

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成23年10月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 176 号
平成 23 年 10 月 27 日

岡山市議会議長 則武 宣弘 様
岡 山 市 長 高谷 茂男 様

岡山市人事委員会

委員長 中 野 惇

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、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とられるよう要請しま
す。

目 次

別紙第1 報告	1
1 勧告の意義	1
2 職員給与の状況	1
3 民間給与等の状況	2
(1) 職種別民間給与実態調査	2
(2) 調査の実施結果	2
4 職員給与と民間給与との比較	5
(1) 比較方法	5
(2) 月例給	5
(3) 特別給	6
5 物価及び生計費	6
(1) 物価指数	6
(2) 標準生計費	6
6 人事院の給与等に関する報告及び勧告等の概要	6
7 むすび	13
(1) 本年の給与の改定	13
(2) その他給与に関する諸課題	14
(3) 人事管理に関する諸課題	15
8 おわりに	20

別紙第2 勧告	23
---------	----

参考資料	(参考資料頁)
1 職員給与関係	1
2 民間給与関係	29
3 生計費関係	45
4 労働経済関係	47

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年 9 月、議会及び市長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その後も引き続き、本市職員の給与の実態、市内民間事業所従業員の給与等の勤務条件及びその他諸情勢について絶えず調査研究を行い、公正かつ中立な立場から、職員の給与等の勤務条件について検討を重ねてきた。

その結果について、次のとおり報告する。

1 勧告の意義

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、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。

これは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが求められる中で、民間企業とは異なり、その給与等は市場原理による決定が困難であること、公務が円滑に遂行されるためには社会一般の情勢に適応した適正な給与等の確保が必要であることなどから、労使交渉等を経てその時々を経済・雇用情勢を反映して決定される民間事業所の従業員の給与等に準拠することによって、職員の給与等を定めることが、最も合理的であり、職員の理解と納得とともに、広く市民の理解が得られる方法であると考えられるからである。

2 職員給与の状況

本委員会は、本年 4 月 1 日を調査期日として、本市職員の給与の実態を把握するため「平成 23 年職員給与実態調査」を実施した。

調査の対象となった職員の総数は、4,240 人であって、その平均年齢は 42.4 歳、平均経験年数は 20.6 年、男女別構成比は男性 62.6%、女性 37.4%、学歴別構成比は大学卒 60.9%、短大卒 18.6%、高校卒 19.1%、中学卒 1.4%となっている。

また、これらの職員の平均給与月額は、給料 337,928 円、扶養手当 10,495 円、地域手当 11,089 円、住居手当 7,741 円、管理職手当 11,978 円、単身赴任手当 49 円、初任給調整手当 356 円、計 379,636 円となっており、昨年の 382,469 円と比べて 2,833 円減少している。これは、給与構造改革等に伴う経過措置額の段階的減少、住居手当の経過的見直し等の要因によるものと考えられる。

(参考資料 1 職員給与関係 第 1 表(P4) 参照)

3 民間給与等の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の市内の 313 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 118 事業所を対象に、人事院、岡山県人事委員会等と共同で「平成 23 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる事務・技術関係の職務に従事する者等について、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についての詳細な実地調査を行った。

また、民間企業における給与改定等の状況や諸手当の支給状況、雇用調整の実施状況等についても事業所単位で調査を行った。

調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、調査完了率は 94.9% (調査実人員 3,971 人) と極めて高い水準となっており、調査結果は広く市内民間事業所の給与等の状況を反映したものとなっている。

(参考資料 2 民間給与関係 (P30) 参照)

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

① 本年の給与改定の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 44.2%と昨年 (30.9%) より増加し、高校卒で 11.9%と昨年 (15.4%) より減少している。これらのうち、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 94.5%、高校卒で 100.0%となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第 11 表(P41) 参照)

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 192,303

円（昨年 192,156 円）、高校卒で 156,667 円（同 158,195 円）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 第 10 表(P41) 参照）

イ 給与改定の状況

民間事業所においては、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 14.3%となっており、昨年（13.3%）に比べてやや増加している。ベースアップを中止した事業所の割合（24.6%）は、昨年（27.5%）に比べて減少しており、ベースダウンを行った事業所はなかった。

第 1 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 アップの 慣行なし
係員	14.3	24.6	0.0	61.1
課長級	11.2	18.5	0.0	70.2

