総務部

議案第138号　大津市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定について

議案第140号　大津市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例の一部を改正する条例の制定について

議案第138号及び議案第140号について、一括議案としてご説明いたします。当議案は、職員の給与改定にかかるものでございます。

今回の給与改定につきましては、本年8月7日に出されました人事院勧告及び10月16日に出されました滋賀県人事委員会の給与勧告に基づき改定するものであります。

また、この度、新たな人事給与制度を提案するにあたり、給料表の改定と昇給制度の見直しを行うため、一般職の職員の給与条例の一部改正を行うものであります。

2 ページ目をお願いいたします。

まず、1の改正を必要とする条例については、記載の2つの条例であります。

3ページ目をお願いいたします。

2の改正の趣旨について、一つ目といたしましては、令和5年の人事院勧告及び滋賀県人事委員会勧告に準拠し、一般職の給料表の改定

及び期末・勤勉手当の支給月数の引上げを行うにあたり、必要な条例改正を行うものであります。二つ目といたしましては、新たな人事給与制度として、より発展した人事給与制度を実施するにあたり、行政職給料表及び医療職給料表（3）における各級の最高号給の内、国家公務員の俸給表の水準に達していないものについて、その均衡を図るため引上げを行います。加えて、本市独自の施策として、転換号給制度を採用して昇給の基準について整理するため、大津市一般職の職員の給与に関する条例の改正を行うものであります。なお、より発展した人事給与制度の詳細は、後ほど説明いたします。

４ページ目をお願いいたします。

3の内容についてでありますが、まず、人事院勧告等に伴う給料表の改定につきまして、記載のとおり給料表により異なりますが増額改定となります。

例として行政職給料表を見ますと平均引上率は1．11％、平均引上額は3，427円となっております。改定の実施時期は令和5年4月1日とし、遡って適用するものであります。

なお、特定任期付職員の給料表も改定されておりますが、本市には対象者がいないため、説明は割愛させていただいております。

５ページ目をお願いいたします。

行政職給料表適用者についての、国・県との比較となっております。なお、対象職員の整合を図るため、一般行政職に限って集計しており、例えば保育士や消防職は除いた数値であることをご理解ください。

比較では、大津市の給与改定率がやや低いという結果になっておりますが、年齢分布や給料表の構造の違い等によって生じる差であると考えられます。

6ページ目をお願いいたします。

次に、期末勤勉手当の改定につきましてご説明いたします。令和5年度は12月期において、一般職員の支給月数が現行の期末手当1.20月、勤勉手当1.00月であるところ、それぞれ0.05月ずつ引き上げ、期末手当1.25月、勤勉手当1.05月といたします。

同じく暫定再任用の職員の支給月数が現行の期末手当0.675月、勤勉0.475月であるところ、それぞれ0.025月ずつ引き上げ、期末手当0.70月、勤勉手当0.50月といたします。

7ページ目をお願いいたします。

令和6年度における期末勤勉手当については、令和5年度12月期にて引き上げた月数を、令和6年度6月期及び12月期に均等に配分して引上げを行います。

つまり、一般職員の期末手当及び勤勉手当について、それぞれ0.0

25月ずつ引き上げいたします。

同じく暫定再任用の職員の期末手当及び勤勉手当について、それぞれ0.0125月ずつ引き上げいたします。

8ページ目をお願いいたします。

新たな人事給与制度である、より発展した人事給与制度の実施についてご説明いたします。

まず、より発展した人事給与制度とは何かをご説明させていただきます。

始まりは、平成29年度人事給与構造改革の実施となりますが、これにより、行政職給料表の最高号給が引き下げられ、一方で早期に管理職を目指していただけるよう昇任制度を見直すなどの施策を実施し、当時の課題であった、昇任意欲の向上、職責と処遇の一致、持続可能な組織体制の構築について一定の成果をあげることができました。

しかしその後、職員のモチベーションの低下がみられるなど、新たな課題が生じているのが現状となっております。

今般、より発展した人事給与制度として、人事給与構造改革の成果を維持しつつ、現行の課題を解決していくための施策として、給料表の見直しと転換号給制度の導入を行うものでございます。

9ページ目をお願いいたします。

ただいま申し上げました、給料表の見直しと転換号給制度の導入について、具体的に説明いたします。

まず、給料表ですが、行政職給料表の1～5級及び医療職給料表（3）の1級から4級について、国家公務員の俸給表の水準と均衡を図るため、最高号給を引き上げます。

また、転換号給制度の導入についてですが、職員のキャリアビジョンが多様化する中、昇任を希望しない職員についても、自分自身の成長や能力を示すことで昇給できる制度として実施するものです。

そのための起点として、行政職給料表の3級から5級については転換号給を設定いたします。現在の本市職務経験者の採用条件を加味し、40歳採用者が昇任試験を受験する時期を考慮した号給とするものです。

後ほど説明いたしますが、この転換号給を超えての昇給については、人事評価の成績をより反映させた、昇給制度とするものです。

なお、昇任試験の対象外としている保育士については、転換号給は適用しないものとします。

この給与施策については、令和6年1月1日より施行する予定です。

10 ページ目をお願いいたします。

ただいま申し上げましたとおり、最高号給の引上げと転換号給の設

定に伴い、表のとおりの号給設定を予定しております。

例として行政職給料表の3級ですと、これまで53号給としておりました最高号給について、113号給に引き上げるとともに、56号給を転換号給として設定し、昇給制度の転換点といたします。

11 ページ目をお願いいたします。

こちらは、最高号給を引上げ、転換号給を設定した給料表のイメージ図になります。

先ほどと同じく表の左側の3級を例にいたしますと、現在の3級の給料表はグレーの部分、3級1号給から3級53号給までとなっております。この最高号給を3級113号給に引き上げることで、オレンジ色の部分を加えることになります。

さらに、転換号給として3級56号給を設定します。

この転換号給までの昇給は人事評価の標準成績で4号昇給ですが、転換号給に到達した場合は一旦転換号給で昇給が停止し、翌年度以降の昇給については、標準成績で2号昇給とするものであります。ただし、成績がより良い場合は3号以上の昇給が可能となります。

これにより、現行制度よりも昇給が可能となりますが、一方で昇任の適齢時期を過ぎて在級し続ける場合をスローキャリアと位置づけて転換号給を設定し、スローキャリアにおける昇給については、人事評価結

果をより強く反映させていくという運用にしていくものです。

12 ページ目をお願いいたします。

ただいま、転換号給後の昇給は、標準成績で2号昇給とすると述べましたが、具体的にはこの表を使って昇給号数を決定します。

人事評価における標準的な成績は、ローマ数字のⅢとなっております。この標準成績である区分Ⅲを、前年度の下半期と今年度の上半期のどちらも獲得した場合、ⅢとⅢがクロスした箇所となり、昇給号数が2号となるものです。

また、より良好な成績である区分Ⅱ以上の成績を取得した場合は、3号以上、最大で5号昇給まで可能となっております。

13 ページ目をお願いいたします。

4の給与改定に伴う会計別の所要額でありますが、一般会計、特別会計、企業会計をあわせて、人事院勧告の影響が2億4，300 万円余り、より発展した人事給与制度の影響が400 万円余り、合計で2億4，800 万円余りの所要額となるものであります。

14 ページ目をお願いいたします。

ただいま申し上げました会計別の所要額については、表のとおりの内訳となっております。

以上、説明とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。