

職員の給与に関する報告及び勧告

平成22年9月

京都市人事委員会



人 委 第 50 号

平成 22 年 9 月 16 日

京都市会議長 加 藤 盛 司 様

京 都 市 長 門 川 大 作 様

京都市人事委員会

委員長 彦 惣 弘

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

む す び

1	本年の公民較差と給与改定について	11
2	給与に関するその他の課題について	12
3	公務運営の改善について	14
4	給与勧告・報告制度の意義・役割について	18

勧 告 (別紙第 2)	19
-------------------	----

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年9月15日、地方公務員法の規定に基づき、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行い、その後も引き続き、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ので、その結果を次のとおり報告する。

1 職員の給与等の状況

本委員会が実施した「平成22年京都市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の総数(企業職員を除く。)は、11,871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
平 均 給 与 月 額	給 料	342,712円	人 員		6,123人
		333,941	平 均 年 齢		42.2歳
	扶 養 手 当	10,431	平均勤続年数		18.9年
		5,543	平均扶養親族数		1.0人
	管理職手当	5,440	男女別 構成比	男	68.6%
		35,943		女	31.4
	地 域 手 当	9,141	学歴別 構成比	大学卒	64.5%
	住 居 手 当	15		短大卒	10.9
合 計		403,785		高校卒	20.3
		394,911		中学卒	4.3

(注) 本市では、京都市職員の給与の額の特例に関する条例(以下「給与減額条例」という。)等による給料月額と管理職手当の減額措置が実施されており、表中の給料、管理職手当及び合計の項の表示は、上段が減額前の額、下段が減額後の額である。

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、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、次表に掲げる調査事業所の本年4月の給与月額、給与改定及び諸手当支給等の状況について、全国統一の内容及び方法で行った。

平成22年職種別民間給与実態調査の概要

調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間538事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した145事業所
調査実人員	7,619人(うち事務・技術関係職種6,529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

新規学卒者(事務・技術関係職種)の初任給月額は、大学卒209,143円、短大卒171,078円、高校卒162,783円である。また、本年4月に新規学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10.8%(昨年18.0%)、高校卒で14.2%(同10.6%)、据え置いた事業所は大学卒で87.2%(同79.9%)、高校卒で81.0%(同89.4%)となっている。

(「参考資料」58ページ第9表)

(2) 本年の給与改定の状況

給与改定の状況を一般従業員についてみると、ベースアップを実施した事業所の割合は13.2%と昨年(16.5%)と比べて減少

したものの、ベースアップを中止した事業所の割合は20.6%となり、昨年(19.9%)と同水準であった。

また、定期昇給については、定期昇給を実施した事業所の割合は81.7%と昨年(84.2%)と比べて減少しているものの、昨年の定昇率(額)との比較では、増額した事業所の割合は24.4%(昨年19.1%)と増加しており、減額した事業所の割合は14.1%(同24.8%)と大きく減少している。
(「参考資料」68ページ第11表)

(3) 雇用調整の実施状況等

民間における雇用調整の状況をみると、平成22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、39.7%(昨年40.1%)となっている。
(「参考資料」69ページ第12表)

(4) 扶養(家族)手当

扶養(家族)手当の支給状況は、配偶者14,027円、配偶者と子1人の場合19,883円、配偶者と子2人の場合25,085円となっている。
(「参考資料」69ページ第13表)

(5) 住居(住宅)手当

住居(住宅)手当を支給する事業所の割合は、52.5%であり、そのうち、借家・借間居住者に対しては98.6%、自宅居住者に対しては84.5%の事業所が支給している。借家・借間居住者に対する手当月額の標準額の中位階層は、15,000円以上16,000円未満となっている。
(「参考資料」70ページ第14表)

(6) 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、所定内給与月額との3.97月分に相当している。

区 分 項 目		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 ₁)	367,179円	321,893円
	上 半 期 (A ₂)	370,674	327,044
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B ₁)	780,337	396,156
	上 半 期 (B ₂)	706,613	431,326
特 別 給 の 支 給 月 数	下 半 期 (B ₁ /A ₁)	2.13 月分	1.23 月分
	上 半 期 (B ₂ /A ₂)	1.91	1.32
年 間 の 平 均		3.97 月分	

(参考)

本 市 職 員 の 支 給 月 数	4.15 月分
-------------------	---------

(注)1 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは平成22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「平成22年京都市職員給与等実態調査」及び「平成22年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以下のページの対応関係で比較(ラスパイレス方式)し、その較差を算出した。その結果、給与減額条例等による減額前の本市職員の給与は、

