



公務員の給与制度改革。 現実的かつ効果的な方法を 私は提案します。

高槻市議会議員 / 無所属 / 31歳

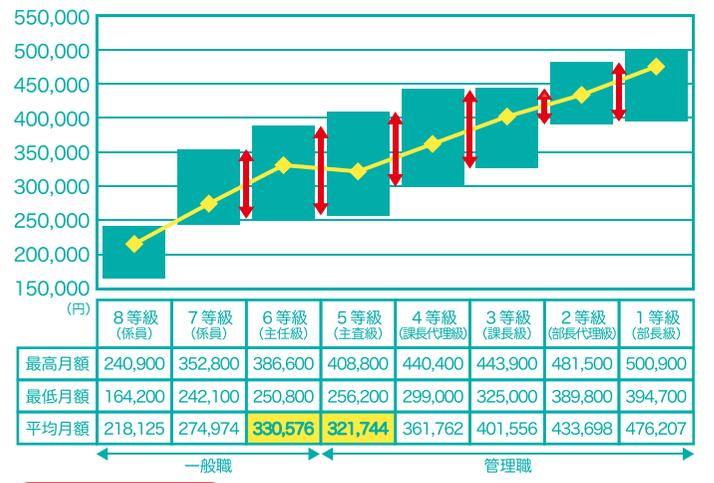
竹中 健

たけなかけん 1987年7月生まれ
阿武山小学校・中学校 / 春日丘高校
立命館大学 法学部 卒業
会派「自民党・蒼政会議員団」所属
家族は妻と娘(2歳)

公務員の給与は、条例に定められている給与表により決められています。職務給の原則に則れば、年功序列の給与体系ではなく、**役職があがり責任が大きくなることに、給料があがるような給与体系**にしなければなりません。では、高槻市の給与体系はどのようなものになっているのでしょうか。そこで、実際に支払われている給与の現状を市に確

認しました。そのデータが左のグラフになります。グラフを見ただけでは一目瞭然ですが、**上下の職階どうして給料月額的大幅な重複があります。**これは年功序列の給与体系であることを指しており、その弊害として**上司と部下の給料の逆転現象が実際に起こってしまっています。**現状のままだと、頑張った職員に待遇として

実際に支払われている給料の現状



- 問題点 & 改善策**
- ① 上下の職階どうして給料月額的大幅な重なりが存在している。その弊害として上司と部下の給料の逆転現象が起こってしまっている。実際に「一般職の6等級」と「管理職の5等級」の**平均月額給料を比較すると、部下である6等級のほうが高くなっている。**
 - ② 職員数の削減により、今後はより一層職員一人一人の能力と勤労意欲が求められる。しかし、現在の給与体系だと、**頑張った職員に対し待遇として報うことができない。**
 - ③ 職務職責に応じた給与体系の実現のために、職員の頑張りに報いることができる**重なりを少なくした給与表を導入**するべきである。

公務員の給与制度改革

行財政改革を進める上では、先行して行政内部の改革を徹底するべきです。人件費の抑制と強い組織を創るため、公務員の給与制度改革を提案しました。

地方公務員の給与は、どのように決めている？

高槻市では、近い将来危機的な財政状況を迎えることが想定されているため、将来にわたる行政サービスの維持を目指し、行財政改革を進めることが計画されています。改革においては、**市民生活に影響を与える改革を行う前に、先行して行政内部の改革を徹底するべきです。**その中でも、「人件費の抑制」については、人件費が年間予算の約18%を占めており影響が大きいことに加え、市民への説明責任を果たすという意味でも、まず初めに**取り組む必要があると考えています。**

では、人件費の主となる地方公務員の給与は、どのような考え方で決められているのでしょうか。実は、地方公務員の給与の報うことができず、「管理職になると残業代も出ないし、頑張つて昇格しても、責任が増えるだけ」といった空気が広がり、組織の停滞につながってしまいかねません。

年功序列の給与体系を完全に否定するものではないですが、『責任と処遇の一致する給与表』を導入することで、**職員の頑張りに報いることができる職務職責に応じた給与体系を実現できるはず**です。市の答弁でも「より職責に重点をおいた給与制度の検討が必要である」との考えが示されているので、職務職責に応じた給与体系の実現のために、**重なりを少なくした給料表の導入を要望**しました。

職員の人事評価を行う人事考課制度とは。

高槻市は職員の人事評価を行う人事考課制度を採用しています。これは目標設定、評価、フィードバック及び査定を一体の流れとしてとらえ、職員の評価を行う制度です。従来の年功序列的

決め方は、地方公務員法という法律に規定されています。職員の職務と責任に応じたものとする『職務給の原則』と、民間企業の賃金や他の公務員との比較によって定めることとする『均衡の原則』です。これら2つの原則のもと、地方公務員の給与を定めなければならないことを、まずはみなさんに知っておいていただきたいと思っています。

