

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成26年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 128 号
平成 26 年 9 月 25 日

岡山市議会議長 則武 宣弘 様
岡 山 市 長 大森 雅夫 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	3
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	5
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の概要	7
7 むすび	11
(1) 本年の給与の改定	11
(2) その他給与に関する諸課題	12
(3) 人事管理に関する諸課題	14
8 おわりに	20

別紙第2 勧告	21
---------	----

参考資料	(参考資料頁)
1 職員給与関係	1
2 民間給与関係	31
3 生計費関係	49
4 労働経済関係	51

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の経済・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 26 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、4,391 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,969 人)から、消防職員や保育士等の福祉職に相当する職員と平成 26 年 4 月の採用者のうち新規学卒者等を除いた公民給与比較対象職員は、2,656 人であり、これらの給与等の状況は次表に示すとおりである。

第1表 職員の給与等の状況

項 目		職員給与実態調査 対象職員	うち 公民給与比較対象職員
人 数		4,391 人	2,656 人
平均年齢		42.4 歳	44.8 歳
平均経歴年数		20.5 年	22.6 年
学 歴 構 成	大 学 卒	64.6%	71.6%
	短 大 卒	16.3%	6.1%
	高 校 卒	17.9%	20.3%
	中 学 卒	1.2%	2.0%
平 均 給 与 月 額	給 料	336,412 円	353,584 円
	扶 養 手 当	10,082 円	11,789 円
	地 域 手 当	10,626 円	11,217 円
	住 居 手 当	6,824 円	6,365 円
	管理職手当	11,919 円	15,456 円
	単身赴任手当	73 円	113 円
	初任給調整手当	219 円	0 円
	合 計	376,155 円	398,524 円

(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 351 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 132 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 26 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の状況や定期昇給の実施状況、諸手当の支給状況等についても事業所単位で調査を行った。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、91.7%（調査実人員 4,375 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 (P32) 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 初任給の状況

事務・技術関係職種における新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 82.0% (昨年 91.1%)、高校卒で 80.0% (同 87.6%) となっており、それぞれ昨年に比べ 9.1 ポイント、7.6 ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 16.2% (同 8.9%)、高校卒で 20.0% (同 12.4%) であり、それぞれ昨年に比べ 7.3 ポイント、7.6 ポイント増加している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 191,787 円 (同 191,702 円)、高校卒で 161,743 円 (同 159,914 円) となっている。

第2表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	項目 新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	43.7	(16.2)	(82.0)	(1.8)	56.3
高校卒	9.5	(20.0)	(80.0)	(0.0)	90.5

(注) ()内は、採用がある事業所を 100 とした割合である。

第3表 民間における学歴別初任給

職種	学歴		
	大学卒	短大卒	高校卒
新卒事務員・技術者	191,787 円	174,169 円	161,743 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する給与を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

備考 本市職員の場合、行政職の初任給(地域手当を含む。)は、大学卒 183,985 円、短大卒 160,215 円、高校卒 148,690 円である。

② 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34.2%（昨年7.8%）となっており、昨年と比べて26.4ポイント増加している。ベースアップを中止した事業所の割合は9.1%（同10.2%）であり、ベースダウンを行った事業所はなかった。

第4表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

役職段階 \ 項目	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	34.2	9.1	0.0	56.6
課長級	28.0	11.2	0.0	60.8

（注） 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。

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90.0%（昨年85.4%）となっており、このうち昇給額について、昨年と比べて増額になっている事業所の割合は23.9%（同20.3%）と昨年と比べて3.6ポイント増加している。一方、減額になっている事業所の割合は5.1%（同5.5%）、定期昇給を中止した事業所の割合は3.8%（同2.2%）となっている。なお、昇給額が昨年と比べて変化がなかった事業所の割合は61.0%（同59.6%）であった。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

役職段階 \ 項目	定期昇給制度あり					定期昇給中止	定期昇給制度なし
	定期昇給実施	定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	93.7	90.0	23.9	5.1	61.0	3.8	6.3
課長級	87.6	83.8	21.9	5.9	56.0	3.8	12.4

（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。

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25表(P48) 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1,332円(0.33%)下回っていた。

第6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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
399,856 円	398,524 円	1,332 円 (0.33%)

(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(4.12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)が、民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

第7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)	340,178 円
	上半期(A2)	342,891 円
特別給の支給額	下半期(B1)	686,249 円
	上半期(B2)	720,238 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.02 月分
	上半期(B2/A2)	2.10 月分
	年 間	4.12 月分

