

# **職員の給与に関する報告及び勧告**

**平成17年9月**

**京都市人事委員会**

人委第98号

平成17年9月9日

京都市会議長　巻　野　　渡　様

京　都　市　長　樹　本　賴　兼　様

京都市人事委員会

委員長　金　川　琢　郎

### 職員の給与に関する報告及び勧告について

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、一般職の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執られるよう要望します。

## 目 次

### 報 告（別紙第1）

1 職員の給与等の状況 .....	2
2 民間給与等の調査 .....	3
3 職員の給与と民間給与との比較 .....	7
4 職員の給与水準 .....	8
5 物価及び生計費 .....	8
6 人事院の報告及び勧告 .....	9

### む す び

1 給与の改定 .....	13
2 給与制度の在り方 .....	15
3 公務運営の改善 .....	18
4 給与勧告・報告制度の意義・役割 .....	20

### 勧 告（別紙第2）..... 23

## 別紙第1

### 報 告

本委員会は、昨年9月7日、地方公務員法の規定に基づき、京都市職員給与条例、京都市教職員の給与等に関する条例及び京都市立学校管理用務員の給与の特例に関する条例の適用を受ける一般職の職員の給与等に関する報告を行ったが、その後、引き続き、職員の給与及び民間従業員の給与その他職員の給与決定の諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果は、概ね次ページ以下のとおりである。

## 1 職員の給与等の状況

本委員会が実施した「平成17年職員給与等実態調査」によると、本年4月現在における本市職員は、12,728人である。このうち、民間給与との比較を行っている職員（国の行政職俸給表（一）適用相当職員）の給与等の状況は、次のとおりである。

項目	内 容	項目	内 容		
人 員	6,328人	平均勤続年数	19.4年		
平均給与月額	給 料	354,004円	平均扶養親族数	1.1人	
	扶 養 手 当	11,322	男女別構成比	男	70.0%
	調整手当	36,910		女	30.0
	小 計	402,236	学歴別構成比	大学卒	57.1%
	その他の手当	14,464		短大卒	12.7
	合 計	416,700		高校卒	25.0
	平 均 年 齢	42.1歳		中学卒	5.2

(注) 1 「職員給与等実態調査」は、本市職員の給与等の実態を把握し、給与行政の基礎資料を得ることを目的として実施している。

2 本年4月現在における本市職員（12,728人）とは、市長部局、市会事務局、各行政委員会事務局及び消防局に属する一般職の職員で、平成17年4月1日に在職する者（派遣職員、再任用職員、休職者、育児休業中の職員等及び地方公務員法第22条の臨時の任用職員は除く。）をいう。

3 国の行政職俸給表（一）適用相当職員とは、本市における事務職員、技術職員、小・中学校事務員及び保育士を指す。

## 2 民間給与等の調査

本委員会は、本市職員と市内の民間従業員の給与水準の精確な比較を行うため、人事院及び京都府人事委員会等と共同して、次表のとおり「平成17年職種別民間給与実態調査」を実施した。その中で、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち、事務・技術関係職種6,210人について、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調査し、併せて、その他の職種についても同様の調査を行った。その結果は、以下のとおりである。

項目	内容
調査対象事業所	企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間461事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した120事業所
調査実人員	7,406人（うち事務・技術関係職種6,210人）

(注) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

### (1) 初任給

民間における新規学卒者（事務・技術関係職種）の本年4月の初任給月額は、大学卒205,818円、短大卒172,305円、高校卒158,235円である。（「参考資料」30ページ第9表）

## (2) 本年の給与改定の状況

民間の給与改定の状況を一般従業員についてみると、いわゆるベースアップを実施した事業所の割合は22.5%（昨年22.0%）と増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合は29.7%（昨年42.6%）と減少している。一方、ベア慣行（ベースアップという概念により給与の改定を行うこと。）のない事業所の割合は、47.8%（昨年31.7%）と増加している。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、84.6%（昨年73.1%）と増加している。（「参考資料」38ページ第11表）

