

写

浜 人 第 3 3 号

平成 2 5 年 9 月 2 6 日

浜松市議会議長 太 田 康 隆 様

浜 松 市 長 鈴 木 康 友 様

浜松市人事委員会

委員長 多 和 田 洋 二

本委員会は、地方公務員法第 8 条及び第 2 6 条の規定に基づき、職員の給与等
について別紙のとおり報告します。

目 次

	(頁)
別紙 報告	1
1 勧告の対象職員	1
2 職員の給与の状況	2
3 民間給与等の状況	3
(1) 給与改定等の状況	4
(2) 給与等の状況	5
4 公民給与の比較方法	6
(1) 公民給与の比較方法の基本的考え方	6
(2) ラスパイレス方式による公民給与の比較	6
(3) 公民給与の比較における役職段階の対応関係	8
5 民間給与との比較	9
(1) 月例給	9
(2) 特別給	9
6 職員の給与水準	10
7 物価及び生計費	10
8 市内経済界及び労働界との意見交換	10
9 人事院の報告等の概要	10
10 むすび	16
(1) 給与改定	16
(2) 給与等に関する課題	16
(3) 職員の勤務条件等に関する諸課題	17
11 おわりに	22
参考資料	25

別 紙

報 告

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、中立・公正な立場で、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること並びに給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することとなっている。

人事委員会の勧告制度は、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、地方公務員法における情勢適応の原則に基づいて、地域の民間給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

本委員会は、本市職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与決定に関する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 勧告の対象職員

第1表に示すとおり、本年4月1日現在における本市の総職員数は5,572人である。そのうち給与勧告の対象は、事務職員・技術職員や消防吏員、保健師などの行政職給料表適用職員のほか、浜松市立高校の教諭などの教育職給料表適用職員、医師・歯科医師の医療職給料表適用職員の4,940人である。企業職員（上下水道部職員）及び自動車運転手、清掃業務員、用務員などの技能労務職員については、地方公営企業等の労働関係に関する法律等の定めにより労働協約を締結する権利を有していることなどから勧告の対象外となっている。

なお、浜松市立小中学校に勤務する教諭などのいわゆる県費負担教職員については、給与などの勤務条件は静岡県条例が適用されることから、本委員会の勧告の対象とはならない。

第1表 適用給料表別職員数

適用給料表	職員数	
行政職給料表	4,784 人	勧告の 対象
うち事務職員・技術職員	(2,909 人)	
教育職給料表	148 人	
医療職給料表	8 人	
小 計	4,940 人	
技能労務職給料表	350 人	勧告の 対象外
企業職給料表(1)及び(2)	282 人	
総 計	5,572 人	

2 職員の給与の状況

本委員会は、本年4月1日現在の給与の実態を把握するため、「平成25年浜松市職員給与等実態調査」を実施した。当該調査は、第1表の勧告の対象職員数4,940人から公益法人への派遣、休職、育児休業等の職員225人を除外した4,715人を対象としている。

このうち、月例給において民間給与との比較の対象となる、事務職員・技術職員2,757人（事務職員・技術職員2,909人から公益法人への派遣、休職、育児休業等の職員135人及び平成25年4月採用の新規学卒者17人を除いた人数）の平均給与月額、第2表に示すとおり、平均年齢43.6歳で、給料333,331円、扶養手当11,071円、住居手当4,240円、その他19,943円の合計368,585円で、昨年の合計367,910円と比べて675円の増加（+0.2%）となっている。

第2表 職員の平均給与月額の様況

	行政職給料表適用職員		事務職員・技術職員※	
	平成 25 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 24 年
給 料	316,247 円	315,703 円	333,331 円	332,640 円
扶養手当	9,623 円	9,802 円	11,071 円	11,296 円
住居手当	4,660 円	4,704 円	4,240 円	4,360 円
そ の 他	16,686 円	16,522 円	19,943 円	19,614 円
合 計	347,216 円	346,731 円	368,585 円	367,910 円
(年 齢)	(41.3 歳)	(41.2 歳)	(43.6 歳)	(43.5 歳)

