率の向上といった相反する課題に対応するべく、本市の職員には様々な能力・経験が求められている。

こうした時代の要請に応えていく必要がある一方、個々の職員にかかる負担を組織として対応することにより極力軽減し、職員が健康で働き続けられる職場環境を整え、職員の十分な能力の発揮を可能にすることで、市民満足度の向上に寄与していかなければならない。

そのために相互に関連する諸点について、以下のとおり述べる。

ア 時間外勤務の縮減

本市における職員の時間外勤務の状況は、大震災後に一時的に時間数が増加したものの、その後任命権者において、所属ごとに定めた数値目標を達成することでワーク・ライフバランスを実現していこうとする「仕事時間ダイエツプラン」等に基づき時間外勤務の縮減に取り組んだ結果、一定の縮減効果が見られる。しかし、大震災前の状況と比較すると、その縮減の幅が大きいとまではいえない状況にある。

更なる時間外勤務の縮減は、イ及びウに述べる仕事と家庭生活の両立支援やメンタルヘルス対策と密接にかかわる重要な事項であると考ええる。

このことから、「仕事時間ダイエツプラン」を推進することに加え、適正な人員配置を行い、管理監督者に対し所属職員の担当業務の割振りの見直しや不急な業務における時間外勤務の抑制といった業務

管理を徹底させ、かつ、時間外勤務に対するコスト意識の徹底の観点から時間外勤務手当の各局への予算配分を検討するなど、あらゆる対策を講じることを任命権者に促すものである。

本委員会においても、特に時間外勤務の多い所属を対象に勤務実態の把握や問題の構造分析を行うことを検討していく。

イ 仕事と家庭生活の両立支援

男女の別にかかわらず、仕事と家庭生活の調和は、職員が心身ともに健康な状態で職務を遂行するために必要なものであり、ひいては職員の十分な能力の発揮を通じて、その能力や実績に応じた人材の登用につながっていくものである。

本市においては、「子育ておもいやりプラン」が策定され、育児休業等の取得を推進するなど、仕事と家庭の両立のための支援策を講じるとともに、時間外勤務の縮減や、日曜日、土曜日等の週休日に勤務した分の休みを確保するための週休日の振替取得の原則化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、週休日の振替等の各種制度の利用状況を踏まえると、大きな改善が見られていない。

任命権者においては、各種制度に関し職員へ更に周知を図るほか、育児休業を取得する職員の代替要員の確保及び復職した職員への支援策の充実を図るとともに、週休日の振替取得の原則をより徹底させるなど、仕事と家庭生活の両立のための支援を更に推進していく必要がある。

ウ 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が進められている。

これらの取組の成果もあり、昨年度において本市の職員で病気休暇や病気休職となっている者は全体数で減少したものの、一方で、休職者における精神系の疾患を原因とする割合が増加し、また、長期化や再発化が見受けられる状況にある。

精神系疾患に至る要因としては、職場環境においては、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がかかる勤務によるストレス等が挙げられる。

本委員会が実施している職員苦情相談制度においても、職場内の人間関係等に悩みを抱え相談してくるケースが見受けられる。その中でも、いわゆるパワー・ハラメントの可能性が疑われるような事案があり、これに対する組織的対応が図られていない現状がある。

任命権者においては、他の政令指定都市等の例も参考にしながら、既に講じているメンタルヘルス対策の推進や更なる時間外勤務の縮減により、職員の疲労やストレスを軽減していくことに加えて、いわゆるパワー・ハラメント防止のために組織的な対応が図られるような体制を早急に整備する必要がある。

(5) 市民から信頼される自治体を目指して

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、本年4月に不祥事の調査及び再発防止等を目的としてコンプライアンス推進課を設置したところであるが、依然として職員による不祥事や法令違反が発生している状況は、憂慮すべき事態である。

すべての職員の規範意識を一朝一夕に変革することは困難を伴うが、本市の職員であることの誇りと高い自覚を持って職務を遂行する職場風土を形成し、市民が信頼を持って市政を託すことができる市を目指していかなければならない。

そのために、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）の徹底に向けた継続した意識改革を図っていくよう求めるものである。

また、飲酒運転に対する懲戒処分の例が本市を含め全国で後を絶たない状況にあるが、任命権者においては、飲酒による一般的な身体への影響その他の飲酒に係る必要な知識を得る機会を設けるなど、懲戒処分の厳罰化だけでなく、職員の意識向上のための措置を検討する必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている中で、国家公務員においては、定年の延長ではなく、希望者に対するフルタイムでの再任用を行う方針が出されたところである。

本市においては、短時間勤務を中心として定年退職者の行政経験と知識を有効活用するために従前の勤務実績に基づく選考により再任用を行っている。

定年退職者の能力を更に活用するために、フルタイムの再任用の促進を検討していくことが今後の課題である。

検討に当たっては、定員管理を厳格に行う必要性も踏まえ、どのようなポスト・職務で活用していくことが最適かという観点から、検討を進めていくことが必要である。

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。

本年の勧告は、給与水準の改定に関する勧告を行わない一方、国に準じて55歳を超える職員の昇給制度の見直しについて勧告を行うこととしたところである。

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。

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

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 改定の内容

55歳を超える職員（医療職給料表⁽¹⁾にあつては57歳を超える職員）の昇給
については、別紙第 1 の報告で述べたことからを考慮して措置すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成25年 4 月 1 日から実施すること。