

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 153 号
平 成 27 年 9 月 25 日

岡山市議会議長 宮武 博 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	12
(1) 本年の給与改定	12
(2) 給与制度の総合的見直し	14
(3) その他給与に関する諸課題	16
(4) 人事管理に関する諸課題	17
8 おわりに	22
別紙第2 勧告	25

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 27 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、4,412 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,989 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 27 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、2,677 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		4,412 人	2,677 人
平均年齢		42.5 歳	45.1 歳
平均経歴年数		20.5 年	22.8 年
学 歴 構 成	大 学 卒	65.2%	71.4%
	短 大 卒	15.8%	6.3%
	高 校 卒	17.6%	20.1%
	中 学 卒	1.4%	2.2%
平 均 給 与 月 額	給 料	337,939 円	355,218 円
	扶 養 手 当	9,904 円	11,456 円
	地 域 手 当	11,019 円	11,630 円
	住 居 手 当	5,839 円	5,377 円
	管理職手当	11,895 円	15,459 円
	単身赴任手当	73 円	112 円
	初任給調整手当	268 円	0 円
	合 計	376,937 円	399,252 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 340 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 131 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 27 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、93.1% (調査実人員 4,369 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、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 31.6% (昨年 16.2%)、高校卒で 33.4% (同 20.0%) であり、それぞれ昨年に比べ 15.4 ポイント、13.4 ポイント増加している。一方、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 66.7% (同 82.0%)、高校卒で 66.6% (同 80.0%) となっており、それぞれ昨年に比べ 15.3 ポイント、13.4 ポイント減少している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 192,968 円 (同 191,787 円)、高校卒で 162,213 円 (同 161,743 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	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	46.3	(31.6)	(66.7)	(1.7)	53.7
高校卒	13.6	(33.4)	(66.6)	(0.0)	86.4

(注) ()内は、新規学卒者の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	192,968 円	176,546 円	162,213 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 186,018 円、短大卒 162,225 円、高校卒 150,689 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 35.3%（昨年 34.2%）となっており、昨年に比べて 1.1 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 9.9%（同 9.1%）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：％）

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	35.3	9.9	0.0	54.8
課長級	28.6	10.0	0.0	61.4

（注） ベースアップの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 89.0%（昨年 90.0%）となっている。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は 22.8%（同 23.9%）、減額となっている事業所の割合は 3.2%（同 5.1%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 2.2%（同 3.8%）となっている。なお、昇給額が昨年に比べて変化がなかった事業所の割合は 63.0%（同 61.0%）であった。

第5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	定期昇給実施			定期 昇給 中止		
		増額	減額	変化 なし			
係員	91.2	89.0	22.8	3.2	63.0	2.2	8.8
課長級	83.7	81.5	19.8	2.2	59.6	2.2	16.3

（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22表 (P47) 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914円(0.23%)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)×100]
400,166 円	399,252 円	914 円 (0.23%)

(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(4.10月)が、民間事業所の特別給を0.11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)	340,342 円
	上半期(A2)	341,995 円
特別給の支給額	下半期(B1)	711,082 円
	上半期(B2)	724,541 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.09 月分
	上半期(B2/A2)	2.12 月分
	年 間	4.21 月分

(注) 「下半期」とは平成 26 年 8 月から平成 27 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、岡山市ともに 0.6%の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 25 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 151,000 円、177,740 円及び 204,450 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 24 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6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、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

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 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<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 1,469円 0.36%

[行政職(一)…現行給与408,996円 平均年齢43.5歳]

[俸給280円 地域手当1,156円 はね返し分(注)33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 4.21月(公務の支給月数4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
27年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.75月(支給済み)	0.85月(現行0.75月)
28年度	期末手当	1.225月	1.375月
	以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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を実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

- * 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

勤務時間に関する勧告の骨子

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（平成28年4月実施）

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的なイメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、服務管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ、苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

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の割合が、それぞれ昨年に比べて増加している。

国においては、人事院が月例給及び特別給について、昨年に引き続き、引上げ勧告を行った。また、国家公務員においては、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を平成27年4月から本格的に実施しているところである。

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914円(0.23%)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(4.10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(4.21月分)を0.11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914円(0.23%)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、世代間配分の見直し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1,500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。

