

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26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	7
5 人事院の報告及び勧告	7
6 むすび	12
7 おわりに	21
別紙第 2 勧告	23



人任第1222号

平成26年9月19日

さいたま市議会議長 土橋貞夫様

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26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7,399人で、平均年齢は39.9歳、平均経験年数は17.7年であり、その平均給与月額は、給料 320,767円、扶養手当 8,615円、地域手当40,813円、住居手当7,941円、管理職手当9,180円、その他4,002円の合計391,318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 4,963人で、平均年齢は39.9歳、平均経験年数は17.6年であり、その平均給与月額は、給料318,067円、扶養手当7,648円、地域手当40,292円、住居手当8,267円、管理職手当10,467円、その他51円の合計384,792円である。

参考資料第1表（2頁）～第8表（24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26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4,046人及び医療関係、教育関係等54職種423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従前から見受けられていた。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部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間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本年から実施した。

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、初任給を据え置いた事業所は、大学卒で78.3%（昨年90.0%）、高校卒では68.0%（同97.9%）であり、いずれも昨年に比べて減少している。一方、増額した事業所は、

大学卒で21.7%（同10.0%）、高校卒では32.0%（同2.1%）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（27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、36.6%（昨年4.1%）となっており、昨年に比べて大幅に増加している。また、ベースアップの慣行のない事業所の割合は57.0%（同77.8%）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、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94.2%（同83.8%）となっており、昨年に比べて増加している。昇給額については、増額となった事業所の割合が24.4%（同17.3%）、変化なしとなった事業所の割合が62.3%（同53.3%）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は7.5%（同13.1%）と減少している。

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 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	36.6	6.4	0.0	57.0
課 長 級	26.7	7.7	0.0	65.6

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	95.6	94.2	24.4	7.5	62.3	1.4	4.4
課長級	92.7	90.3	24.7	6.4	59.2	2.4	7.3

(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（28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202,909円（昨年196,190円）、短大卒177,196円（同177,153円）、高校卒165,445円（同164,053円）となっている。

参考資料第11表（27頁）

### ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第3表のとおりである。

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	14,544円
配偶者と子1人	21,029円
配偶者と子2人	27,300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4.11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	
平均所定内給与月額	下半期（A1）	392,108円
	上半期（A2）	387,250円
特別給の支給額	下半期（B1）	796,071円
	上半期（B2）	804,257円
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \frac{B1}{A1} \right]$	2.03月分
	上半期 $\left[ \frac{B2}{A2} \right]$	2.08月分
	年 間	4.11月分

（注）「下半期」とは平成25年8月から平成26年1月まで、「上半期」とは平成26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。

なお、本年から給与月額等を調査することとした、①部長と課長の間  
に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1,785円(0.45%)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
399,260円	397,475円	1,785円 (0.45%)

(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、40.8歳、平均経験年数は、18.3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・  
勤勉手当の年間の平均支給月数(3.95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事業所の支給割合を0.16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
4.11月	3.95月	0.16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、本市ともに3.4%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192,070円、3人世帯では216,690円、4人世帯では241,330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、130,720円となっている。

参考資料第16表（39頁）、第17表（40頁）

## 5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7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、人事院の報告及び勧告等の概要は、次のとおりである。

### 【給与等に関する報告及び勧告】

#### I 民間給与との較差等に基づく給与改定

##### 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査（完了率88.1%）

\* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与408,472円 平均年齢43.5歳]

〔俸給 988 円 はね返り分(注) 102 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 4.12 月(公務の支給月数 3.95 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)

改定率 平均 0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定  
初任給 民間との間に差があることを踏まえ 1 級の初任給を 2,000 円引上げ

#### ② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

### (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

### (3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に  
応じ 100 円から 7,100 円までの幅で引上げ

### (4) 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値 2010)に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95 月分→4.10 月分

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
26 年度	期末手当	1.225 月(支給済み)	1.375 月(改定なし)
	勤勉手当	0.675 月(支給済み)	0.825 月(現行 0.675 月)
27 年度	期末手当	1.225 月	1.375 月
以降	勤勉手当	0.75 月	0.75 月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成 26 年 4 月 1 日  
寒冷地手当は平成 27 年 4 月 1 日(所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日