(注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 百分率(%)で示しているものについては、小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%にならない場合がある。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 80.3%となっており、昨年（78.8%）に比べて増加している。そのうち、昇給額について、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が 22.2%と昨年（16.8%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は 8.6%と昨年（12.9%）に比べて減少し、昇給額に変化がなかった事業所の割合は 49.5%となっている。なお、定期昇給を停止した事業所の割合は 6.9%と昨年（9.7%）に比べて減少している。

第2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 制度 なし
		定期昇給実施			定期 昇給 停止		
		増額	減額	変化 なし			
係員	87.2	80.3	22.2	8.6	49.5	6.9	12.8
課長級	73.9	65.9	18.0	7.4	40.5	8.0	26.1

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は26.3%となっており、昨年(36.3%)に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(10.7%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(7.7%)、残業の規制(7.3%)の順になっている。

第3表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	10.7
転籍出向	4.7
希望退職者の募集	5.5
正社員の解雇	0.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.7
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.2
残業の規制	7.3
一時帰休・休業	2.5
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	1.7
雇用調整を行っているという回答があった事業所	26.3

(注) 項目については複数回答である。

このように、民間事業所における本年の給与改定の状況、雇用調整の実施状況等を見ると、依然として厳しいものの、昨年と比べ改善の傾向がみられ、従業員の給与についても一部に持ち直しの兆しが窺える。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 比較方法

月例給の公民の比較は、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、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に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、精密な比較を行うものである。

月例給の水準比較に当たっては、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ラスパイレス方式をとっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第17表(P43) 参照)

(2) 月例給

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員と民間における本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、次表に示すとおり、本市職員の給与が、民間給与を1人当たり平均519円(0.13%)上回っていることが明らかになった。

第4表 職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) 〔(A)-(B)〕 / (B) × 100
400,328 円	400,847 円	△519 円 (△0.13%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(3) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給割合は、次表に示すとおり所定内給与月額 of 3.97 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95 月）とおおむね均衡していた。

第 5 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)	324,814 円
	上半期 (A2)	324,015 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	661,096 円
	上半期 (B2)	626,730 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.04 月分
	上半期 (B2/A2)	1.93 月分
	年 間	3.97 月分

(注) 「下半期」とは平成 22 年 8 月から平成 23 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。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月と比べて全国で 0.4% の減少、岡山市で 0.1% の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 20 表 (P48) 参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年 4 月における本市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 197,450 円、228,460 円及び 259,450 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 19 表 (P46) 参照)

6 人事院の給与等に関する報告及び勧告等の概要

人事院は、本年 9 月 30 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、国家公務員制度改革について報告を行った。また、この報告及び勧告と同時に定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見の申出を

行った。その概要は次のとおりである。

給 与 勸 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△1.5万円(△0.23%)

① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施

・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的

・ 期末・勤勉手当(ボーナス)は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.23%)を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定

③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1(上限1万円)を減額し、平成25年4月1日に廃止。(これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によっ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

II 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10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率90.5%)

(東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、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 △899円 △0.23%

[行政職俸給表(一)…現行給与397,723円 平均年齢42.3歳]

(俸給 △816円 はね返り分(注)△83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〉 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月額)を算出

○ 期末・勤勉手当(現行3.95月)の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月(3.987月)であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

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、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号俸：最大 $\Delta 0.5\%$ 、40歳台後半層が在職する号俸： $\Delta 0.4\%$ 、40歳台前半層が在職する号俸で収れん）
- ② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（ $\Delta 0.5\%$ ）
- ③ 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）

※ 給与構造改革における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

(2) その他の手当

- 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（35,100円→34,900円）

〔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（ $\Delta 0.37\%$ ）（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）行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

- 経過措置額の廃止等
 - ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
 - ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大1号俸上位に調整
- 今後の取組
 - ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
 - ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
 - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の 신설については、政府における職の整備の取組を待つ対応
- その他
 - ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

国家公務員制度改革に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

(1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

(2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

(3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

(1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

(2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

(2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

(3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) **引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置**

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

Ⅲ 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等を取組。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に 65 歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60 歳超の多様な働き方を実現

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、現行の 60 歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65 歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第 10 条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に 65 歳に引き上げるについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成 19 年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催。平成 21 年 7 月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における 60 歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60 歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成 37 年度に 65 歳定年とする
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間について、再任用制度の活用拡大を通じて 65 歳までの雇用を確保
- ・ 60 歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