## (3) 賃金カットの状況

所定内給与又は基本給について、平成17年4月以降、一般従業員を対象にカットを実施した事業所はなく（昨年3.9%）、課長級を対象にカットを実施した事業所は2.3%（昨年3.9%）となっている。（「参考資料」39ページ第12表）

## (4) 雇用調整の状況

民間における平成17年1月以降の雇用調整の状況をみると、雇用調整を実施した事業所の割合は、30.0%となっており、昨年（40.4%）より減少している。（「参考資料」39ページ第13表）

## (5) 扶養(家族)手当

民間における扶養(家族)手当の支給状況は、次のとおりである。

扶養家族の構成	支 給 月 額	本市の支給額
配偶者	15,460円	15,300円
配偶者と子1人	21,305 (5,845)	21,700 (6,400)
配偶者と子2人	26,170 (4,865)	28,100 (6,400)
配偶者と子3人	30,199 (4,029)	33,100 (5,000)

(注) 1 括弧内の金額は、子が1人増えることにより増加する扶養(家族)手当の額である。

2 本市の支給額とは、京都市職員給与条例の適用を受ける職員の支給額をいう。

(備考) 本市職員の場合、15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

## (6) 住居(住宅)手当

民間における住居(住宅)手当の支給状況を、借家・借間居住者に対する手当月額の標準額の中位階層についてみると、15,000円以上16,000円未満である。(「参考資料」39ページ第14表)

(注) 中位階層とは、手当月額の平均値ではなく、個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

## (7) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所において支払われた賞与等の特別給の支給状況は、次の表に示すとおりであり、所定内給与月額の4.47月分に相当している。

項目	区分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期(A)	416,637円	303,703円
	上半期(A)	417,110	307,182
特別給の支給額	下半期(B)	971,660	595,840
	上半期(B)	908,607	590,795
特別給の支給月数	下半期(B/A)	2.33月分	1.96月分
	上半期(B/A)	2.18	1.92
年間の平均		4.47月分	

(参考)

本市職員の支給月数	4.40月分
-----------	--------

- (注) 1 下半期とは平成16年8月から平成17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。  
2 年間の平均は、特別給の支給月数を本市の職員構成に案分して求めたものである。

### 3 職員の給与と民間給与との比較

前述の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，公務にあっては事務・技術職，民間にあってはこれに相当する職種の者（いずれも，本年度の新規採用者を除く。）について，職務の種類別に，責任の度合，学歴，年齢などを同じくする者同士の給与月額を比較（ラスパイレス方式）し，その較差を算出した。その結果，本市職員の給与は，民間給与を1人当たり平均1,819円（0.44%）上回っている。

(注) ラスパイレス方式とは，比較しようとする団体の人員構成が，基準となる団体の人員構成と同一であると仮定して，加重平均により算出する方法のことである。

#### 本市職員の給与と民間給与との較差

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
			(A)-(B)=(C)	(C)/(B) × 100
行政職(一) 適用相当職	414,881円	416,700円	1,819円	0.44%

(注) 1 平成17年4月分の給与の比較である。

2 比較の対象とした者には，本年度の新規採用者は含まれていな  
い。

#### 4 職員の給与水準

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市職員について、平成16年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、次のとおりとなる。（総務省平成16年地方公務員給与実態調査）

区分	ラスパイレス指数
本市職員	99.9

(参考)

指定都市平均	100.2
都道府県平均	99.6
特別区	100.3
市平均	98.2

(注) 国を100とした数値である。

#### 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、全国では昨年と同じであり、本市では昨年4月に比べ0.5%低下している。

また、同局の家計調査による本年4月の消費支出の状況は、次のとおりである。（「参考資料」44ページ以下第17表その2）

区分	消費支出 (1世帯当たり)	集計世帯数	世帯人員	有業人員	世帯主の年齢
全国	319,274円	7,748世帯	3.16人	1.38人	54.9歳

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月15日、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、公務員人事管理について報告を行った。

