

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成30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	12
7 おわりに	20

別紙第 2 勧告	23
----------	----



人任第1320号

平成30年9月26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30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12,028人で、平均年齢は39.3歳、平均経験年数は16.9年であり、その平均給与月額は、給料324,485円、扶養手当7,015円、地域手当48,379円、住居手当6,742円、管理職手当7,679円、その他4,146円の合計398,446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5,156人で、平均年齢は39.1歳、平均経験年数は16.5年であり、その平均給与月額は、給料309,996円、扶養手当7,176円、地域手当48,960円、住居手当7,063円、管理職手当9,814円、その他70円の合計383,079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120事業所を対象に、「平成30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3,929人及び医療関係、教育関係等54職種445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42.8%（昨年37.8%）、高校卒では46.9%（同42.9%）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57.2%（同61.4%）、高校卒では53.1%

(同57.1%) 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、31.8%（昨年28.9%）と昨年に比べて増加している一方で、ベースアップを中止した事業所の割合については、12.5%（同20.2%）と昨年に比べて減少している。また、ベースアップの慣行のない事業所の割合は55.7%（同50.9%）で、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、定期の昇給を実施した事業所の割合は85.4%（同90.2%）となっており、昨年に比べ、減少している。昇給額については、増額となった事業所の割合が28.4%（同18.0%）、減額となった事業所の割合が8.2%（同3.3%）といずれも増加している一方で、変化なしとなった事業所の割合が48.8%（同69.0%）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	31.8	12.5	0.0	55.7
課 長 級	24.4	10.3	0.0	65.3

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	85.4	85.4	28.4	8.2	48.8	0.0	14.6
課長級	74.7	74.7	18.5	4.2	52.0	0.0	25.3

(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（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204,018円（昨年205,342円）、短大卒180,687円（同181,765円）、高校卒171,001円（同167,926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	16,120円
配偶者と子1人	25,142円
配偶者と子2人	33,119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4.47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）	376,255 円
	上半期（A2）	369,594 円
特別給の支給額	下半期（B1）	806,318 円
	上半期（B2）	860,658 円
特別給の支給割合	下半期 $\left[ \frac{B1}{A1} \right]$	2.14月分
	上半期 $\left[ \frac{B2}{A2} \right]$	2.33月分
	年 間	4.47月分

（注）「下半期」とは平成29年8月から平成30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64円(0.02%)上回っていた。

**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
397,109円	397,173円	△64円 (△0.02%)

(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、40.1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(4.40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0.07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
4.47月	4.40月	0.07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0.6%、本市において0.6%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147,150円、3人世帯では190,920円、4人世帯では234,680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、117,770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等

人事院は、本年8月10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。

また、人事院は、同日、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った。

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。

### 【給与に関する報告及び勧告】

#### I 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 12,500 民間事業所の約 53 万人の個人別給与を实地調査（完了率 88.2%）

〈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 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与410,940円 平均年齢43.5歳〕

〔俸給 583円 はね返し分(注) 72円〕

(注)俸給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 4.46月（公務の支給月数4.40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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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4.40月分→4.45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
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

### 【実施時期】

・月例給：平成30年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他

### (1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

### (2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

## 【公務員人事管理に関する報告】

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

## **(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策**

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

## **(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化**

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

## **2 人材の確保及び育成**

### **(1) 人材の確保**

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

### **(2) 人材の育成**

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

### **(3) 成績主義の原則に基づく人事管理**

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

## **3 働き方改革と勤務環境の整備等**

### **(1) 長時間労働の是正**

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

### **(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等**

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

### **(3) ハラスメント防止対策**

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を

検討

#### **(4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。  
非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

### **【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】**

#### **1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯**

- ・平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出  
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

#### **2 定年の引上げの必要性**

- ・少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・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、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

#### **3 定年の引上げに関する具体的措置**

##### **(1) 定年制度の見直し**

- ・一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要

- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

## (2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

## (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

## (4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額は60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、

職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

#### 4 定年の引上げに関連する取組

##### (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

##### (2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

## 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 改定の方針

前記3(1)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64円(0.02%)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、給与月額の変更を行わないこととした。

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、昨年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

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0.05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。併せて、平成31年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する必要がある。