(2) 60 歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は 60 歳前の 70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適應するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60 歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60 歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて 60 歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合
- ・ 60 歳台前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金）が 60 歳前の年間給与の約 70%（企業規模 100 人以上 535 万円/787 万円＝68.0%、同 10 人以上 509 万円/719 万円＝70.8%）であることを踏まえ、60 歳を超える職員の年間給与について、60 歳に達した日の属する年度の翌年度から、60 歳前の 70% に設定
- ・ 具体的には、俸給月額を一定程度確保（60 歳前の 73%）することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を 60 歳前の職員に比べて引下げ（年間 3.00 月分）
- ・ 60 歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に 60 歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職（一）等は、60 歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60 歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで 60 歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である 60 歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額を 73% とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

② 短時間勤務制の導入

60 歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要

- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は、平成 25 年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要

7 むすび

(1) 本年の給与の改定

職員の給与の決定に係る基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。本委員会が行った本年の職種別民間給与実態調査によると、市内の民間給与の状況は、ベースアップや定期昇給、雇用調整の実施状況等にやや持ち直しの兆しが窺えたものの、新規学卒者の初任給を据え置いた事業所の割合が、大学卒で 94.5%、高校卒で 100.0%と極めて高くなるなど、未だ厳しい状況が続いている。

このような民間の状況の下、国においては、月例給の引下げ、特別給の据置等を内容とする人事院勧告が既になされたところである。

本市においては、既に述べたとおり、月例給については、本年 4 月時点で職員給与と民間給与を比較した結果、本市職員の給与が民間給与を 519 円 (0.13%) 上回っていたため、この較差を解消する必要がある。

また、特別給については、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における支給割合 (3.97 月分) が、本市職員の支給月数 (3.95 月分) とおおむね均衡していたことから、改定を行わない。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本年の公民の給与較差を解消するため、本委員会は次の措置を行う必要があると考える。

① 給料表の改定

月例給については、職員の給与が民間給与を 519 円 (0.13%) 上回っていたことから、較差の大きさ等を考慮して、給料表の改定を行う必要がある。

行政職給料表の改定については、近年の人事院勧告における改定の趣旨を踏まえ、若年層に配慮した上で均一に引き下げる改定を行う必要がある。給与構造改革等に伴う経過措置額についても、給料表の引下げ改定を行うことを踏まえ、同様の改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行う必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇の確保及び人事管理上の必要性から、国との均衡を保ってきたところであり、改定を行わないことが適当である。

なお、本市では、合併の時期により国の支給対象地域に該当していない一部の地域も含め、市内に勤務する全ての職員に対して地域手当を支給している。これまでの経緯から市内全域に一律で地域手当を支給して

いることについては、人事管理上の必要性と新市の一体感の醸成の面からは一定の理由があるものの、国や県との均衡を考慮し、経緯や実態を踏まえた一定の整理が必要であると考えます。

本年の給与の改定に当たっては、給料表の改定を行うことで職員の給与を民間給与に均衡させることを基本としつつ、手当の見直しを行う場合は、これも含めて本年の較差を解消することが適当である。

② 改定の実施時期等

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）から実施することとする。

なお、較差が本年 4 月時点における職員給与と民間給与の間に生じているものであることを考慮し、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解消するため、12 月に支給される期末手当において、適切な調整の措置を講ずる必要がある。

(2) その他給与に関する諸課題

① 給与構造改革等における経過措置

人事院は、給与構造改革における経過措置額について、平成 24 年度はその 2 分の 1 を減額（減額の上限 1 万円）して支給し、平成 25 年 4 月に廃止すること、これに伴い生じる制度改正原資を用いて若年・中堅層の昇給回復に充てることを勧告した。

本市における給与構造改革等に伴う経過措置額については、他都市の動向も注視しつつ、慎重に検討していく必要がある。

② 住居手当

国における自宅に係る住居手当は、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として設けられたが、創設以来手当額の改定が行われていないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったとして、既に廃止されている。

本市においては、給与制度の適正化を目指した見直しにより、新築・購入後 5 年に限り支給される手当のみを残して自宅に係る住居手当を廃止した。本年度をもって経過措置が終了し、来年度は本則による住居手当制度に移行するが、引き続き他都市や民間の状況を踏まえながら、