(注) 「下半期」とは平成 25 年 8 月から平成 26 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 3.4% の増加、岡山市で 3.0% の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 27 表(P52,53) 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 184,490 円、199,980 円及び 215,480 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 26 表(P50) 参照)

6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告を行い、併せて人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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勧告・報告を行うことは、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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、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 1,090円 0.27%

[行政職(一)・・・現行給与408,472円 平均年齢43.5歳]

[俸給988円 はね返り分(注)102円]

(注) 俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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

○ 民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定

初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② **その他の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) **初任給調整手当**

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) **通勤手当**

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) **寒冷地手当**

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

【実施時期等】

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日(所要の経過措置)
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

【俸給表等の見直し】

- ① **行政職俸給表(一)** 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18ポイント(平成24年~26年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務実績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② **指定職俸給表** 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ **①及び②以外の俸給表** 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ **その他** 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

【地域手当の見直し】

- ① **級地区分・支給割合** 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は95.0以上)
* 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)
- ② **支給地域** 「賃金構造基本統計調査」(平成15年~24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)

- ③ 特例 1 級地以外の最高支給割合が 16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行 15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ 16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km 以上は 10%（現行 6%）、60km 以上 300km 未満は 5%（現行 3%）に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行 23,000 円）を 7,000 円引上げ。加算額（現行年間 9 回の帰宅回数相当）を年間 12 回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を 2 区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の 6%相当額（現行 4%）、係員級は 4%相当額（現行 2%）に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前 0 時から午前 5 時までの間）に勤務した場合、勤務 1 回につき 6,000 円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成 30 年 4 月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3 年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約 7 割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成 28 年度に年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60 歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成 23 年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成 27 年 4 月 1 日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用にに向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

7 むすび

(1) 本年の給与改定

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、新規学卒者の初任給を増額した事業所、ベースアップを実施した事業所、定期昇給が昨年より増額となった事業所の割合が、それぞれ昨年に比べて増加している。

また、国においては、月例給及び特別給について7年ぶりの引上げ勧告を行うとともに、平成27年4月から俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しについて勧告が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1,332円(0.33%)下回っていた。

また、特別給については、本市職員の支給月数(3.95月分)が昨年8月から本年7月までの1年間における民間の支給割合(4.12月分)を0.17月分下回っていた。

公民給与に解消すべき一定の較差が生じた場合、月例給については、給料表を改定することを基本にしつつ、較差の大きさや改定の効果を勘案した上で、職員の実態に応じ、諸手当の改定を含め較差の解消を行うこととしている。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会は、次の措置を行う必要があると考える。

① 月例給

月例給については、職員の給与が民間給与を1,332円(0.33%)下回っていたことから、較差の大きさ等を考慮して、給料表の引上げ改定を行うことが必要である。

行政職給料表の改定については、本年の人事院勧告における改定の趣旨と民間の初任給の状況等を勘案し、1級の初任給基準となる号給を2,000円程度引き上げ、若年層に重点を置いた改定を行うことが適当である。

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ことが必要である。

なお、医療職給料表(1)及び医療職給料表(1)適用者等に対する初任給調整手当については、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、改定に当たっては、国との均衡を考慮することが適当である。

② 特別給

特別給については、民間の支給割合と本市職員の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当へ配分することとする。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

この結果、本年12月期及び平成27年6月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数は次表のとおりとなる。

第8表 期末手当・勤勉手当の支給月数 (単位：月分)

区 分		平成 26 年	平成 27 年度以降		
		12 月期	6 月期	12 月期	年間計
一般の職員	期末手当	1.375	1.225	1.375	2.6
	勤勉手当	0.825	0.75	0.75	1.5
	計	2.2	1.975	2.125	4.1
再任用職員	期末手当	0.8	0.65	0.8	1.45
	勤勉手当	0.375	0.35	0.35	0.7
	計	1.175	1.0	1.15	2.15

③ 改定の実施時期

①の月例給については、本年4月時点での比較に基づき職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施することとする。

②の特別給については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

(2) その他給与に関する諸課題

① 給与制度の総合的見直し

本年、人事院において、国家公務員については地域間の給与配分と世代

間の給与配分の見直しとして、俸給表水準を平均 2%引き下げの中で高齢層職員が多く在職する号俸を最大で 4%引き下げ、併せて地域手当の支給地域や支給割合を見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しとして、単身赴任手当等の諸手当の見直し等を行う給与制度の総合的見直しについての勧告がなされたところである。

地方公務員については、本年 5 月に総務省において「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置され、8 月には中間取りまとめとして地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性が示されたところであり、本市の給与制度においても、国や他都市の動向等を注視しつつ、検討していく必要がある。