民間給与を110円(0.03%)上回っていた。

また、給与の減額措置により実際に支給された本市職員の給与は、民間給与を8,902円(2.23%)下回っていた。

(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。

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	408,299円	408,409円	110円	0.03%
		399,397円	8,902円	2.23%

(注)1 平成22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。

3 職員の給与及び較差の欄の表示は、上段は減額前であり、下段は減額後である。

(参考)

職員給与(給与減額前)	408,409 円	
	110 円(0.03%)	
民間給与	408,299 円	↔
	8,902 円(2.23%)	
職員給与(4月給与減額後)	399,397 円	↔

比較における対応関係

規模 職務の級	企 業 規 模 500人以上	企業規模100人 以上500人未満	企業規模50人 以上100人未満
9級(局長級)	支店長, 工場長, 部長		
8級(部長級)	部次長	支店長, 工場長, 部長	
7級(課長級)	課長	部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長
6級(課長補佐級)	課長代理	課長	課長
5級(係長級)	係長	課長代理	課長代理
4級(統括主任)	係長, 主任	課長代理, 係長	課長代理, 係長
3級(主任)	主任	係長	係長
2級(係員)	主任, 係員	係長, 主任	係長, 主任
1級(係員)	係員	係員	係員

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21年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレース方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成21年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレース指数
本 市 職 員	101.4

(参考)

指 定 都 市 平 均	101.4
都 道 府 県 平 均	98.7
特 別 区	101.3
市 平 均	98.4

(注) 国家公務員を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(総合)を前年同月と比較すると、全国では1.2%、本市では1.7%下落している。

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」75ページ以下第18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	299,996円	7,793世帯	3.09人	1.37人	56.2歳

6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月10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等について報告し、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。

報告及び勧告の主な内容は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

給与勧告の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、労使交渉等によって経済・雇用情勢等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合理的

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を实地調査(完了率89.7%)

<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

○ 民間給与との較差 757円 0.19%〔行政職俸給表(一)…現行給与395,666円
平均年齢41.9歳〕

〔 俸給 637円 俸給の特別調整額 51円
はね返り分等(注) 69円 〕

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○ 民間の支給割合 3.97月（公務の支給月数4.15月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員（行政職俸給表(一) 5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（1.5%）

医療職(一)（人材確保のため）、指定職（一官一給与のため）等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ（平均改定率 0.1%）。その際、中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ

指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（0.2%）

その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(3) 委員、顧問、参与等の手当

指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ（35,200円→35,100円）

<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

4.15月分→3.95月分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25 月(支給済み)	1.35 月(現行1.5月)
	勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.65 月(現行0.7月)
23年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.675月	0.675月

[実施時期等] 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）

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較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（0.28%）(注)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月に支給された特別給の額に調整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減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

(注) 引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

<超過勤務手当> 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

給与構造改革

- 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも

0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証

- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み(内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する)と特徴(市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違)を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置(仲裁制度)

が必要

パターン 3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン 4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン 1～3 を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
 - ・ 意見公募手続(本年6月)を経て、新たな試験制度の全体像を提示
 - 現行の 種・ 種・ 種試験を廃止し、試験体系を再編
- | | |
|-----------------------|-----------|
| * 総合職試験：院卒者試験，大卒程度試験 | * 専門職試験 |
| * 一般職試験：大卒程度試験，高卒者試験等 | * 経験者採用試験 |
- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に係る基礎的諸条件は、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 本年の公民較差と給与改定について

(1) 月例給

現在、本市においては、給与減額条例等の適用により全職員を対象とした給与の減額措置が実施されており、平成 21 年 12 月以降の減額の状況は、給料について、課長級以上 5%、課長補佐・係長級 2.8%、その他の職員 1.8%、管理職手当について、局長級 10%、部長級 5%となっている。この減額措置は特例的なものであり、本来支給されるべき職員の給与水準を示すという人事委員会の役割にかんがみると、減額措置がないものとした場合を基礎として、職員と民間の給与水準について比較することが適当である。

本年 4 月現在で本市職員の給与と民間事業所従業員の給与を比較した結果、本市職員の給与は、民間給与を 110 円（0.03%）上回っていた。

なお、実際に職員に支給された給与は、給与の減額措置が行われている結果、民間給与を 8,902 円（2.23%）下回っていた。

職員の給与の改定に当たっては、給与水準を民間給与に均衡させることが基本であるが、本年の公民の給与較差が極めて小さいことから、給料表の改定を行うことは適切でなく、諸手当についても、民間の各手当の支給状況を踏まえると、改定する必要性は