また、宿日直手当については、人事院勧告の内容を踏まえて、所要の改定を行う必要がある。



なお、扶養手当については、平成28年人事院勧告を受け、本委員会においても、市内民間事業所の動向等を注視するとともに、他の政令指定都市等における見直しの状況を踏まえて検討してきたところである。ここ3年間の職種別民間給与実態調査結果によると、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合の減少傾向や、配偶者に対する家族手当を見直す予定がある又は見直しを検討する事業所の割合の増加傾向等、見直しを実施すべき要因となるような傾向が複数確認できたこと、本市を除くほぼ全ての政令指定都市がすでに見直しを実施済みであること等を踏まえると、本市においても、扶養手当の見直しを実施する必要がある。

具体的には、配偶者に係る手当の月額を他の扶養親族に係る手当の月額と同額の6,500円まで減額し、子に係る手当の月額を10,000円まで引き上げるとともに、職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を12,000円とする取扱いを廃止する。

## ウ 実施時期

この改定は、平成30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30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31年6月期以降の支給に関する改定は、平成31年4月1日から実施する。また、扶養手当の改定については、平成31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31年4月1日から実施するものとする。

## (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

長時間労働は全国的に深刻な問題となっており、本市においても、

時間外勤務の縮減をはじめとする長時間労働の是正は喫緊の課題となっている。また、公務能率の維持や職員の心身の健康に大きな影響を与えることから、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とも密接に関連するものである。

本年6月には、いわゆる働き方改革関連法が成立し、時間外労働の上限規制等に関する事項が具体的に法律に明記され、来年4月から施行されることとなった。人事院においても、これらの民間労働法制の改正を踏まえて、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、超過勤務命令の上限を原則1月45時間・1年360時間等と人事院規則に定めることや、健康確保措置の強化として、1月100時間以上の超過勤務を行った職員については、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととする等の内容に言及しており、公務職場においても長時間労働の是正に対する重要性はより一層高まっている状況である。

本市では、従前から任命権者において、長時間労働の是正に係る様々な取組が行われてきている。本委員会が実施している勤務条件調査の結果によると、平成27年度以降、職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数や、時間外勤務時間数が年間360時間以上の職員数に減少傾向が見られるなど、継続的な取組の成果が一定程度現れてきていると考えられる。引き続き、より適切に職員の勤務実態を把握するよう努め、「職員のマンパワー確保取組計画」に基づく働き方見直しや業務量に見合った適正な人員配置を進めるとともに、管理監督職によるマネジメントを中心に、組織全体としての業務の合理化やスクラップ等、あらゆる対策を講じていくことが求められる。

また、学校現場においても、長時間勤務の実態は看過できない状況であり、とりわけ教員については、その多くが勤務時間外に長時間在

校している傾向が見られる。教育委員会では、「学校の働き方改革」として、今年度より、夏季休業中の学校閉庁日の設定、調査・報告等の削減・改善、部活動指導員の配置、学習状況調査の採点業務の外部委託等、教員の負担軽減に向けた様々な取組を実施しているところだが、9月から試行運用しているタイムカードの確実な定着を図るとともに、これらの取組を今後も着実に推進していく必要がある。

公務と民間企業という違いがあるとはいえ、そこで働く者の健康保持や人材確保の観点等から、長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではないと考える。任命権者においては、民間労働法制の改正や人事院の報告の趣旨等を十分勘案し、長時間労働の是正に向けて、より実効性のある取組を継続していくことが求められる。

## 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。

メンタルヘルス不調の要因としては、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、長時間労働による心身の疲弊、職場におけるハラスメント等が考えられる。

メンタルヘルス不調を未然に防止するためには、セルフケア、ラインケアが有効であり、職員においては、セルフケアの重要性を認識し、ストレスチェックの確実な受検を心掛ける等、自身のストレスの状況を把握し、自らの心身の健康の保持増進を図ることが肝要である。管

理監督者においては、ラインケアとして、職場環境の改善や明るい職場づくりに率先して取り組むとともに、日ごろから職員の心身の健康状態の把握に努め、メンタルヘルス不調の予兆を早期発見することにより、その要因に対して適切に措置を講ずることが求められる。