② 高齢層職員の給与制度のあり方

国においては、50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しがなされている。本市における昇給・昇格制度については、他都市の動向も注視しつつ、本市の実態を踏まえ、検討していく必要がある。

また、本市においては、平成 18 年の給与構造改革のほか、平成 20 年に当時の国と同じ給料表を導入するなどの給与制度の改正を行ってきたところである。その際に、制度改正に伴う激変緩和のため、経過措置がそれぞれ設けられている。円滑な制度移行を目的に措置された経過措置ではあるが、措置されてから相当の期間が経過しても経過措置適用者が依然として存在しており、完全な制度移行がなされていない状況である。国においては既に経過措置が廃止されているところであり、他都市の状況等も踏まえ、本市においても廃止に向けた検討が必要である。

③ 諸手当

本市における給与制度については、①で既に述べたとおり、国や他都市の動向等を注視しつつ検討していく必要があるとしたところであり、地域手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当について検討していく必要がある。

交通用具使用者に係る通勤手当について、本年、人事院は手当月額を引き上げる勧告を行ったところであるが、本市の職種別民間給与実態調査の結果を距離段階別で見ると、均衡している距離区分があるものの民間を上回っている状況もある。また、本市における通勤手当制度は、国の制度と

手当月額や一部の距離区分が異なっている。国との制度の相違、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえた検討が必要である。

④ 再任用職員の給与等

本年、人事院は、転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ、平成 27 年度から再任用職員に単身赴任手当を支給することとし、再任用職員の給与水準については、今後もその動向を注視するとともに、再任用制度の運用状況等を踏まえ必要な検討を行うとしている。

本委員会が昨年実施した職種別民間給与実態調査の結果では、定年前の従業員に単身赴任手当を支給する事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半であった。再任用職員に対する単身赴任手当の支給については、国や他都市の動向を注視しつつ、本市の実態を考慮したうえで検討する必要がある。

また、公的年金が全く支給されないこととなる 60 歳の再雇用者の 4 月分の給与額について、本年の職種別民間給与実態調査で初めて調査したところであるが、本市においては、調査データが少なく一定の指標となる結果を得るまでに至らなかった。再任用職員の給与水準に関しては、今後も引き続き、国や他都市、民間の動向等を注視し、必要な検討を行うこととする。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

自治体を取り巻く環境は、人口減少社会の到来、少子高齢化の進行、地方分権の進展など大きく変化している。このような中において、行政ニーズはますます複雑・高度化、多様化しており、各自治体は自らの判断と責任により、地域の実情に沿った行政を展開していかなければならず、それぞれの自治体の果たす役割は非常に重要となっている。また、限られた資源で施策・事業の効果を最大限に発揮するとともに、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求められている。本市においては、安全・安心で持続可能な都市づくりを進めるため、都市ビジョンに基づく施策・事業を着実に推進していかなければならない。そのためには、強い使命感と高い倫理観を持ち、人材育成ビジョンに掲げる環境の変化に的確に対応し、市民のために市民視点で考え、行動する人材の確保・育成が喫緊の課題である。

人材の確保に関しては、職員採用試験の受験者確保のための取組として、市の広報紙・ホームページや就職情報サイトへの職員採用情報の掲載、職員募集ガイドの作成、職員採用説明会の開催、合同就職セミナーへの参加、学校・養成校等への訪問などを行っている。今年度においては技術職、衛生監視等職務ガイドを新たに作成し、市の業務に対して高い意欲を持つ受験希望者に加えて、就職先を検討している新たな受験層に対しても、本市職員の業務内容や魅力の発信を行うなど、広報活動の充実に努めているところである。引き続き、取組の内容の充実と機会の拡大を図り、試験実施手法の検証と改善など多様で有為な人材確保のための取組を更に進めていく必要がある。

人材育成に関しては、個々の職員及び組織の能力の向上等を図るため、実践の場となる職場の環境づくりを進めるとともに、人事管理と職員研修が有機的かつ効果的に連携していくことが必要である。また、女性職員の登用、職域の拡大を積極的に進めていくに当たっては、将来を見据えた女性職員の育成が不可欠であり、今年度は「女性が輝く！岡山市戦略研修」など、政策立案過程や職場マネジメントにおいて能力が最大限発揮されるよう、キャリア形成支援を目的とした取組が行われているところである。さらに、組織の効率的な運営及び職員が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はますます高まっていることから、管理職員に対する職場マネジメント能力の向上を支援する研修の継続的な実施が求められる。