住居手当のあり方についての検討を進めることとする。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

少子高齢化に伴う人口減少社会の到来や長引く経済不況、地域主権改革への流れなど、自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、我が国に未曾有の被害をもたらした東日本大震災の影響は、その先行きをさらに不透明なものとしている。こうした状況においても、市民の行政に対するニーズは、複雑・高度化、多様化していくことから、地方自治体には、将来にわたり、質の高い行政サービスの提供をより積極的かつ持続的に行っていくことが求められている。そのためには、都市の経営を、自己の判断と責任において主体的に行うことが、今まで以上に重要となる。

本市は、より高度な都市経営を具現するための権限と責任を有する政令指定都市への移行 3 年目を迎え、都市ビジョンに定めた都市像の実現を目指し、引き続き個々の事業を着実に推進していくことが重要である。そのためには、環境の変化に対応し、市民のために市民視点で考え行動することのできる、意欲のある人材の確保・育成が喫緊の課題である。

本委員会は、これまでも、任命権者と連携、協力しつつ、職員募集ガイド配布等の広報活動や本年度新たに女性職員のメッセージを加えた採用説明会の開催、大学訪問等による受験者確保の取組を行ってきたところであるが、今後も、引き続き募集や試験実施の手法についての分析と研究を重ね、多様で有為な人材の確保に有効となる取組を推進する必要がある。

また、より人物評価を重視するための 3 次試験制の導入や、民間企業で培った専門的な知識や実務経験を市政の運営に活用していくための採用試験の実施など、高度化、多様化していく人材確保の要請に臨機応変に対応する取組を行っていく必要がある。

本市が定める人材育成ビジョンに掲げる「めざすべき職員像」、「めざすべき職場像」を着実に実現し、人事管理と職員研修を効果的に連携させることで新たな人材育成体系を構築するため、今年度の機構改革により、職員研修所が人事課内の人材育成室に改組された。任命権者においては、人材育成ビジョンに掲げる人材の育成と職場づくりのための具体的な取組を推進することにより、引き続き、組織と人材の活性化を図っていくことが重要である。

また、組織の効率的な運営及び職員の働きやすい職場環境づくりにおける管理職員の職場マネジメントの重要性が、ますます高まっていることを踏まえ、職場管理者支援研修等、管理職員を対象とした職場マネジメントに関する研修の充実などにより、職員と職場に対する継続的なサポートが求められる。

なお、災害時において、国や自治体職員による献身的な公務の活動が見られる一方、公務員の不祥事等が後を絶たない。本市においても、不適正な会計処理の判明等により、市民の信頼が損なわれている現状を真摯に受けとめ、全体の奉仕者として公務に全力を尽くすという使命感と倫理観を職員一人ひとりが強く自覚し、市民の信頼に応えていかなければならない。

② 人事評価制度

人事評価制度は、職員一人ひとりの意識改革を促すことで、組織を活性化することを目的とし、職員の仕事の実績、職務遂行上見られた能力及び職務に対する取組姿勢について、統一的基準で公正に評価することにより、その結果を個々の職員に応じた人材育成、適正な任用及び給与制度、能力を最大限に発揮できる配置等に反映させるものである。

本市においては、平成 21 年度に課長相当職以上の管理職を対象に導入され、昨年度から課長補佐相当職以下を含む全職員に導入されているところであるが、今後も引き続き、職員の士気と能力を高めることで、質の高い行政サービスを持続的に提供していくことができるよう、客観的で公正性・透明性を十分に確保した制度の確立が重要である。

任命権者においては、所属長を対象とした人事評価に関する説明や評価者研修等を実施しているところであるが、引き続き検証と検討を行うことで改善を重ね、職員の理解と納得を深めるため、被評価者への丁寧な説明を行うなど、制度に対する信頼性をより一層高めていくことが求められる。

③ 女性職員の登用

少子高齢化などの社会情勢の変化に対応し、将来にわたり豊かで活力ある社会を実現していくためには、施策・方針の立案及び決定過程に男女が共に参画し、責任を担うことにより、多様な視点、新たな発想や価値観を行政運営に反映させることが重要である。

人事院は、本年 1 月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を改定し、女性の採用については一定の拡大は図られたものの、登用拡大は進んでおらず、その取組を強化するため、各府省において女性職員の採用・登用の目標設定を行い、目標達成に向けて具体的取組を進めること、登用を阻害する要因の分析やキャリアパスの多様化の検討等を行うことが必要としている。