(注) 1 公益法人への派遣、休職、育児休業等の職員を除く。

2 事務職員・技術職員※は、新規学卒者を除いた公民比較の対象である。

3 その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当である。

[参考資料第1表 (28頁)]

3 民間給与等の状況

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院、都道府県人事委員会及び政令指定都市人事委員会等と共同して、「平成25年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内375の民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された117事業所を対象に行った。そのうち106事業所で、公務の行政職(事務職員・技術職員)と類似すると認められる事務・技術関係職種5,284人及び医療・教育関係等職種709人、合計5,993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額等の実地調査を完了した。

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

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で32.5%、高校卒で18.7%となっているが、そのうち大学卒では88.8%、高校卒では89.9%の事業所で、初任給は据置きとなっている。 [参考資料第13表(64頁)]

イ 給与改定の状況

第3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14.0%、ベースアップを中止した事業所の割合は24.6%、ベースアップの慣行がない事業所の割合は60.9%となっている。

また、第4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79.6%となっている。

第3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 慣行なし
係員	14.0	24.6	0.5	60.9
課長級	10.5	24.3	0.5	64.7

第4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 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
				増額	減額		
係員	82.0	79.6	22.1	7.1	50.4	2.4	18.0
課長級	70.5	67.0	16.3	6.8	43.9	3.5	29.5

(注) 1 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を除いて集計した。

2 定期昇給実施の項目は、前年の定期昇給額と比べた増減である。

ウ 雇用調整の実施状況

第5表に示すとおり、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、26.7%となっている。内容としては、採用の停止・抑制が13.1%、残業の規制が12.7%、部門の整理閉鎖・部門間の配転が6.5%の順になっている。

第5表 民間における雇用調整の状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	13.1
転籍出向	1.6
希望退職者の募集	3.3
正社員の解雇	—
部門の整理閉鎖・部門間の配転	6.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.9
残業の規制	12.7
一時帰休・休業	4.3
ワークシェアリング	0.8
賃金カット	3.3
計	26.7

(注) 1 平成25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。

3 「一時帰休・休業」、「ワークシェアリング」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は、6.8%である。

(2) 給与等の状況

ア 初任給

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193,669円、短大卒170,256円、高校卒160,641円である。

[参考資料第11表(53頁)]

イ 職種別給与

事務・技術関係職種の本年4月の平均給与月額は、参考資料第12表(54頁)のとおりである。

4 公民給与の比較方法

(1) 公民給与の比較方法の基本的考え方

公民給与(本市職員の給与と民間給与)の比較は、月例給与について本市職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本としている。公務においては事務職員及び技術職員、民間においては公務の事務職員及び技術職員と類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層を同じくする者同士を対比させ、精密な比較(ラスパイレス方式)を行うものである。

このラスパイレス方式は、人事院が昭和34年に導入し、国家公務員の給与決定方法として定着しているとともに、都道府県や政令指定都市などの人事委員会においても同様の比較方法を取り入れているところである。

(2) ラスパイレス方式による公民給与の比較

月例給与の水準を比較するに当たっては、個々の本市職員に地域の民間給与額を支給したと仮定すれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出する方法をとっている。

「浜松市職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果から、比較対象となる本市の事務職員・技術職員と民間の事務・技術関係職種の4月分給与月額を取り出し、役職段階、学歴、年齢階層別の本市職員の平均給与額と、これらの条件が同じである民間企業従業員の平均給与額のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、その両者の水準(平均額)を比較している。