本市に関連する主な報告及び勧告の内容は、次のとおりである。

### 一 官民の給与較差に基づく給与改定

#### 1 官民給与の比較

月例給

<較差> 1,389円， 0.36%

[行政職(一) 現行給与382,092円，平均年齢40.3歳]

<配分> 債 給 1,057円 扶養手当 214円

はね返り分 118円

特別給

<民間の支給割合> 4.46月（公務の支給月数 4.40月）

#### 2 改定の内容と考え方

俸給表

行政職俸給表(一) すべての級の俸給月額を同率で引下げ

指定職俸給表 行政職俸給表(一)と同程度の引下げ

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ

扶養手当

配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（13,500円 13,000円）

医師の初任給調整手当

医療職(一) 最高 307,900円 306,900円

医療職(一)以外（医系技官等） 最高 50,200円 50,000円

期末・勤勉手当等

年間支給月数 4.4月分 4.45月分（0.05月）

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
本年度 期末手当 勤勉手当	1.4月（支給済み） 0.7月（支給済み）	1.6月（改定なし） 0.75月（現行0.7月）
18年度 期末手当 勤勉手当	1.4月 0.725月	1.6月 0.725月

実施時期等

この勧告を実施するための法律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）から実施

本年の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月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から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

### 3 その他の課題

特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

官民比較方法の見直し

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、官民比較方法について検討

独立行政法人等の給与水準の把握

役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも適切な協力

## 二 給与構造の改革

### 1 給与構造の改革の基本的な考え方

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要

公務員給与の制度の基本は、民間との均衡を考慮して整備していく必要。また、国民の目から見て合理性・納得性を持つものであることが重要

地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給

年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換

勤務実績をより的確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備

複線型人事管理の導入に向けた環境整備

### 2 改革すべき事項

俸給表及び俸給制度の見直し

行政職俸給表(一)の見直し

- ・ 地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・ 若手の係員層については引下げを行わず、中高齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・ 現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の新設(11級制→10級制)
- ・ きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・ 現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・ 現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・ 最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止

指定職俸給表の見直し

現行の行政職俸給表(一)11級と同程度引き下げるとともに、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し

行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し

地域手当及び広域異動手当の新設

地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手當に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

- ・ 賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給

### 地域及び支給割合を決定

- ・ 支給区分は、18%，15%，12%，10%，6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に支給割合を乗じて得た額
- ・ 医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置
- ・ 円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障と同様の制度を引き続き措置

### 広域異動手当の新設

- ・ 転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設
- ・ 地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給

### 勤務実績の給与への反映

#### 勤務成績に基づく昇給制度の導入

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入

- ・ 年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一。昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし。ただし、管理職層は、C（良好）を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定
- ・ 55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

#### 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

#### 昇格基準の見直し

#### 昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用

#### 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

#### スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

#### 俸給の特別調整額の定額化

経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行。

#### 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省手当を新設

### 3 実施スケジュール

#### 基本的な考え方

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成

#### 新制度の段階的な実施方法

#### 俸給表等の実施時期と経過措置

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定も平成18年4月1日から施行

#### 手当の新設等の実施方法

地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給

の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施

#### 給与への勤務実績反映

新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う

### 三 公務員人事管理に関する報告

#### 1 基本認識 - 求められる公務員像 -

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

#### 2 能力・実績に基づく人事管理

能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行ったうえで、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

##### 留意点

- 役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認したうえで、仕事の結果を振り返って判定
- 評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施
- 評価結果は本人に開示していく方向で対応
- 評価者研修を実施
- 苦情に対処する仕組みを整備

分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対処を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

#### 3 勤務環境の整備

育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入 - 早期に成案・別途意見の申出

修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討

勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 - 別途意見の申出  
「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討

超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立

心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進

## む　す　び

職員の給与等の実態及び給与の決定に關係のある基礎的諸条件は、以上のとおりである。これらの諸条件を総合的に考慮した結果、本市職員の給与等について、次のように判断し、また、検討を行う必要があると認める。