セルフケア、ラインケアが継続的かつ適切に行われるために、職員への普及・啓発活動が重要であり、任命権者においては、ストレスチェック結果の集団分析を活用した職場環境等の改善のためのリーフレットや研修等を通じて、職員への周知を図ってきたところであるが、今後についても、集団分析結果の更なる活用を検討していくことが必要である。また、産業保健スタッフと連携したラインケアの支援や昨年度制定された「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく取組等も並行して講じていくことが求められる。

## ウ 仕事と家庭生活の両立支援

仕事と育児や介護等の家庭生活の両立を支援していくことは、少子高齢化対策や女性活躍推進の観点からも重要な課題であり、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。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、メンタルヘルス不調の予防、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、職員のワーク・ライフ・バランスの充実及び公務能率の一層の向上を目的に、育児・介護・業務上の都合を理由として、職員が自ら勤務時間帯の変更を選択できる「早出遅出勤務制度」が昨年12月から試行実施されている。

任命権者においては、来年度からの本格導入に向けて、試行実施結

果等も踏まえながら、より利用しやすい制度にしていくとともに、両立支援に係るその他の制度も含めて、積極的な情報発信により、継続的に普及・啓発等の促進策を講じていく必要がある。

また、更なる両立支援の推進には、管理職職員の果たす役割が大きく、昨年度からは、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が評価の対象とされる等、管理職のマネジメント能力を存分に発揮することが期待されているところであり、全管理職職員には「イクボス宣言」の行動理念に基づき、両立支援に係る制度を利用する職員の応援や業務改善の推進等を積極的に行うことが求められる。

### (3) 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、平成28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ている。

本市においては、平成27年度より、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、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。

今後、定年延長等により職員の在職期間が長期にわたることが予測される中、任命権者においては、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、能力・実績に基づく人事管理の在り方について、継続的に検討していく必要がある。

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、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、評価結果の偏りが生じないように、研修を通じ職員の制度に対する理解を深める等、適切に制度運用していく必要がある。

#### (4) コンプライアンスの推進

本市においては、各局区において、コンプライアンス推進目標・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。

市政運営を着実に進めていくためには、これを担う職員に対する市民からの信頼が不可欠であるが、職員による不祥事や事務処理ミスが発生すると、それが一部の職員によるものであっても、市政全体に対する信頼は大きく低下し、円滑な市政運営に支障が生じるだけでなく、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、組織としてコンプライアンスの推進に取り組むことが重要であり、管理監督者のリーダーシップの下、コンプライアンス推進体制の構築や意識の向上を図り、不祥事や事務処理ミスを発生させない職場風土を形成していくことが求められる。

また、職員においては、自らの果たすべき役割を認識し、公正かつ公平に職務を遂行することが重要であり、職務の遂行にあたっては、自らが携わる仕事をもたらす結果への想像力を働かせながら、自ら考え実行していくことが求められる。

#### (5) 高齢期の雇用問題

本年、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」において、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少する中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であること、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も60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であること等から、定年の引上げが必要であるとしている。また、定年の引上げに関する具体的措置として、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに役職定年制の導入により組織活力を維持すること、短時間勤務制の導入により60歳を超える職員の多様な働き方を実現することについて言及している。

本市においては、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、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。雇用と年金の適切な接続を図り、公務において質の高い行政サービスを維持するため、引き続き、再任用制度を十分に活用するとともに、国や他団体等の動向を注視し、高齢層の職員が持つ長年培った経験と能力を發揮できる職務や人員配置等、所要の環境整備を推進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については改定を見送り、期末手当・勤勉手当の支給月数については引き上げることが適当と判断した。また、医療職給料表(1)、特定任期付職員給料表、初任給調整手当及び宿日直手当について、人事院勧告の内容に準じた改定等を行う内容とした。なお、扶養手当については、市内民間事業所の動向や他の政令指定都市の状況等も踏まえて、見直しを実施することが適当であると判断したところである。

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、次のとおり勧告する。

### 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)については、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、期末手当・勤勉手当、宿日直手当及び扶養手当について、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30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30年12月期に関する改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から、平成31年 6 月期以降の支給に関する改定は、平成31年 4 月 1 日から実施すること。なお、扶養手当の改定については、平成31年 4 月 1 日から実施すること。また、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31年 4 月 1 日から実施すること。