なお、新規学卒者については別途調査を行っているため、月例給与の比較対象から除外している。

＜ラスパイレス方式による比較の例＞

- ① 市職員の役職段階、学歴、年齢階層別の平均給与額を算出

大学卒 A歳階層
270,000円
250,000円
230,000円
3人:平均250,000円

大学卒 B歳階層
320,000円
300,000円
280,000円
3人:平均300,000円

- ② 条件を同じくする民間企業従業員の平均給与額を算出

大学卒 A歳階層
290,000円
280,000円
260,000円
240,000円
220,000円
5人:平均258,000円

大学卒 B歳階層
330,000円
300,000円
280,000円
250,000円
4人:平均290,000円

- ③ ①及び②のそれぞれの平均給与額に市職員数を乗じた総額を算出

市職員大学卒 A歳階層
250,000円×3人
=750,000円

民間企業従業員大学卒 A歳階層
258,000円×3人
=774,000円

+

+

市職員大学卒 B歳階層
300,000円×3人
=900,000円

民間企業従業員大学卒 B歳階層
290,000円×3人
=870,000円

- ④ それぞれを合計し、その水準(平均額)を比較

市職員
合計:1,650,000円
平均: 275,000円

民間企業従業員
合計:1,644,000円
平均: 274,000円

(3) 公民給与の比較における役職段階の対応関係

公民給与について、月例給与をラスパイレス方式により比較する場合の役職段階の対応関係は、第6表に示すとおりであり、人事院の対応関係と同様である。

第6表 公民給与の比較における役職段階の対応関係

本市職員	民間企業従業員		
	企業規模 500人以上の 事業所	企業規模 100人以上500人 未満の事業所	企業規模 50人以上100人 未満の事業所
行政職給料表			
9級	支店長、工場長 部長、部次長		
8級	課長	支店長、工場長 部長、部次長	
7級			支店長、工場長 部長、部次長
6級	課長代理	課長	
5級			課長
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

5 民間給与との比較

(1) 月例給

前記の比較方法に従って比較を行った結果は、第7表に示すとおり、本市職員の給与がラスパイレス方式により算出された民間給与を83円(0.02%)下回っている。

第7表 公民給与の較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
368,668円	368,585円	83円(0.02%)

(注) 民間給与はラスパイレス方式により算出

(2) 特別給

民間事業所の特別給の支給状況は、第8表に示すとおり、所定内給与月額額の3.91月分に相当し、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.90月)とおおむね均衡している。

第8表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期(A1)	308,766円
	上半期(A2)	307,602円
特別給の支給額	下半期(B1)	593,820円
	上半期(B2)	611,813円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	1.92月分
	上半期(B2/A2)	1.99月分
	年間	3.91月分

(注) 「下半期」とは平成24年8月から平成25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。

6 職員の給与水準

国の行政職俸給表（一）の適用職員とこれに相当する本市職員について、平成 24 年 4 月の給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレ方式により比較すると、国家公務員の給料月額の給与減額支給措置後を 100 とした場合の本市職員の指数は、105.8 である。なお、国家公務員の給与減額支給措置前を 100 とした場合の本市職員の指数は、97.8 である。（平成 24 年地方公務員給与実態調査（平成 25 年 2 月総務省公表））

7 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、昨年と比べ、全国では 0.7%、浜松市では 1.2% 下落している。

また、同局の家計調査における本年 4 月の二人以上の世帯の消費支出は、本市では 341,390 円（平均世帯人員 3.55 人、世帯主の平均年齢 55.1 歳）となっている。 [参考資料第 21 表（68 頁）]

8 市内経済界及び労働界との意見交換

本委員会は、例年同様、市内経済界及び労働界の方々から地域の経済・雇用情勢を伺うとともに、人事及び給与制度などに関する意見交換を行った。

9 人事院の報告等の概要

人事院は、本年 8 月 8 日、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与等について報告を行うとともに、国家公務員制度改革等に関する報告を併せて行った。また、一般職の国家公務員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

それらの概要は第 9 表のとおりである。

第9表 人事院の報告等の概要

【給与等に関する報告】

I 民間給与との較差に基づく給与改定

約 12,500 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を実地調査（完了率 88.6%）

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈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） 76円 0.02%