## II 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し  
を勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し

- 官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

## 1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

### [俸給表等の見直し]

- ① **行政職俸給表(一)** 民間賃金水準の低い 12 県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差 (2.18 ポイント(平成 24 年～26 年の平均値)) を踏まえ、俸給表水準を平均 2% 引下げ。1 級(全号俸)及び 2 級の初任給に係る号俸は引下げなし。3 級以上の級の高位号俸は 50 歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大 4% 程度引下げ。40 歳台や 50 歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から 5 級・6 級に号俸を増設
- ② **指定職俸給表** 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ **①及び②以外の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における 50 歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ **その他** 委員、顧問、参与等の手当の改定、55 歳超職員(行政職(一) 6 級相当以上)の俸給等の 1.5%減額支給措置の廃止等

### [地域手当の見直し]

- ① **級地区分・支給割合** 級地区分を 1 区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し  
 1 級地 20%、2 級地 16%、3 級地 15%、4 級地 12%、5 級地 10%、6 級地 6%、7 級地 3%  
 \* 賃金指数 93.0 以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は 95.0 以上)  
 \* 1 級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)
- ② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」(平成 15 年～24 年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも 1 段階まで)
- ③ **特例** 1 級地以外の最高支給割合が 16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行 15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ 16%に改定

## 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km 以上は 10% (現行 6%)、60km 以上 300km 未満は 5% (現行 3%) に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行 23,000 円)を

7,000 円引上げ。加算額（現行年間 9 回の帰宅回数相当）を年間 12 回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を 2 区分増設

(3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の 6%相当額（現行 4%）、係員級は 4%相当額（現行 2%）に引上げ

(4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前 0 時から午前 5 時までの間）に勤務した場合、勤務 1 回につき 6,000 円を超えない範囲内の額を支給

(5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

### 3 実施時期等

- 俸給表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成 30 年 4 月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3 年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制

## Ⅲ 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・公務の再任用は短時間が約 7 割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・平成 28 年度に年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60 歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成 23 年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成 27 年 4 月 1 日〕
- ・本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

### 1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

### (1) 国家公務員法等の改正

- ・内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

### (2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

## 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

## 3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

### (1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

### (2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用にに向けた研修を充実

### (3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

### (4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

#### 4 勤務環境の整備

##### (1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

##### (2) ハラスメント防止対策

- ・セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

##### (3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

##### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

#### 5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

#### 6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

## 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 給料表

前記3(1)のとおり、本年4月の本市職員給与が民間給与を1人当たり平均1,785円(0.45%)下回っていることから、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、平均0.49%引き上げることとする。

改定に当たっては、本年の人事院勧告における俸給表の改定状況、給与構造改革以降の本市における年功的な給与上昇を抑制するための取組及び本市職員の各級における在職状況等を踏まえ、後述のように措置する必要がある。

民間の初任給の状況等を踏まえ、初任給を1,900円引き上げることとし、2級の若年層についても同程度の改定を行う。また、3級以上の級については、給料表の平均改定額を基本に引上げを行い、各級の高位号給については、平均改定額を下回る改定とする。この際、3級及び4級については、各級における給与水準、高齢層職員の在職状況等を踏まえ、改定を行う必要がある。再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の3級以上の高位号給の取扱いに準じて改定を行うものとする。

なお、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基本として改定を行う必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、これまで国の医療職俸給表(1)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改定を行う必要がある。



## イ 諸手当

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支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15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。

交通用具使用者に係る通勤手当については、本市の通勤手当制度が国の制度や本市職員の通勤実態を考慮し措置されていることから、人事院勧告の内容を踏まえ、改定を検討していく必要がある。

## (2) 給与制度について

### ア 給与構造改革

国においては、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制、能力・実績に応じた給与処遇の確保等の課題に対処するために、平成18年度から平成22年度にかけて、俸給制度、諸手当制度全般にわたる見直しとなる給与構造改革を実施した。

この給与構造改革では、全国共通の俸給表の水準を平均4.8%引き下げるとともに、民間賃金との均衡を図るため地域手当を創設、また、年功的な給与上昇を抑制するため俸給表の引下げにより給与カーブのフラット化を図り、勤務実績の評価に基づく昇給制度を導入するため、それまでの俸給表の号俸を4分割するなどの措置を講じている。

本市の給与制度についても、均衡の原則に基づき国家公務員の給与制度に準じて制度設計されてきたことから、年功的な給与上昇等、国家公務員の給与制度と共通の構造的な課題を有する状況下であったため、

平成19年度から国に準じた給与構造改革を実施したところである。

## イ 給与制度の総合的見直し

人事院は、平成25年の給与等に関する報告において、給与構造改革以降の社会経済情勢の変化や、少子・高齢化の進展に伴う公的年金の支給開始年齢の引上げ、また、民間賃金が低い地域を中心に、依然として地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘があること等を踏まえ、給与制度の総合的見直しの必要性について言及した。