認められない。また，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についても，事務負担を含めた諸事情を考慮すると適当でないと判断した。

(2) 期末手当及び勤勉手当

市内民間事業所における支給状況との均衡及び本年人事院が勧告した措置を考慮し，期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合を0.2月分引き下げることが適当である。

2 給与に関するその他の課題について

(1) 住居手当

昨年，人事院は，自宅に係る住居手当について，主に自宅の維持管理の費用を補填するという手当の趣旨が定着せず，措置しておく必要性が認められないとして，廃止を勧告した。

本市の住居手当制度は，職員の住宅事情の実態や転居が必要とならない人事異動がほとんどであることなどから，借家・借間と自宅の区別を設けていないなど，国とはその趣旨が異なるものであり，かつ，手当額の見直しも時宜に応じて適切に行われてきた。このような本市の状況は，市内の民間事業所における支給状況とほぼ均衡が取れているといえるものであるが，今般，国や多くの地方公共団体において見直しが行われた状況を踏まえ，支給対象職員の範囲など制度の基本となる部分について，改めて今後の在り方を検討することが適当である。

(2) 給与構造の見直し

給与構造の見直しは，地方公務員法に定める職務給の原則及び均衡の原則にのっとるとともに，地域ごとの民間給与水準を踏ま

えた給与制度の見直し，職務・職責を重視した給与構造への転換，勤務実績の給与への反映という観点から，給与制度全般について検討を行うものである。

平成 19 年から具体的な措置が実施されているところであるが，引き続き取組を進める必要がある点について，以下に述べる。

ア 職務・職責を重視した給与構造への転換

職務・職責に応じた適切な処遇を行うことは，職員の職務への意欲を喚起し，組織の活性化を図るために重要な要素である。

本市においては，平成 19 年 4 月に昇給カーブをフラット化して枠外昇給制度を廃止することにより，給与の年功的上昇を抑制し，より職務・職責を重視したものとなるよう給料表の見直しが行われたところである。今後とも，常に検証を継続し，職員の各級ごとの在職状況や勤続年数の推移などを総合的に勘案したうえで，国・他都市との均衡も考慮しつつ，職務・職責をより重視した給料表となるよう，全体の級構成や各級の水準について，見直しを検討する必要がある。

また，現在，給料月額に一定割合を乗じた手当額となっている管理職手当については，管理監督職員の職務・職責を端的に反映する観点から定額制とすることが適当であり，経過措置を設けたうえで速やかに実施する必要がある。

イ 勤務実績の給与への反映

民間給与実態調査の結果によれば，市内民間事業所においては，家族手当や住宅手当など生活関連手当の支給や定期昇給制度は維持されているものの，個々の従業員の仕事や成果を

賃金に反映していく傾向にあり，とりわけ考課査定を取り入れて賞与の支給額を決定している事業所の割合は，給与構造の見直しの開始時と比較してもかなり増加している。

このような市内民間事業所の動向を踏まえ，かつ，この傾向が一般の従業員よりも管理職に強く見られることに留意しつつ，本市における対応を新たに検討することが適当である。

3 公務運営の改善について

本市では，非常に厳しい財政状況の下，徹底した行財政改革を推進しているが，社会経済状況の変化によって行政課題が複雑・多様化する中で，引き続き質の高い市民サービスを提供していくためには，本市に勤務するすべての職員が，任用形態や職種を問わずより一層高い意欲を持ち，その能力を十分に発揮しつつ，生き生きと職務に精励することのできる条件を整備することが必要である。

そのためには，家庭生活や地域活動などの自らの生活と職業生活とを両立させることのできる環境が不可欠であることから，各任命権者においては，こうしたワーク・ライフ・バランスの視点に立ち，特に以下に述べるような取組を一層推進する必要がある。

(1) 高齢期雇用

人事院の本年の報告において，定年延長に向けた制度の見直しの骨格が示され，年内に具体的な立法措置のための意見の申出が予定されている。本市においても，国や他都市の動向を注視し，時宜にかなった措置を執ることができるよう，本市の実情に応じて，課題の整理を進めていく必要がある。

(2) 人材の確保・育成

今年度から試行が開始された新たな人事評価制度については、円滑な導入に向けて評価者研修を実施するとともに、本人へのフィードバックや苦情対応のシステムを構築するなど、信頼性の確保に向けた取組が進められている。今後は、評価結果を職員研修につなげていくことや、適材適所の人事配置に活用するなど、本制度が、その目的である人材の育成と組織の活性化に資するものとなるよう、不断の改善に取り組むことが重要である。