（給与減額支給措置による減額後） 29,282円 7.78%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢 43.1歳
（減額後）376,257円 〕

○ 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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（減額前））は、民間の支給割合（3.95 月）と均衡しており、改定は行わない

・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
（参考）減額後の公務の支給月数 3.56 月分相当

II 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討

- **地域間の給与配分の在り方** 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- **世代間の給与配分の在り方** 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- **職務や勤務実績に応じた給与**
 - ・ **人事評価の適切な実施と給与への反映**
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ **技能・労務関係職種の給与の在り方**
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ **諸手当の在り方** 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * **給与構造改革における昇給抑制の回復**
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

III 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- **雇用と年金の確実な接続のための取組**
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- **再任用職員の給与**
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

IV 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

【国家公務員制度改革等に関する報告】

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 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

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成 27 年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成 27 年度試験日程等について検討。平成 26 年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。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

【一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出】

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 配偶者帯同休業制度の概要

(1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※ 配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

10 むすび

本市職員の給与等をめぐる諸事情は、以上報告したとおりである。

本委員会としては、本市職員の給与決定に係りのある基礎的諸条件を総合的に考慮し検討した結果、給与改定について、次のとおりとすることが適当であると判断した。

また、給与等に関する課題及び職員の勤務条件等に関する諸課題について、次のとおり対応する必要があると認める。

(1) 給与改定

ア 月例給

本年は、前述したとおり、本市職員の給与が民間企業従業員の給与を83円(0.02%)下回っているものの、公民較差は極めて小さく、行政職給料表の適正な改定が困難な状況であること、また、諸手当については、民間における支給状況等を踏まえる中では、改定する特段の必要性が認められないことから、月例給の改定を行わないことが適当である。

医療職給料表についても、行政職給料表との均衡を勘案し、改定を行わないことが適当である。

なお、教育職給料表については、静岡県高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要である。

イ 期末手当・勤勉手当

支給月数が市内の民間事業所における特別給の支給月数とおおむね均衡しており、改定を行わないことが適当である。

(2) 給与等に関する課題

ア 給与制度の総合的見直し

人事院は、平成18年度の給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、社会経済情勢が変化している中で、各職務の級の水準や給与

カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的な見直しを実施することができるよう準備に着手するとしている。

今後は、給与制度の総合的な見直しについて、本市においても国や他の地方公共団体の動向を注視するとともに、特殊勤務手当等の諸手当を含めた給与制度が適正であるよう調査・研究を進める必要がある。

イ 常勤の一般職員以外の職員に係る勤務条件

常勤の一般職員以外の職員は、行政サービスの円滑な提供を図るため、様々な職場に配置されている。

これまでも、休暇等の勤務条件について向上が図られているところであるが、今後においても国や他の地方公共団体の状況等を考慮して、その勤務条件について調査・研究を進める必要がある。

(3) 職員の勤務条件等に関する諸課題

ア 人材の確保・育成

社会経済環境の変化により、行政が解決すべき課題は複雑かつ多岐にわたるものとなっている。このような中で、市民満足度の高い行政サービスを提供するためには、時代の変化を的確に捉え、多角的な視点で自らが考え、課題に果敢に取り組むことができる人材の確保・育成が重要である。

職員の採用においては、採用説明会の実施等により情報発信を積極的かつ効果的に推進しながら、受験者の資質や特性を見極めるための採用手法についてさらに研究と工夫を重ね、有為な人材の確保に取り組んでいく必要がある。

近年、獣医師・薬剤師・看護師などの免許資格職及び土木などの技術職の応募者に減少傾向が見られるため、これら職種の人材確保に効果的な方策について研究していく必要がある。