東京事務所に勤務する職員及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の地域手当の支給割合については、国との均衡を考慮し、それぞれ100分の18.5、100分の15.5に引き上げ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0.10月分引き上げ、4.20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28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28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 27 年	平成 28 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	0.85	0.8	0.8	1.6
	計	2.225	2.025	2.175	4.2
再任用職員	期末手当	0.8	0.65	0.8	1.45
	勤勉手当	0.4	0.375	0.375	0.75
	計	1.2	1.025	1.175	2.2

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) 給与制度の総合的見直し

人事院は昨年、国家公務員給与の諸課題に対応するため、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50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸を最大で4%程度引き下げ、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勧告し、給与法の改正により、国家公務員においては今年度から見直しを実施している。地方公務員の給与については、総務省が設置した「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が昨年12月に報告書を取りまとめ、基本的方向性の中で、地方公務員の給与制度の総合的見直しについては、国の見直しを十分踏まえて取り組むことが必要であること等が提言され、平成27年4月1日から見直しを行った地方公共団体は約8割に上っている状況である。

本委員会においては、昨年の報告において、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述べたところである。従来から本市では地域の民間給与水準との均衡を図ることを基本に、地方公務員法に規定する給与決定の諸原則に基づいて、勧告を行ってきたところであり、国家公務員における給与制度の総合的見直しの趣旨や検討会の報告書の内容、他都市での総合的見直しの実施状況、民間給与の状況等を総合的に勘案した結果、本委員会は、本市においても世代間の給与配分等の見直しを行うことが適当であると判断した。

① 給料表

本市においても、国と同様に50歳台後半層における給与水準が民間の給与水準を上回っていることから、世代間の給与配分の見直しを行う。具体的には、行政職給料表について、2%を基本とし、50歳台後半層の職員が多く存在する高位号給について最大4%程度の引下げを行う。ただし、人材確保の観点から若年層に配慮し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。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。

② 地域手当

東京事務所に勤務する職員及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の地域手当の支給割合については、国との均衡を考慮し、それぞれ 100 分の 20、100 分の 16 に引き上げることが適当である。

③ 単身赴任手当

本市における単身赴任手当の基礎額（23,000 円）は、民間における一律定額支給を行う事業所の状況を踏まえて設定された国家公務員の制度に準拠してきたものである。昨年の本市の職種別民間給与実態調査の結果では、一律定額支給を行う市内民間事業所の平均手当月額は 37,428 円であり、本市の基礎額が民間を下回っている状況であった。一方、国においては、平成 28 年 4 月 1 日から基礎額を 30,000 円に引き上げ、加算額の限度についても、70,000 円に引き上げることとしている。本市の単身赴任手当についても、国との均衡を考慮した改定を行うことが適当である。

④ 管理職員特別勤務手当

昨年的人事院の勧告では、管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は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することとしている。本市においても、国との均衡を考慮した改定を行うことが適当である。

⑤ 改定の実施時期等

①の給料表の見直しについては、平成 28 年 4 月 1 日から実施し、同日、新たな給料表に切り替える。この見直しに伴い、新たな給料表の給料月額が平成 28 年 3 月 31 日に受けていた給料月額（平成 18 年の給与構造改革における経過措置額を除く。）に達しない職員に対しては、平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給することとする。

②③④の東京事務所に勤務する職員及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の地域手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しについては、平成 28 年 4 月 1 日から実施することとする。

(3) その他給与に関する諸課題

① 高齢層職員の給与制度のあり方

本市においては、平成 18 年の給与構造改革における経過措置のほか、平成 20 年の国と同じ給料表導入に伴うものなど、制度改正に伴う激変緩和のための経過措置がそれぞれ設けられている。これらの経過措置は措置されてから相当の期間が経過しており、完全な制度移行がなされていない状況が続いている。本委員会は昨年報告において、経過措置について、廃止に向けた検討が必要と述べたところであり、国においては既に経過措置が廃止されていることや他都市の状況等も踏まえ、本市においても総合的見直しの実施に合わせて、本年度末をもって平成 18 年の給与構造改革における経過措置を廃止することが適当である。その他の経過措置については、廃止の方向で検討していくとともに、当該経過措置に係る経過措置額については、この度の本市における総合的見直しに係る給料表の引下げ改定を踏まえ、同様の改定を行う必要がある。

また、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、本市の実態や総合的見直しの実施状況を踏まえ、検討していく必要がある。

② その他諸手当

扶養手当については、本年の職種別民間給与実態調査において、人事院の調査結果と同様に、民間では配偶者に対して家族手当を支給し、その際、配偶者の収入による制限を設けている事業所が一般的であるという結果になった。しかし、一部民間企業において配偶者手当の見直しに向けた検討の動きも見られることから、民間、国、他都市の動向を注視していくこととする。