### 1 給与の改定

#### (1) 月例給

##### ア 公民給与の比較

本年4月現在で比較した本市職員の給与は、民間給与を1,819円(0.44%)上回っていた。

本年の公民給与の比較に当たっては、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から除外し、民間における役付手当の実態等を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

なお、市内の民間事業所においては、ベースダウンの実施や一般従業員を対象とする賃金カットの実施が見られなかつたこと、雇用調整の実施が全体の3割にとどまるなど、厳しい抑制措置を採る事業所の割合が減少している。その一方で、依然としてベースアップを中止した事業所の割合がベースアップを実施した事業所の割合を上回っており、企業業績の回復や経営環境の改善が進む中にあっても、それが月例賃金の上昇に必ずしも反映されていないことがうかがえた。

##### イ 本年の給与改定

職員の給与の改定に当たっては、地方公務員法の規定に基づ

き，給与水準を民間給与に均衡させるとともに，適正な給与配分を示すことが必要である。

これらを踏まえると，給料表は，市内民間事業所の給与水準及び本年的人事院勧告における俸給表の改定傾向を勘案し，併せて，職員の実態を考慮のうえ，速やかに改定を行うことが適當である。本市が給与費を負担する教育職員に適用される高等学校教育職員給料表及び幼稚園教育職員小学校教育職員給料表については，その給与が京都府教育職員に準拠して定められていることなどを考慮して検討することが適當である。

また，扶養手当は，本年的人事院勧告の改定内容及び他の地方公共団体の制度との均衡などを考慮して改定を行うことが適當である。

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当は，給料表の改定を考慮して改定を行うことが適當である。

### **勤勉手当及び期末特別手当**

市内民間事業所における特別給の年間平均支給月数は，所定内給与月額の4.47月分に相当し，本市職員の現行の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.40月分を上回っている。

したがって，市内の民間事業所における支給状況との均衡及び本年的人事院勧告を考慮し，勤勉手当及び期末特別手当の年間支給月数を改めることが適當である。

### **改定の実施時期**

本年の公民給与の較差に基づく月例給の改定は，職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため，実施時期は遡及することなく，この改定を実施するための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）から実施することが適当である。

また、公民給与は、4月時点で比較し、均衡を図ることとしており、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にも適うものである。

この調整については施行後速やかに行われる必要があること、弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適當と考えられることなどから、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の公民較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を探ることが適當である。

なお、給料表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の給料表適用の日前に職務の級に異動があった職員の号給等について逆転防止のために必要な調整を行う必要がある。

## 2 給与制度の在り方

本市の給与制度は、市内民間給与に準拠することにより市民の理解を得られる適正な水準の実現を図るとともに、給料表の構造や給料と諸手当の配分については国や他の地方公共団体との均衡も図りつつ、本市の実情を踏まえ構築されてきたところである。

これは、地方公共団体の職員の給与が地方公務員法第24条第1項により、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、併せて、同条第3項により、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮することが要請されていることによるものである。

他方、国家公務員の給与については、本年の人事院の報告及び勧

告において、地域ごとの民間給与水準を踏まえた適正な配分を実現するとともに、より職務・職責を重視し、勤務実績を的確に給与に反映させるという観点から、平成18年4月以降5年間をかけて基本的な給与構造の改革を行うこととされた。

本委員会は、かねてから本市の現行給与制度について、職務実績に応じた適切な処遇の確保という観点からの検討の必要性を報告してきたところであるが、今般の人事院における給与構造の改革は、国家公務員の給与を考慮することとされている地方公務員の給与制度に影響を与えることは明らかであり、本市給与制度の在り方に関する早期の検討が必要となっている。

本委員会としては、先に述べたような地方公務員法の諸原則に則り、昨年の報告で述べた「職員の職務への意欲を喚起し、もって市民サービスの向上に資する」という視点に立ち、本市にふさわしい給与制度を構築することを基本に置いて、本市職員と国家公務員との実情の違いや市内民間事業所の動向を検証しつつ、その検討を進めるものとする。