これに基づき、本年の勧告において、地域・世代間及び勤務実績等に応じた給与配分の見直しを基本的な考え方とし、給与制度の総合的な見直しの実施を勧告した。この見直しは、平成27年4月1日から俸給表の水準を平均2%引き下げ、その引下げに合わせた地域手当の支給割合の見直し等を段階的に実施し、平成30年までの3年間で完成させるとしている。

## ウ 本市給与制度に係る課題

本市においては、給与構造改革実施以降も、年功的な給与上昇を更に抑制するため、給与カーブのフラット化や、国の措置に準じて50歳台後半層職員の給与抑制措置を講じるとともに、能力・実績に応じた給与処遇を確保するため、勤勉手当の成績率に人事評価結果を反映させるなどの取組を進めてきた。

このような取組にもかかわらず、本委員会において、給与構造改革後の本市給与制度を検証・検討したところ、なおも年功的な給与上昇や、能力・実績に応じた給与処遇等において、課題が認められた。これらについては、給料表の号給カットや、昇格メリット抑制措置の見直し等の

課題解消に向けた検討を進めているところである。

このような現状を踏まえると、本年、人事院が実施を勧告した給与制度の総合的見直しのうち、世代間の給与配分や職務・勤務実績に応じた給与配分の見直しについては、本市の給与制度にも共通する課題であると考えられる。

## エ 本市における給与制度の総合的見直し

前述のとおり、本市の給与制度については、政令指定都市としての独自性を持たせつつも、均衡の原則に基づき、国家公務員の給与制度を基本として制度設計がされ、また、給与構造改革以降も、国家公務員の給与制度と共通する構造的な課題が認められる状況である。

このことから、本委員会は、本市においても給与制度の総合的見直しの実施に向けた検討を行っていく必要があると判断した。

なお、実施に当たっては、本市の給与制度に係る課題解消と併せて、一体的な制度設計を行うとともに、他の政令指定都市等の状況等を勘案していく必要があることから、平成28年4月からの実施を目途に、十分な検討を行っていくものとする。

### (3) 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、本市においても昨年度の定年退職者から、退職後61歳になるまで年金が支給されない状況となっている。

人事院は、本年の報告において、平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者の増加が見込まれることに触れ、職員的能力・経験の公務内外での活用のほか、フルタイムが中心の民間の継

続雇用制度を踏まえ、関連する制度と併せて、雇用と年金の接続の在り方を検討していく必要性について言及している。一方、国においては、平成28年度までに、人事院の「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」を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置について検討するとしており、本市においてもこれらの動向を注視していく必要がある。

また、人事院は、平成25年の職種別民間給与実態調査において実施した、民間の再雇用者に対する各種手当制度に関する調査の結果に基づき、再任用職員に対する単身赴任手当の支給を勧告した。再任用職員の給与制度については、本市においても検討すべき課題であることから、本市の再任用職員の実情等を踏まえ、支給について検討していく必要がある。

本市における再任用制度の運用は、従前からの短時間勤務によるもののほか、今年度からは本格的なフルタイム勤務も導入されている。再任用職員の活用については、引き続き、その能力と経験を有効に活用することを念頭に、適切な職務や人員配置を検討していく必要がある。

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本市における、能力・実績に基づく人事管理は、平成19年度に人事評価制度を本格導入して以降、平成22年度に管理職員の勤勉手当に人事評価結果を反映した成績率を導入し、平成27年4月からは全職員を対象として、人事評価結果に基づく査定昇給制度を導入するなど、主に給与処遇への反映において進められているところである。

昇給制度については、人事院が本年の報告において、組織全体の士気・活力の向上につながる昇給効果の在り方や、人事評価を基礎としつつも、長期にわたる職員の職務貢献等を考慮しうる昇給基準の必要性に

ついて言及している。

また、平成 26 年 5 月に公布された、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 34 号）では、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明記され、今後は更に能力・実績に応じた人事管理の徹底が求められている。

任命権者においては、職員の具体的な勤務条件に大きく影響する査定昇給制度について、より一層、公平で透明性が高く、職員の納得性を得られる制度となるよう、検証・検討を行い、職員が意欲を持って職務に取り組める、活力ある組織を構築する観点から、人事評価を基礎とした能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