職務職責に応じていない給与体系の見直しを。

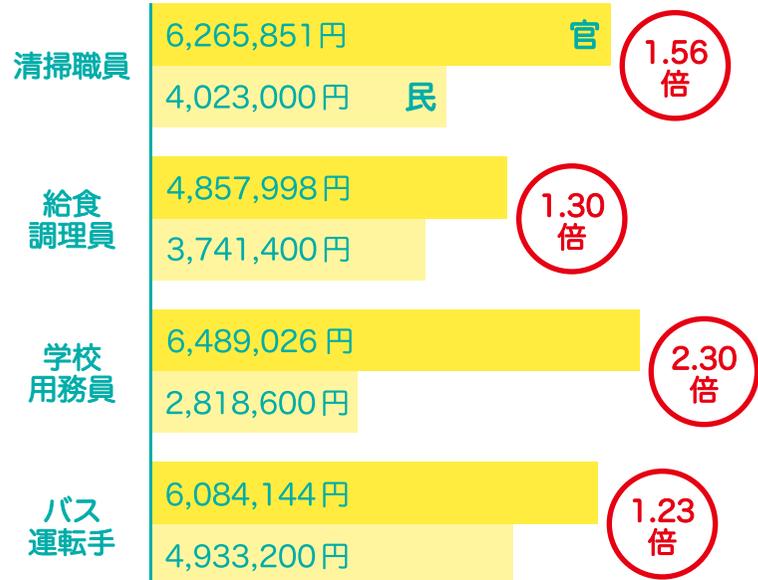
では、高槻市の給与制度は本当にこれらの原則に基づいた制度になっていのでしょうか。公務員の給与は、主に「給料」と民間企業の賞与にあたる「期末・勤勉手当」で構成されます。そこで、まず給与の基礎となる「給料」について見ていきたいと思います。

な考え方から、職務や業績に見合った処遇や配置を行うことの重要性が増してきていたことを受け、職員の人材育成や職務意識の改善、組織の活性化を図ることを目的に、平成16年に導入されました。国からも、**人事評価の結果を勤勉手当や昇給に活用することが求められています。**そこで、高槻市においても人事評価を勤勉手当や昇給に適切に活用することで、制度の趣旨を達成することができているのか確認していききたいと思います。

下位評価が0.1%のみ。適切な評価の実現を。

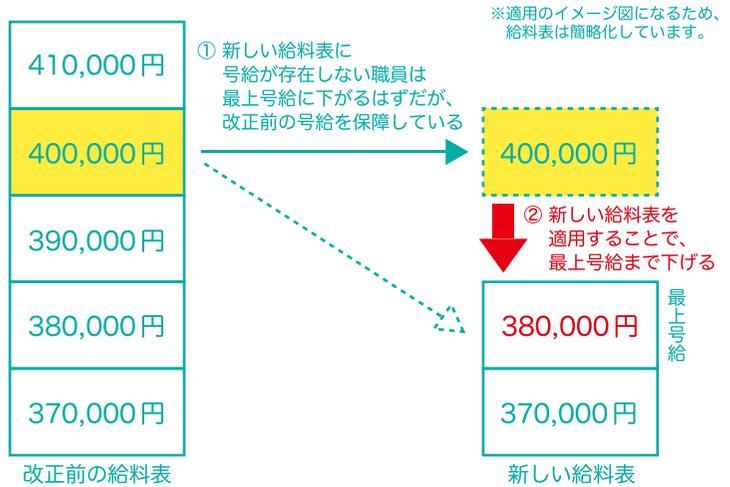
高槻市では、大きく上位・中位・下位の3段階に評価をわけ、上位・下位の職員は、中位の職員と比べて、勤勉手当をそれぞれ約1割増減させています。また、実際の評価状況については、**上位が1.3%、中位が98.6%、下位が0.1%となつて**います。勤勉手当への反映率はある程度差を付けており、人事考課制度の趣旨に沿ったものになつて

技能職の官民給与比較 (年収ベース)



※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。

新しい技能職給料表の適用イメージ



- 職員によって適用される給料表が異なっているため、技能職員の中でも不公平感が生じてしまっている。
- 本来適用すべき新しい給料表を全職員に適用することで、年間数千万円の人件費を削減でき、不公平感も解消できる。