また、交通用具使用者に係る通勤手当について、昨年、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。本市では今年度から距離区分の見直しを行っているが、今後も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。

③ 再任用職員の給与等

本年の職種別民間給与実態調査において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について調査したところ、人事院

の調査結果と同様に、公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所がほとんどであった。

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。

④ 県費負担教職員の給与負担等

県費負担教職員の任命権は政令指定都市が有しているものの、給与負担、教職員定数、教職員配置等に係る権限は道府県が有しているところであるが、県費負担教職員の給与負担等については平成 29 年度を目途に道府県から政令市に移譲されることとなっている。各関係部局においては、勤務条件の整備等、円滑な移譲に向けて準備を進めていく必要がある。

(4) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

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自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、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くことが求められている。こうした中、職員の果たす役割や求められる責任もより一層大きなものとなっていることから、強い使命感を持ち、環境の変化に対応し、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、少子化に伴う受験年齢人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりなどから、有為な人材の獲得に向けた競争が今後ますます激しくなることが予想される。その中で、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採用情報の掲載、職員募集ガイドの作成、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。また、今年初めて東京において岡山県と合同で採用説明会を開催し、関東圏の学生等に、本市で働く魅力ややりがいの発信を行うなど、広報活動の充実に努めているところである。さらに、今年度の採用試験では、受験者の増加を図るため、新たな試験区分を設けることや試験内容の見直しを行った。引き続き、多様で有為な人材確保のための取組を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。女性職員の活躍推

進に当たっては、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、昨年度から実施している「女性が輝く！岡山市戦略研修」などに加え、新たな女性職員を対象とした研修が予定されており、キャリア形成支援の取組が進められている。また、若手職員の育成の取組として、5年を目安としていた人事ローテーションを3～4年に早め、できるだけ多くの職場を経験できるようにしたところである。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、管理職員に対して、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、地方公務員法の改正により、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされ、能力・業績に基づく人事管理の徹底が求められている。本市においては既に人事評価制度を導入し、実施しているところであるが、引き続き、地方公務員法改正の趣旨を踏まえ、公正・公平性、信頼性、透明性などを高めながら、より適切なものとなるよう改善していく必要がある。

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る。しかしながら、誠に遺憾なことに、本市職員による不祥事が相次ぎ、市民からの信用が大きく損なわれる事態となっている。

職員にあっては、このような危機的な現状を厳粛に受け止め、いかなる不祥事も起こさないという意識を持ち、全体の奉仕者として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、これまでも不祥事防止に向けた各局区室での研修の実施や階層別の研修等により、服務規律の確保や公務員倫理の醸成に継続的に取り組んできたところであるが、あらためて職員一人ひとりの意識改革を図り、全庁を挙げて市民からの信頼の回復に向けて取り組んでいくことが重要である。また、管理職員においては、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりに努めるなど、不祥事の未然防止に向けた取組を徹底することが必要である。

② 女性職員の登用

複雑・高度化、多様化する行政課題に 대응するとともに、効率的に市政を運営していくためには、職員が男女を問わず、その多様な経験や価値観、

新たな発想を政策・意思決定過程へ反映していくことが求められる。

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に占める女性職員の割合を8%とする目標を掲げ、平成27年4月1日において、その割合は8.4%と、昨年度の6.5%から1.9ポイントの増加となった。また、次世代育成支援対策推進法の改正に基づく、新たな特定事業主行動計画では、女性管理職員の割合について、将来的に30%を目指すこととし、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いるところである。

なお、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、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。

さらに、女性職員の登用拡大を図っていくために、「隗より始めよ」の精神のもと、女性職員のキャリア形成支援や意欲の向上を目的とした研修、育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事管理の実施、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置など様々な取組を行っている。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことを踏まえ、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

職員が出産や子育て、家族の介護等、家庭生活における時間を確保し、安心して働き続けられ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。

本市の新たな特定事業主行動計画においては、仕事と子育ての両立を推進することを目的とし、男性職員の子育て休暇取得率100%など数値目標を掲げ、制度周知、積極的な取得促進の取組をはじめ、育ボスの養成、育休代替職員の配置など様々な新しい取組を行っている。その中では、「育児休業中の職員サポートメニュー」を実施し、職場からの定期メール便や個別相談・育カフェの開催による定期的な情報提供、相談窓口の利用促進