本市は、「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」において、管理職員（課長相当職以上）のうちで女性が占める割合を、平成 26 年度までに 8% とする数値目標を設定している。この数値目標を達成するため、性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大に努め、幅広い職務経験の積み重ねを図りながら管理職への登用を行う取組や育児・介護と仕事の両立支援を推進する勤務環境の整備等を行っている。こうした取組の結果、本年の管理職員に占める女性の割合は、5.8% と、昨年より 0.9 ポイント増加したところである。

今後、女性職員の管理職への登用を拡大していくためには、女性職員の能力開発や意識改革に関する支援を行う取組に加え、女性職員の登用拡大が進まない背景にある課題を認識・分析し、総合的に解決していくことが重要である。

④ 仕事と家庭の両立支援

急速に進む少子化への対策を進めるための次世代育成支援の観点から、仕事と家庭の両立を図ることは、重要な課題である。昨年「改正育児・介護休業法」の施行に伴い、本市においても関係条例等が改正され、子育て支援制度等が拡充されている。

また、この改正の趣旨を盛り込む形で見直しが行われた「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」は、職員への子育て支援制度の周知及び啓発並びに男性職員の子育て参加促進に重点を置いたものとなっている。

任命権者においては、本年 3 月、子育て支援制度の周知及び啓発の一環として、子育て支援に関する様々な制度を紹介し、職場全体での子育てを支援する職場環境づくりのため「子育て支援ガイド」を作成し、全職員への配布を行った。

仕事と家庭の両立支援の推進に関しては、「子育て支援ガイド」の配布等の具体の取組みを通じた職員及び職場の機運の醸成により、職員が育児に参加しやすい職場環境づくりを職場全体で進めていくことが重要で

ある。

なお、人事院は、本年の勧告時の国家公務員制度改革に関する報告において、男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すとしており、本市においても、人事院による報告の趣旨も踏まえつつ、男性の育児休業取得促進についての措置を検討する必要がある。

⑤ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康を保持、増進し、仕事と家庭のよりよい調和の実現を図る観点から、重要な課題である。

任命権者においては、ノー残業デーの徹底や週休日の振替制度等の活用、勤務時間の割振り変更制度の導入、サービス残業はあってはならないという認識のうえでの時間外勤務の事前命令及び事後確認の徹底など、時間外勤務の縮減に向けて様々な取組を行ってきた。

このような取組により、平成 22 年度の職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間数は、平成 21 年度と比較して減少しているものの、依然として長時間にわたる時間外勤務も見受けられる。

時間外勤務の縮減のためには、職員一人ひとりが常にコスト意識を持ち、最小の作業量で最大の効果を上げるべく、事務の効率化・簡素化による勤務時間内の事務効率の向上に努めることが必要である。特に、管理職員においては、職場全体のマネジメントが自らの重要な職務・職責であるとの認識のもと、リーダーシップを発揮しつつ、職員の業務内容や勤務状況を常に把握し、適正な業務配分を行うなど適切な勤務時間管理に努めることが重要である。

任命権者においては、所属長研修の中で時間外勤務縮減の重要性に触れるなどの取組を行っているところであるが、事務の効率化・簡素化をはじめとする事務事業の見直しや人員の適正配置など、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組をより一層推進していく必要がある。

⑥ 職員の健康の保持と勤務環境の整備

職員が心身ともに健康で職務に専念していくことは、市民サービスの向上を図るといった観点からも重要であるが、近年の地域主権改革の流れや行財政改革の推進といった公務を取り巻く環境は刻々と変化しており、行政ニーズの複雑・高度化、多様化と相まって、職員の心身の負担は増

大している。

本市においては、過重労働による職員の健康障害の防止を図ることを目的として、「過重労働による健康障害予防対策実施要領」を定め、一定の基準を超える時間外勤務を行った職員に対し産業医による健康相談や面接指導等を実施するとともに、「岡山市職員メンタルヘルス対策実施要綱」を制定し、産業医によるストレス相談や退職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなどの対策を実施している。これらの対策に加え、階層別研修へのメンタルヘルス対策及び復職支援の項目の追加、所属長を対象とした研修におけるメンタルヘルス対策の必要性の講習等の取組を行っているところである。

このような取組により、昨年度の「心の病」による長期病休者数は減少したものの、長期病休者に占める割合は、約 5 割と依然として高い傾向が続いている。

「心の病」を予防するためには、管理職員が働きやすい職場環境づくりを担う重要な立場にあるということを改めて認識するとともに、職員一人ひとりが心の健康の保持に対する知識を深め、職場での協力体制を築いていくことが重要である。また、事業主は、今後も研修等のさらなる充実を図るとともに、職員の健康と良好な勤務環境を保持していくための継続的な対策が必要である。