以上を踏まえ、本市の給与制度の在り方について、今後の検討の方向性を述べることとする。

### **地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し**

国における地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえた俸給水準の引下げ及び地域手当の導入は、全体的な官民較差に基づく俸給水準を維持したうえでの全国に勤務公署を有する国家公務員に関する配分の手法として設計されているものである。

本委員会は、従来から本市職員の給与水準を職種別民間給与実態調査による市内民間事業所の従業員の給与水準と均衡させることを基本に勧告を行ってきており、これらの比較に当たっては、

単純な公民給与の平均値によるものではなく、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）し、算出している。

職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も妥当な方法であり、引き続きこれにより給与の適正な水準を確保するとともに、その際に生じる給料と手当の配分については、国の動向を注視しつつ、本市としてふさわしい在り方を早急に検討することとしたい。

### **職務・職責を重視した給与構造への転換**

国における級・号俸構成の再編、枠外昇給の廃止などは、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責をより重視する観点から措置されるものであり、この見直しは地方公務員法第24条第1項の理念にも適うものがある。

本市の現行の給料表においても、国と同様、中位級を中心に職務の級間における水準の重なりが認められることから、各級・各号の在職実態及び役職段階別・年齢階層別に見た本市職員と市内民間事業所の従業員との給与水準の較差などを更に深く検証したうえで、職務・職責をより重視した給与構造になるよう、本市の実情に応じた見直しの検討を進めることとしたい。

### **勤務実績の給与への反映**

国における勤務成績に基づく昇給制度の導入については、現行昇給制度において持ち回り的又は一律的な運用がなされていることを踏まえ、その運用を適正化するために普通昇給及び特別昇給

を統合し、昇給区分を設けるなどの内容となっている。

一方、本市職員給与条例は、普通昇給についても、12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは1号級上位の号給に昇給させることができる旨規定しており、現行制度そのものが勤務成績の反映を伴うものとなっている。

他方、職種別民間給与実態調査の結果によると、市内民間事業所においては、いわゆるベースアップによる給与の改定を行わない事業所や年俸制を採用する事業所の割合が増加する一方で、大部分の事業所が定期昇給制度を採っていること、全国平均と比べて査定昇給を行う事業所の割合や賞与の支給における考課査定の反映割合が低いことなどが判明しており、賃金が個々の従業員の仕事や成果などに応じた仕組みへ向かいつつあるものの、賃金の生活給としての側面も重視していることがうかがわれる。

昇給制度や勤勉手当に勤務実績をより反映させる仕組みの導入については、こうした民間企業の賃金制度やその運用の状況を更に分析・検証することも含め、職員が意欲的に職務に従事するとともに、市民の理解・納得が得られる制度の構築という観点から、その必要性や手法について十分に研究する必要がある。

### 3 公務運営の改善

右肩上がりの経済が終焉し、市民の価値観や生活様式が多様化する中、市民の市政に対するニーズは多様化、高度化し、また、地方分権の進展など自治体の技量が問われる時代に対応して、根本的な制度・仕組みにまで遡った自治体運営の見直しが必要となってきたている。

このような状況の中、本市が良質で効率的な市民サービスを安定的に提供し続けるためには、個々の職員がその能力を最大限発揮し、

かつ，組織全体として発揮される能力が最大となる人事管理及び組織運営が必要であることは，昨年の報告でも述べたところである。

人事院は，この点に関して，分限制度の適切な運用について検討を進めることとしており，本市においても，同制度の研究を進めていく必要がある。

個々の職員がその能力を最大限発揮し，市民の信託に応えていくためには，専門的能力，問題分析力，創造力，進取の気性，柔軟性，幅広い視野などが従来にも増して求められる。また，市民とのパートナーシップによる市政の推進に当たっては，市政運営の透明性と説明責任についての高い意識はもとより，市民と共に考え，努力する姿勢やコミュニケーション能力が不可欠である。このような能力を組織的に培っていくためには，日々の職務遂行を通じた訓練や研修の充実に加え，人材の育成や適材適所の配置を行うための人事評価制度を工夫するとともに，任用の在り方について引き続き検討を重ねていく必要がある。