また、意欲的・積極的に課題に取り組む人材の育成には、長期的な展望に立って計画的な研修を実施することに加え、職員自らが取り組む自己啓発や能力開発に対する支援が今後も必要であり、併せて日頃の業務を通じて職員の資質向上を図ることができる職場風土の醸成をより一層推進していくことが重要である。

なお、民間企業において、平成27年度卒業・修了予定者から就職活動時期の後ろ倒しの検討が進められているところであるが、民間企業の取組状況、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、本市の試験日程についても検討していく必要がある。

イ 人事評価制度

本市の人事評価制度は、職員の意欲の向上と組織の活性化を目指して、評価結果が職員の能力開発、指導育成、公正な任用及び給与支給の資料に活用されており、制度の運用においては、「職員の職務執行状況とその成果の公正かつ適正な把握」や「公平公正で透明性の高い評価の実施」が求められているところである。

こうしたことから、評価基準や方法を引き続き公開するとともに、評価者は評価に伴い実施する指導や助言を積極的に行い、「浜松市人材育成基本方針」に掲げる目指すべき職員像である「変化を先取りし、市民の目線で考え、果敢に行動する職員」の育成につなげる必要がある。

また、評価結果が給与へ反映されることについても、職員に人事評価制度の趣旨・目的を周知し、評価の信頼性と客観性をより高めるための取組を推進していくことが必要である。

ウ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けては、「ノー残業デー」の追加実施や折に触れて「時間外勤務縮減のための6つのポイント」を周知することに加えて、時間外勤務が多い職場に対する指導により、市全体の一人当たりの平均

時間外勤務時間数の縮減には一定の成果が認められるものの、依然として長時間の時間外勤務の実態も見受けられる。

長時間の時間外勤務により仕事と生活の調和が図られず、職員の心身の健康維持や公務能率に支障をきたすことがないよう、管理監督者においては、時間外勤務の縮減が職場管理における重要な責務の一つであることを再認識し、業務計画の進捗状況を管理する中で、個々の職員の勤務状況等を的確に把握し、適正な業務配分を行うことが必要である。

職員においては、担当業務の的確な進捗管理を図るとともに、時間外勤務の実施は、臨時的かつやむを得ない場合に事前の命令のもとに行われるものであることなどの基本的なルールを再認識することが重要である。

エ 職員の勤務環境の整備等

(7) 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりが安心して職務に専念し、その能力を最大限に発揮するためには、各々のライフステージに応じた職業生活と家庭生活の両立が必要であり、そのための環境整備は公務運営上の重要な課題となっている。

こうした中で、本市においては、職員が仕事と子育てを両立できるよう、「育児支援ハンドブック」等により広く職員への周知を図っているところであるが、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備も含め、引き続き仕事と家庭の両立支援のための取組を進めていく必要がある。

本年、人事院は、国会及び内閣に対して「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律」の制定について意見の申出を行った。

これは、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員について、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする休業制度であり、地方公務員への影響につい

て今後の国における立法の動向を注視していく必要がある。

(イ) 心の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、職場・組織の活力を維持し、より質の高い行政サービスを市民に提供するために不可欠であり、職員の心身の健康を維持することは、公務能率等の確保の観点から大変重要である。

心の健康（メンタルヘルス）に目を向けると、公務環境の変化や職務内容の複雑化などを背景に、心の病による長期病休者が依然として多いことから、メンタルヘルス対策の継続的かつ効果的な実施が求められている。特に、心の病を理由に職場を長期に離れた場合には、早期の職場復帰が難しいことから、発生の予防や早期発見・早期対応に重点を置く必要がある。

発生の予防等を目的とした本市の対策として、毎年開催しているメンタルヘルス研修会に多くの職員が参加するとともに、各職場に配置されているメンタルヘルス推進員が職場内において心の健康づくりについて普及啓発を行うことで、職員の理解は徐々に浸透してきている状況にあり、今後も心の病の予防等に向けた職場での取組が必要である。