人事評価制度については、「岡山市人事評価実施要綱」が改定され、所属長である課長級以上の職員を対象にマネジメントチェック及び一次評価者による面接を新たに導入し、管理職員のマネジメント力、部下職員のモチベーションと制度に対する信頼性の向上等が図られている。引き続き、本年5月の地方公務員法改正の趣旨を踏まえたうえで、検証と検討を行い、その公正・公平性、信頼性、透明性などを高めながら、適切な人事配置や効果的な人材育成など人事管理の基礎として活用を図っていくことが必要である。

これらの取組により、職員の士気の高揚と能力の向上、組織の活性化、公務能率の向上を図り、より一層質の高い行政サービスの持続的な提供につなげていくことが必要である。

公務員は、全体の奉仕者として、厳正な服務規律を保ちながら公共のために勤務するものであり、公務の内外を問わず高い倫理観が求められてい

る。また、公務の運営に当たっては、職員に対する市民の信頼はなくてはならないものであり、いったん失われた市民からの信頼の回復には、長い時間と不断の努力が必要となる。

職員においては、一人ひとりが岡山市職員であるという自覚と誇りを持ち、高い倫理観と強い使命感を保ちながら、公務に全力を尽くすことが求められる。任命権者においては、採用時から各段階における研修等の実施や職員の意識改革、職場環境づくりなど不祥事防止のための取組に引き続き努めていくことが肝要である。

② 女性職員の登用

一人ひとりの職員が男女を問わずその意欲と能力を最大限に発揮することによって、多様な経験や価値観、新たな発想を取り入れた施策を立案・実行していくことは、複雑・高度化、多様化する行政ニーズへの対応に必要であるとともに、男女共同参画社会の推進の観点からも極めて重要である。

本市は、「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」において、平成 26 年度末までに管理職員（課長相当職以上）のうち女性が占める割合を 8%とする数値目標を掲げ、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を進めてきた。

本年度の人事配置においては、女性職員の職域や職務のより一層の拡大とキャリア形成に配慮し、積極的な女性職員の登用が図られた。その結果、本年の管理職員に占める女性職員の割合は 6.5%となり、昨年度の 5.7%（病院局を除く。）からは 0.8 ポイントの増加となった。

また、本市における女性職員の在職状況を見てみると、行政職給料表適用者においては他の年齢層と比較して 30 歳台後半から 40 歳台前半層にかけて最も多くなっており、その大半が主任級と副主査級という実態があることから、今後の管理職員への登用が期待される女性職員の層は厚みを増していると言える。

女性職員の登用拡大を図っていくためには、キャリアアップへの意欲向上と意識改革、将来の管理職を担う女性職員の育成、所属長等の意識・姿勢の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進など、継続的な取組が重要である。男女が共に職務に対するやりがいと誇りを保ちながら公務を担っていくという観点から、性別、職種にとらわれない能力・実績評価に基づく任用を基本としつつ、女性職員の育成と登用を長期的な視点に立って、総

合的に推進していく必要がある。

③ 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりが、出産や子育て、家族の介護等、それぞれのライフイベントと仕事を両立させながら、安心して働き続けることができる環境を整備していくことは、組織の活力や公務能率の維持・向上のためにも重要な課題である。

本市が策定している「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」においては、男性職員の育児参加の促進を重点のひとつに置き、「子育て支援ガイド」を配布するなど、促進に向けた取組を進めているが、男性職員の育児参加の指標は、依然として低い状況にある。適時に子育て支援に関する様々な制度を紹介するなど、より一層、制度の積極的な活用に向けた取組に努め、両立支援制度が利用しやすくなるように働きかけていく必要がある。

任命権者においては、引き続き、両立支援制度の周知とともに当該制度が活用しやすい勤務環境の整備に努め、男女が共にワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場の雰囲気づくりや性別による固定的な役割分担意識の解消を図るなど、職員及び職場の意識改革を進めていくことが重要である。また、次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえ、新たな特定事業主行動計画において両立支援制度の浸透を図っていくことが望まれる。

④ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持と増進、公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進といった観点からも重要な課題である。

本市においては、ノー残業デーの徹底や週休日の振替制度、勤務時間の割振り変更制度等の活用に加え、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た様々な取組が行われているところである。

しかしながら、政令指定都市に移行した平成 21 年度以降は減少傾向にあった職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間数は、平成 24 年度以降は若干増加傾向となっている。また、依然として長時間にわたる時間外勤務も見受けられるところである。

任命権者においては、過重労働職員に対する適切な対策を講じつつ、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な配置