他方，昨年来，公務運営にかかる不祥事が相次いで明らかとなっている。公務員としての倫理観の確立は，公務運営への市民の信頼の礎であり，職員自らが自己の使命を再認識し，市民の期待に応えていく公務員としての基本姿勢を改めて確立していくことが急務であり，本市全体として不祥事を根絶する取組を行うことは喫緊の課題である。

また，本委員会においては，公務能率の増進を図る観点から，職員の健康管理対策や家庭生活と職業生活の両立を図る取組について言及してきた。特に時間外勤務の縮減については，昨年9月に「時間外勤務の縮減に関する指針」が改正され，勤務時間管理の取組が一定の前進を見たところである。休日の確保，職員の健康増進及び家庭生活と職業生活の両立の実現，ひいては次世代育成支援対策に

資するため、時間外勤務を縮減する取組は重要であり、その前提として、より一層の勤務時間管理の取組が求められる。この取組を実効あるものとするには、職員がこれまで以上に計画的・効率的な業務執行に努めるとともに、管理職員にあっては、業務の進捗を的確に把握し、所属職員との円滑な意思疎通を図るとともに、適宜、応援体制を採るなど、その職責を果たす必要がある。

併せて、本市においては職員の心の健康の保持増進に向けての様々な取組が行われているところであるが、これらの取組をより実効あるものにするため、「職員相談室」や「管理監督者のための職場のメンタルヘルス相談」の積極的な活用などにより管理職員による心の健康管理に対する認識及び職員のメンタルヘルスに対する理解を深める取組を引き続き行う必要がある。

なお、職員の苦情処理について、本年4月から制度の運用を行っているところであるが、この制度がこれまで述べた様々な取組を側面から支援していくよう、本委員会としても役割を果たしていきたい。

#### 4 給与勧告・報告制度の意義・役割

昨今の不透明な経済状況の下、民間企業においては厳しい経営合理化努力に取り組んでいる。

このような中、公務員に対する批判、なかでも公務員の給与水準をはじめとする給与制度の在り方については、とりわけ厳しいものがあり、地方公務員の労働基本権が現行法制度において制約されていることを踏まえると、その制約の代償措置として人事委員会が担う給与勧告・報告制度の意義・役割はより一層重要なものとなっている。

この点について、昨年10月、総務省に設置された「地方公務員の

給与のあり方に関する研究会」が本年8月に発表した「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性」においては、人事委員会の公民給与の比較と給与勧告の在り方に関し、市民に対する説明責任を果たしていく観点から、その専門性の向上や体制整備など機能の拡充方策について、更に検討を進めるとされたところである。

本委員会は、職員が市民の信託に応え、その職務能力を存分に發揮し、円滑な行政運営を遂行できるよう、適正な勤務条件の確保という役割を堅持するとともに、人事行政の公正性の確保を担う中立第三者機関・専門機関としての職責を全うしていくこととした。

## 別紙第2

### 勧 告

**第1 本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について、市内民間給与の水準を基に、次の措置を執られるよう勧告する。**

#### 1 給料表

行政職給料表については、本年的人事院勧告中、国家公務員の行政職俸給表(一)の改定内容を勘案し、本市の実情に適合するよう改定すること。

その他の給料表については、行政職給料表との均衡を失しないよう改定すること。

#### 2 扶養手当

本年の人事院勧告の改定内容などを考慮して改定すること。

#### 3 初任給調整手当

本年の人事院勧告を考慮して改定すること。

#### 4 勤勉手当及び期末特別手当

本年の人事院勧告を考慮して改定すること。

**第2 この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。**

また、この改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点からの調整については、本年の人事院勧告の調整方法を考慮して実施すること。