## (5) 健康で働き続けられる職場環境の整備

### ア 時間外勤務の縮減

本委員会が実施した勤務条件に関する調査によると、平成25年度の職員一人当たりの時間外勤務の時間数は、前年度に比べて僅かであるが増加しており、依然として時間外勤務が常態化している実態が認められる。その一方で、年間の時間外勤務時間数が突出している職員数の減少や、週休日振替制度の利用率に増加がみられるなど、所属長の事前命令の徹底や、職員間の業務の平準化等の管理監督者のマネジメントの強化による、継続的な時間外勤務の縮減に向けた取組の効果が認められるところである。

時間外勤務の縮減は、公務能率維持の観点から、また、後述するメンタルヘルス対策や仕事と家庭生活の両立支援策の推進にも密接に関連する、非常に重要な課題であることから、引き続き、管理監督者のマネジメントにより、時間外勤務の縮減に努めるとともに、職員一人ひとり

が業務への取り組み方を見直し、個人ではなく組織として業務に取り組む姿勢を意識していくことが求められる。

また、地方分権の進展等により総体の事務量が増加している中、適切な定員管理が求められる状況を踏まえ、任命権者においては、職員の適正配置に努めるとともに、より効率的な組織の再構築等、抜本的な時間外勤務の縮減対策を検討していく必要がある。

## イ 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、近年の精神疾患を原因とする病気休職者の増加傾向は、公務能率維持の観点からも喫緊の課題である。

前述の勤務条件に関する調査においても、平成25年度の本市職員の精神疾患に起因した病気休職者数は増加しており、その割合は依然として高い傾向が続いている。調査結果からは、前述の職員の時間外勤務の常態化や時間数の増加と職員の精神疾患の因果関係は明らかではないが、本委員会が実施している苦情相談においても、職場の人間関係等のほか、業務量の過多に起因してメンタルヘルス不調を訴える職員の割合が多くなっている状況である。

発症すると長期化する精神疾患については、特定の職員に著しく業務負担をかけない適切な業務管理や、職員の心身状態を把握し、メンタルヘルス不調を初期の段階でケアしていくなど、発症を未然に防ぐための管理監督者の役割が非常に重要である。

任命権者においては、引き続き、健康相談等の職員のメンタルヘルス対策に関する取組を進めるとともに、病気休職者がメンタルヘルス不調に至った原因の把握や分析等を行い、有効な対策を講じていく必要がある。

る。

## ウ 仕事と家庭生活の両立支援

仕事と育児・介護等の家庭生活との両立支援策を推進することは、職員が公私にメリハリをつけて職務に専念できる職場環境を整え、ひいては公務能率の向上と、効率的な行政運営に大きく資するものであると考える。

国においては、女性の活躍推進を政府全体として取り組むべき重要な課題とし、本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」においても、女性職員の管理職登用等をより一層推進していくための職場環境整備の必要性について言及している。

本市においても、次世代育成支援対策推進法の期限延長を受けた「子育ておもいやりプラン」の次期計画等を策定していく中で、こうした国の動向を踏まえた、両立支援策を検討していく必要がある。

また、任命権者においては、時間外勤務の縮減が職員のワーク・ライフ・バランスの確立において、最も重要な課題であるとの認識に立ち、仕事と家庭生活の両立支援を進め、職員が健康で働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいくことを求める。

## (6) コンプライアンスの推進

本市では、平成24年4月にコンプライアンス推進課を設置し、コンプライアンス研修の実施等による職員への意識付けのほか、各局区単位での主体的なコンプライアンスへの取組を促すことで、組織としてコンプライアンス違反を発生させない職場風土の形成を推進している。

しかしながら、依然として、市政や職員に対する市民の信頼を揺るが

しかねない職員の不祥事や、不適正な事務処理が発生している状況である。

職員においては、公務員としての高い倫理観と、法令遵守の観点からこれまでの業務を見直していく視点が求められる。また、任命権者においても、これまで以上に服務規律の徹底や個々の職員のコンプライアンスに対する意識の醸成を図り、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給与月額を引き上げるとともに、初任給調整手当について人事院勧告の内容に準じて改定を行い、期末手当・勤勉手当の支給月数を引き上げる内容とした。

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

# 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 給料表の改定

給料表は、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がらを考慮して改定すること。

### 2 諸手当の改定

初任給調整手当及び期末手当・勤勉手当は別紙第1の報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 3 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。ただし、期末手当・勤勉手当の、平成26年12月期の支給に関する改定については、この勧告を実施するための条例の公布の日から、平成27年6月期の支給に関する改定については、平成27年4月1日から実施すること。