いますが、評価状況には問題があると考えています。特に、下位評価の0.1%は非常に少なく、職員数に直すと、二千人以上職員がいる中で、たった2〜3人しか下位評価者がいないということになります。民間企業はもとより、どんな組織でもある一定数の下位評価者がいるものではないでしょうか。現状はよつぽどのことをしなないと下位評価を付けられないことが推測できます。人材育成や組織の活性化の観点からも、奮起を促したい職員に対しては適切に下位評価をつけることで、当該職員は自身の働きぶりについて振り返ることにつながるはずです。職員と組織に緊張感をもたせ、人材育成と組織の活性化につながるためにも、適切な評価方法を確立するよう要望しました。

一律昇給させるのではなく、人事評価の昇給への活用を。

また、人事評価は勤勉手当には活用されている一方、昇給には活用されておらず、全職員が基本的に一律で4号給昇給しています。現状のままで、1年間どれだけ頑張ったとしても他の職員と同じ分しか昇給しないため、職員のやりがいやモチベーションに悪影響を与えてしまいかねません。頑張る職員のモチベーションを削いでしまつては組織はどんどん弱体化してしまいますし、近い将来高槻市に訪れる難局を乗り越えることができませぬ。適切な評価方法を確立した上で、頑張った職員には昇給という形でも報いることこそが、

健全な組織運営のためには必要ではないでしょうか。

だからこそ、私は人事評価を昇給に活用する必要があると考えています。例えば、上位は5号給、中位は4号給、下位は3号給昇給させるなど、評価ごとに昇給にも差をつけることで、メリハリのある人事制度となり、いま以上に人材育成や組織の活性化につながるはずで、以上を踏まえ、人事評価の昇給への活用の早期実施を要望しました。

民間より高い給与水準。技能職の給与の引き下げを。

公務員は、一般的にイメージされる行政事務を行う『行政職』とは別に、清掃職員などの単純労務を行う『技能職』等に分類されています。本来は行政職と技能職では仕事内容も役割も違うため、給料表も別のものを使うべきですが、高槻市も含め多くの自治体では行政職の給料表を技能職にも適用していました。そのため、過去には民間の同業種と比較して、非常に高い給与を得ている技能職員が多く存在していました。

そうした背景のもと、高槻市では平成14年度に行政職とは異なる技能職給料表を設け、平成24年度には給料表を改定し、給与水準を引き下げました。この一連の取り組みについては評価しますが、結果として技能職の給与を民間水準まで下げられているのか、中身まで確認していく必要があります。そこで、現在の技能職と民間同業種との年収を比較してみたところ、清掃職員で1.56倍、

給食調理員で1.3倍など、いまだに民間の同業種より高い給与水準になっていることがわかりました。技能職の仕事は民間委託が可能なものであるため、それをわざわざ公務員が行うのであれば、民間給与と同水準まで引き下げることが行政の責務ではないでしょうか。市民への説明責任を果たすためにも、また、法律に規定されている「均衡の原則」を守るためにも、民間の給与水準にさらに近づけるための取り組みを行うよう要望しました。

技能職の中でも不公平が。全職員に新給料表の適用を。

給与水準を引き下げた給料表の改定以降に採用された技能職員は新しい給料表が適用されており、民間給与と同水準になっています。しかし、それ以前に採用されていた職員のうち、改定前の号給が新給料表に存在しない職員には、別の給料表を適用し、昇給はしないものの実質的に改定前の号給(つまり給料)が保障される仕組みになっています。そのため、技能職員の中でも不公平感が生じています。加えて、仮に当該職員86名全員に新しい給料表を適用すると、年間数千万円の人件費の削減につながることもわかっています。技能職員内の不公平感を解消するとともに、人件費を削減するためにも、こうした行政内部の残された課題をきつちりと解消する必要があると考えています。以上を踏まえ、技能職の全職員に対して新しい給料表を適用するよう要望しました。



生活の中でお困りのこと、市政への疑問や不満など、どんなことでもご相談ください！直接お会いしても、メールや電話でも構いませんのでお気軽にどうぞ！

070-5508-9243
mail@takenakaken.net

●プロフィール

竹中健(たけなかけん) 1987年7月生まれ(31歳)
阿武山小・中学校 / 春日丘高校 / 立命館大学法学部 卒業
会派「自民党・蒼政会議員団」所属。家族は妻と娘(2歳)
市政報告は市内全戸に自らの足で配布。



http://takenakaken.net 〒569-1037 東城山町2-12-102
発行元：高槻市議会議員 竹中健 / 企画・編集・デザイン：竹中健 / 印刷：株式会社ライズエージェンシー

●編集後記

公務員の給与制度改革は、人件費の削減という意味でも必要ですが、なにより人材育成と組織の活性化を図り、効果的かつ効率的な行政運営を実現することで、市民のみなさまがより住みよい高槻市にするために必ず必要になる取り組みだと考えています。これまでの行政の常識を見直し、こうした「当たり前のことを当たり前に」していく取り組みこそが、これからの行政運営には求められているのではないのでしょうか。