職員においては、心の健康づくりへの意識をより一層高め、自己に適したストレス対処法を身に付けるとともに、不調に早く気づいて対応することが重要である。

管理監督者においては、職場でのコミュニケーションを密にし、常に部下である職員の心の健康状態の把握に努めるとともに、快適な職場環境と良好な人間関係の構築に努めていくことが必要である。

一方、長期病休者への対応として、本年度から職員の職場復帰支援プログラムを拡充して研修センターを設置したことは、心の病により休職している職員が安心して職場復帰できる環境を整備し、さらに、再発防止に取り組むものとして期待するところであるが、今後においても対象

職員にとって最善の方法を研究していく必要がある。

パワー・ハラスメントについては、職員の心の健康保持と良好な職場環境づくりのため、引き続き管理監督者への研修等を開催する中で、職場に及ぼす影響等への理解により、予防・解決の重要性に対する意識の啓発を図る必要がある。

オ 雇用と年金の接続

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げられることに伴い、国においては「国家公務員の雇用と年金の接続について」が本年 3 月に閣議決定され、定年を延長するのではなく、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

本市においても、雇用と年金の接続の課題に対応する必要があることから、国や他の地方公共団体の動向を踏まえながら、定年退職後の任用制度について引き続き調査・研究を進める必要がある。

カ 労働基本権

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度改革基本法により、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討すると規定されている。

本市においても、引き続き国の動向を注視していくことが必要である。

キ 公務員倫理

市民との信頼関係は、行政運営の根幹であり、その維持は、円滑な行政運営にとって必要不可欠なものである。

本委員会では、これまでも公務員倫理の保持について、繰り返し言及してきたところであるが、本年も公務員としての倫理観を問われる不祥事が相次いで発生している。

一部の職員によるものとはいえ、不祥事の発生そのものが市政全体の信用を一瞬にして失墜させるものであり、本市の職員であることの誇りと高い自覚を持って職務に精励している多くの職員を想うとき、残念の一言に尽きる。

職員においては、一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、公務内外を問わず法令の遵守と高い倫理観を堅持し、市民からの信頼回復に努める必要がある。

任命権者においては、各部局を単位としたものや管理監督者から新規採用職員までの階層別研修の中で、公務員倫理の保持を目的とした研修を実施しているが、今後においても、あらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図る必要がある。

1 1 おわりに

人事委員会の勧告制度は、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にしているもので、民間準拠により職員の給与等を決定していく方法は、長期的視点において、職員の給与水準を市民の納得、理解のもとに保障し、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。

本年の公民比較において、月例給の較差が極めて小さいことから、本市職員の月例給については、改定を行わないことが適当であると判断したところである。また、特別給についてもおおむね均衡しており、改定を行わないことが適当であると判断した。この結果について、比較する民間企業従業員の給与は、コスト意識の徹底をはじめとする経営改善や創意工夫などによる企業努力により確保されていることを真摯に受け止めなければならない。

地方分権が進展する中、行政需要の多様化、複雑化、高度化により地方公共団体が果たすべき役割が拡大していることに伴い、業務に従事する職員の精神的な負担はますます大きなものとなっている。

任命権者におかれては、人事評価制度の適正な運用により、職員が公務に

対する強い意欲と熱意を持ち、その能力を最大限に発揮し続けられる職場環境づくりに努められたい。

職員においては、全体の奉仕者として、改めて市政の果たす役割と職責の重大さを自覚するとともに、それぞれの職場で高い志をもって、市民の期待と信頼に応えるよう切に要望する。

なお、国においては平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間について、東日本大震災という未曾有の国難に対処するため給与減額支給措置が講じられた。本市も他の多くの地方公共団体と同様に平成26年3月31日までの給与を減額して支給する臨時特例措置について議会において審議されているが、今回の措置は異例なものとし、原則としては民間準拠による給与水準が確保されるべきものであることを申し述べる。

議会、市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義、役割について理解を示され、この報告に基づいて適切に対応されるよう要請する。