本市では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの実態を把握することで今後の防止対策や職場環境づくりに努めることを目的として、昨年度、全職員を対象としたアンケート調査を実施した。その結果を受け、本年 7 月に基本方針を見直し、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等全てのハラスメントの防止及び排除に関する方針を明確にしたところである。これを受けて作成された「ハラスメントに対する手引書」を用いた未然の防止と発生時の対応などについての管理職研修を行うことで、管理職員を中心としてハラスメントを許さない職場づくりを推進するとともに、全ての就労形態の職員にハラスメント相談窓口の周知を行っている。

職員の心身の健康を保持、増進し、健康に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整えることは、事業主の重要な責務であり、喫緊の課題であるとの認識のもと、プライバシーに配慮した相談環境の整備や専門職員の充実等を含めた組織体制の強化など、一層の取組が求められるところである。

⑦ 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳に引き上げられることに伴い、60 歳で定年退職となる場合には公的年金が支給されないこととなるため、雇用と年金の連携を図る必要がある。

人事院は、本年の給与勧告にあわせ、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための意見の申出を行った。この意見の申出では、平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年年齢を引き上げ、平成 37 年度に 65 歳とすることが適当とされている。

本格的な高齢化社会の到来において、職員の士気と能力を高めつつ、高齢職員の知識や経験、技術を公務に活かしていくことは、重要な課題である。

人事院による意見の申出を踏まえ、職種や職務の内容、人員構成等、国と地方の人事管理全般の相違を考慮し、高齢期の給与面での処遇を含めた採用から退職に至る人事管理全体の見直しも視野に入れながら、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念することができるよう、国や他都市等の動向も注視しつつ、本市における検討を進める必要がある。

⑧ 非常勤職員の処遇

本市においては、複雑・多様化し、増加する市民ニーズや社会情勢の変化に迅速に対応するため、多様な雇用形態が導入されているところであり、非常勤職員は市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。

任命権者においては、非常勤職員が職務に対する高い意欲とやりがいを持ち続け、安心して職務に精励することにより、質の高い行政サービスを持続的に提供していくことができるよう、勤務の実態を踏まえた検討がなされることが望まれる。

8 おわりに

本年の職員の給与等に関する報告は以上のとおりである。既に述べたとおり、人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的とするものである。質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、職員が高い士気を保ちつつ、安心して職務に励むことができるよう、市民の理解

を得て、適正な勤務条件を確保していくことが重要である。このためには、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、地域の民間給与水準との均衡を図ることが、長期的な視点において、職員の理解と納得とともに、広く市民の理解が得られる方法であると考えます。

本年3月11日に発生した東日本大震災は、我が国に甚大な被害をもたらした。現在も社会生活や経済活動に深刻な影響を及ぼしている。この大震災に際し、被災地の職員はもとより、本市職員をはじめ、全国の公務員が高い使命感を持って復旧・復興支援にあたり、現在も被災地で住民と共に奮闘中である。また、国を挙げて復興への歩みを進めようとする中、本市でも「がんばろう日本！ー岡山の元気をとどけよう」を合い言葉に、官民一体となって、復興支援のための様々な取組を進めている。

一方、本年9月、13年ぶりに岡山県に上陸し、市内全域に大きな被害をもたらした台風12号は、市民の生命と財産、安全と安心を守るという職員の使命を改めて深く認識させることとなった。

このような震災や災害の中、公務の意義や全体の奉仕者としての公務員のあり方が問い直されている。職員においては、公務に対する誇りを持ちながら真摯に職務に励み、引き続き高い使命感と倫理観をもって、市民の信頼と期待に応えていくことを強く希望するものである。

本委員会としては、今後とも、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、市民に対する説明責任を果たしていくことで、公正かつ中立な第三者機関としての立場を堅持していくものである。

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

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の事項を実現するため、所要の措置をとられるよう勧告する。

1 給料表又は手当の改定

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、本市職員の給与と民間給与の較差を解消するため、給料表又は手当を改定すること。

2 改定の実施時期等

この改定は、本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。

なお、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公民較差相当分を解消するため、12 月に支給される期末手当において、適切な調整の措置を講ずること。