を行うなど、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組を引き続き推進していくことが必要である。

管理職員においては、職員の業務内容や勤務状況を常に把握して適正な業務配分を行うなど、職場全体の適切なマネジメントに努めることが重要である。さらに、職員一人ひとりが担当業務の的確な進捗管理を図り、主体的に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。

⑤ 職員の健康の保持と職場環境の整備

職員が心身ともに健康を保持し、職員一人ひとりが高い士気を持ってその能力を十分に発揮し職務に専念することは、公務能率の向上や市民への質の高いサービスの提供のために不可欠である。その一方で、行政ニーズの複雑・高度化、多様化や公務を取り巻く環境の変化に伴い、職員のストレス要因は増大していることから、職員が心身ともに健康で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る。

平成 21 年度以降、本市における長期病休者のうち、その原因がメンタルヘルスの不調によるものは、多少の増減はあるものの約 5 割を占め、依然として高い水準で推移している。

こうした状況を踏まえ、メンタルヘルス対策については、労働安全衛生法の改正に伴い、職員の心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックが義務付けられたところであり、引き続き効果的な取組が求められる。既に実施されているメンタルヘルス研修等によりセルフケア・ラインケアに関する職員の意識を高めた上で、心の健康増進予防対策（1 次予防）、早期発見と早期対応（2 次予防）、円滑な職場復帰と再発防止（3 次予防）の各段階において、所属長・職場、産業保健スタッフ、人事担当課が連携・協力しながら総合的な対策をより一層推進していくことが重要である。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等は、重大な人権侵害であり、職場環境を悪化させ、組織の士気の低下を引き起こすにとどまらず、公務能率の低下、ひいては、市民サービスの低下といった影響にまで及ぶことが懸念される。

ハラスメントの未然の防止と発生時の対応などについての所属長向けの研修の実施、「ハラスメントに対する手引書」の活用などにより、管理職員を中心にハラスメントを許さない職場づくりを継続的に進めていくとともに、リーフレットやポスターの配布など相談窓口の周知やハラスメントを許さないという意識の徹底を、引き続き図っていくことが必要であ

る。

職員間の良好なコミュニケーションは、メンタルヘルスの不調やハラスメントの防止、早期発見・早期対応につながるため、その重要性を職員一人ひとりが十分に認識し、各職場においては、職員間で相互に関心を払い、明るく風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

⑥ 高齢期の雇用問題

昨年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」においては、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとされており、また、本年 4 月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則において、政府は平成 28 年度までに定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

平成 26 年度から公的年金が全く支給されない定年退職者が生じることから、本市においても、雇用と年金の確実な接続を図るために、4 月から再任用制度の運用が見直された。また、平成 28 年度には年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられることから、再任用希望者の増加が見込まれている。

任命権者においては、再任用職員に係る職務状況を把握するための調査を実施したところであるが、雇用と年金の確実な接続を図るとともに、定年退職者の能力や経験、技術を有効に活用し、複雑・高度化、多様化する行政ニーズに的確に対応することができるよう、実情に応じ、再任用制度を適切に運用していく必要がある。

⑦ 多様な雇用形態の職員

本市においては、社会情勢の変化と複雑・高度化、多様化し、増加する市民ニーズに、限られた経営資源のもとで迅速かつ持続的に対応するため、常勤の一般職の職員とともに、非常勤職員などの多様な雇用形態の職員が、様々な職場でそれぞれの職務を担っており、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。

全ての職員が、職務に対する高い意欲とやりがいを持ちながら安心して職務に励むことにより、効率的で、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、引き続き、関係法令等を踏まえ、それぞれの

職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と職場環境の整備に努めていくことが望まれる。

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の重要性を、本委員会は繰り返し述べてきた。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る。

本市においては、女性職員の多様な職域や職務への登用とキャリア形成に配慮した配置などを積極的に進めているところであるが、男女を問わず様々な職員が、その意欲と能力を最大限に発揮することにより、複雑・高度化、多様化する市民ニーズに適時・適切に応えていかなければならない。また、全ての職員が公務に対するやりがいと誇りを持ちながら真摯に職務に励むことによりその能力を十分に発揮するとともに、強い使命感と高い倫理観を持って、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 給料表及び諸手当の改定

(1) 給料表

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、給料表を改定すること。

(2) 初任給調整手当

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、初任給調整手当を改定すること。

(3) 勤勉手当

勤勉手当の支給月数については、別紙第 1 報告のむすびで述べたとおり改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成 26 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、1の(3)については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