を行い、育児休業からの復帰支援も行っている。

任命権者においては、引き続き、両立支援制度の積極的な活用に向けて、職員及び職場の意識改革を進め、男女が共に、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境の整備をしていくことが必要である。

なお、本年の人事院勧告において、より柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム制度の拡充についての勧告がなされたところであるが、本市においては国の状況、他都市等の動向をみていくこととする。

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、労働意欲の維持、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きたところである。

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おり、また、過重労働面談該当者は平成 26 年度は増加している。

国の展開する夏の生活スタイル変革（ゆう活）を契機に、本市では、一斉定時退庁日の徹底及び朝型時間外勤務の推奨を内容とする「定時退庁推進月間」（7 月及び 8 月の 2 月間）を試行的に実施したところであり、こうした取組を通して職員のワーク・ライフ・バランスや業務の効率化などに対する意識が醸成され、年間を通じた時間外勤務の縮減に繋がることが望まれる。

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、業務量、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、職員一人ひとりがコスト意識を高く持ち、計画的な進捗管理や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

市民ニーズや行政課題の複雑・高度化、多様化に伴い、職員の心身の負担は増大している。職員が心身ともに健康を保持し職務に従事することは、公務能率の向上や市民への質の高いサービスの提供、活力ある組織の維持のために不可欠なものであり、職員が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が約 5 割を占め、依然として高い水準で推移している。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、本市においても昨年度から実施されたところであり、その結果の職場へのフィードバックなど、メンタルヘルス不調者の発生防止に活かされることが求められる。

また、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より高めること、相談窓口を周知すること、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。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等は、個人の尊厳を侵害するものであり、職場環境、組織運営に悪影響を及ぼすだけでなく公務能率の低下、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。本年は、ハラスメントに関するアンケート調査が実施されているところであり、ハラスメントの撲滅に向け有効に活用されたい。

職員間の良好なコミュニケーションは、心身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、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

少子高齢化が進む中、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ

ることに伴い、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となった。本市においては、雇用と年金の確実な接続を図るために、昨年 4 月から再任用制度の運用が見直されたところであるが、すでに定年退職者の多くが再任用職員として職務に励んでおり、今後も再任用希望者の増加が見込まれる。

平成 25 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、再任用希望者については再任用するものとされている。また、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。

任命権者においては、昨年に引き続き、本年も再任用職員を対象に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、知識及び経験豊かな定年退職者の能力や技術を十分に活かしながら、多様化・高度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、社会情勢の変化や多様化・高度化する行政ニーズに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、市政運営の重要な担い手として協働し日々職務に精励している。

これらの職員が、高い意欲とやりがいを持ちながら安心して職務に励み、協働関係が円滑、強固なものとなるよう、制度趣旨や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良好な職場環境の整備に引き続き努める必要がある。

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を基本とすることが、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。

本市においては、「隗より始めよ」の精神のもと、女性職員の職域や職務の拡大、キャリア形成に配慮した研修や人事管理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、多様化・高度化する市民ニーズに適切に対応し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熱意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、全体の奉仕者として高い倫理観と強い使命感を持って、市民の信頼と期待に応えていくことを強く希望する。

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。

第 1 本年の給与改定

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) 地域手当

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、東京事務所に勤務する職員及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の地域手当の支給割合を改定すること。

(4) 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 27 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、1の(4)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。

第 2 給与制度の総合的見直しのための改定

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、第 1 の 1 の(1)で改定した給料表を改定すること。

(2) 地域手当

別紙第1報告のむすびで述べた事項を踏まえ、東京事務所に勤務する職員及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の地域手当の支給割合を改定すること。

(3) 単身赴任手当

別紙第1報告のむすびで述べた事項を踏まえ、単身赴任手当の基礎額及び加算の限度額を改定すること。

(4) 管理職員特別勤務手当

別紙第1報告のむすびで述べた事項を踏まえ、管理職員特別勤務手当を改定すること。

2 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。

(2) 経過措置

第2による改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額（岡山市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年市条例第6号）附則第7項から第9項までの規定による給料を受ける職員にあっては、その給料の額を除く。）に達しないこととなるものには、平成31年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給すること。

第3 その他給与に関する改定

1 経過措置の廃止

別紙第1報告のむすびで述べた事項を踏まえ、岡山市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年市条例第6号）附則第7項の規定による給料については、支給しないこととすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。