また、意欲や能力のある若手職員の積極的な登用の機会であり、職員自らの成長の契機ともなる係長能力認定試験について、女性の登用を図るなどの観点から、受験資格を1年緩和し、2級在級1年6月以上の者としたところであるが、受験率は、若干の改善が見られるものの、なお低水準にとどまっている状況である。

職員が係長や課長等への昇任意欲を持たないことは、人材の確保・育成のみならず、組織の活性化の観点からも深刻な問題である。本委員会としても、昇任意欲向上の妨げとなっている要因について職員の意向を把握するなどの取組を進め、活力ある組織づくりに資する昇任管理の在り方について、引き続き研究していくこととしたい。

(3) 公務規律の維持等

公務員倫理の確立に向けて全庁的な取組が進められてきた中で新たな不祥事が生じたことは誠に遺憾であり、引き続き厳正に対処する必要がある。一方で、職務に必要な能力や意欲を欠く職員については、地方公務員制度の趣旨にのっとり、適切な人事管理を行う必要がある。

(4) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減

職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現に当たって、時間外勤務の縮減は、極めて重要な課題である。

本市では、各任命権者による様々な取組により、年間の総時間外勤務時間数は漸減しているものの、恒常的に時間外勤務の多い職場がいまだに存在するとともに、時間外勤務が 1 箇月 100 時間を超える職員や、年間 720 時間、中には 1000 時間を超える職員も存在している状況である。

こうした恒常的な長時間勤務は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見がある。また、心の健康保持においても、大きな影響を及ぼすものである。

職務の遂行に伴って職員が生命・健康を損なうなどということとは決してあってはならないことであり、使用者には、職務遂行に当たる職員が生命・健康を損なわないよう配慮すべき義務が課されていることに、十分留意する必要がある。

そのうえで、まずは局区長が時間外勤務の縮減を組織全体における喫緊の課題としてとらえ、自らの重要な職責の一つとして、強力なトップマネジメントにより、その縮減を図っていく必要がある。さらに、時間外勤務命令を発する所属長をはじめ、すべての管理監督職員においても、コスト意識を持ち、業務の進行管理のみならず、職員の勤務時間管理や健康管理を含めたマネジメントを行う必要がある。

とりわけ、年間 720 時間を超える時間外勤務は速やかに解消するよう努めるとともに、引き続き人員配置の工夫や業務内容の見直し等により、時間外勤務の縮減を強力に進めていくこと

が重要である。その際、いわゆる持ち帰り残業等が生じることのないよう留意が必要である。

イ 心の健康づくり

心の健康保持は、職員自身やその家族にとって重要であることはもとより、公務を効率的かつ的確に遂行するという観点からも重要である。

本市では、これまでから、予防に力点を置いた相談や研修など種々の取組を積極的に行っているほか、復職前の職場におけるリハビリテーションの実施や医師によるきめ細かな復職後面談の実施など効果的な取組も行われているところである。しかしながら、新規休職者のうち心の病によるものの割合は、依然として高い水準で推移しており、憂慮すべきものとなっている。

こうした状況も踏まえ、引き続き従前の取組を粘り強く行うとともに、更なる取組の充実を図る必要がある。

併せて、職場における良好なコミュニケーションを図り、職員相互で支援し合える環境を整備することの重要性を十分認識し、職員の心の健康の保持増進を念頭に置いた職場運営に努めることが肝要である。

ウ その他

本市では、市政の重要な担い手として、任用根拠や勤務形態の異なる職員が相当数存在しているところである。各任命権者においては、これらの職員も含めたすべての職員の勤務条件が著しく均衡を失することのないよう留意し、引き続き適切な制度運用を図る必要がある。

4 給与勧告・報告制度の意義・役割について

人事委員会による給与勧告・報告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものであり、このような方法により職員の勤務条件を決定することは、職員をはじめ広く市民の理解と納得を得ることができるものである。

市会及び市長におかれては、給与勧告・報告制度の意義や役割に深い理解を示され、適切な措置を執られることを要請する。

なお、現在実施されている給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、本委員会の勧告、報告に基づく給与水準が実質的に確保されていない状況は遺憾であり、また、職員の士気や組織活力に及ぼす影響を考え合わせ、早期に解消されることを望むものである。

別紙第 2

勸 告

第 1 本委員会は、期末手当及び勤勉手当について、別紙第 1 の報告に基づき改定されるよう勧告する。

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。