

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成28年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 180 号
平 成 28 年 9 月 27 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
おり報告します。

この報告に対し、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) その他給与に関する諸課題	13
(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	33
3 生計費関係	51
4 労働経済関係	53

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 28 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、4,469 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,994 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 28 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、2,722 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		4,469 人	2,722 人
平均年齢		42.5 歳	45.2 歳
平均経験年数		20.5 年	22.9 年
学 歴 構 成	大 学 卒	66.3%	71.7%
	短 大 卒	15.1%	6.4%
	高 校 卒	17.1%	19.7%
	中 学 卒	1.4%	2.3%
平 均 給 与 月 額	給 料	338,417 円	355,559 円
	扶 養 手 当	9,822 円	11,140 円
	地 域 手 当	11,069 円	11,673 円
	住 居 手 当	5,803 円	5,216 円
	管理職手当	11,820 円	15,363 円
	単身赴任手当	81 円	121 円
	初任給調整手当	246 円	0 円
	合 計	377,258 円	399,072 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 327 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 124 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 28 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、86.3%（調査実人員 3,959 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 (P34) 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 30.8% (昨年 31.6%)、高校卒で 34.3% (同 33.4%) であり、昨年に比べ大学卒で 0.8 ポイント減少、高校卒で 0.9 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 69.2% (同 66.7%)、高校卒で 65.7% (同 66.6%) となっており、昨年に比べ大学卒で 2.5 ポイント増加、高校卒で 0.9 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 192,359 円 (同 192,968 円)、高校卒で 161,365 円 (同 162,213 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：%)

項目 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	39.2	(30.8)	(69.2)	(0.0)	60.8
高校卒	18.6	(34.3)	(65.7)	(0.0)	81.4

(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	大学卒	短大卒	高校卒
新卒事務員・技術者	192,359 円	175,967 円	161,365 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 188,593 円、短大卒 164,800 円、高校卒 153,264 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 21.3%（昨年 35.3%）となっており、昨年に比べて 14.0 ポイント減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は 19.8%（同 9.9%）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	21.3	19.8	0.0	58.9
課長級	14.5	21.6	0.0	63.9

（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 82.6%（昨年 89.0%）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 5.1%（同 22.8%）、減額となっている事業所の割合は 6.9%（同 3.2%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 6.3%（同 2.2%）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 70.7%（同 63.0%）であった。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：%）

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			定期昇給中止		
		増額	減額	変化なし			
係員	88.9	82.6	5.1	6.9	70.7	6.3	11.1
課長級	82.2	75.8	4.3	4.1	67.4	6.3	17.8

（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 20 表(P49) 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 195 円 (0.05%) 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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
399,267 円	399,072 円	195 円 (0.05%)

(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 4.30 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 (4.20 月) が、民間事業所の特別給を 0.10 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)	345,979 円
	上半期(A2)	342,160 円
特別給の支給額	下半期(B1)	748,990 円
	上半期(B2)	732,681 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.16 月分
	上半期(B2/A2)	2.14 月分
	年 間	4.30 月分

(注) 「下半期」とは平成 27 年 8 月から平成 28 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 0.3%、岡山市で 0.2%の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 23 表(P54,55) 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 195,570 円、213,720 円及び 231,860 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 22 表(P52) 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8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うとともに、育児休業等について意見の申出及び勤務時間、休暇等についての勧告を行い、あわ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(0.17%)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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○ 民間給与との較差 708円 0.17%

[行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給448円 本府省業務調整手当206円 はね返し分(注)54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 4.32月（公務の支給月数 4.20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）

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

(3) 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

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

【実施時期】

- ・ 月例給：平成28年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、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

・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表 4 級の新設（平成 29 年 4 月 1 日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成 29 年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表 4 級を新設

- ・ 俸給月額、同表 3 級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表 1 号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は 1 号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表 3 級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成 20 年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成 29 年 1 月実施）

- ① 介護休暇の分割（3 回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続 3 年、1 日 2 時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに 3 回以下、かつ、合計 6 月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して 6 月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する 3 年以下、1 日につき 2 時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラ
防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた
防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に
関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを
具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて
再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を
活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府
省への情報提供等により各府省の取組を支援

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、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減少している。

国においては、人事院が月例給及び特別給について、3年連続で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月から段階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195円(0.05%)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(4.20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(4.30月分)を0.10月分下回っていた。

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195円(0.05%)下回っていたが、本年の較差が極めて小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当である。

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、国との均衡を考慮した改定を行うことが適当である。

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、4.30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29年度以降に

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29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 28 年	平成 29 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	0.9	0.85	0.85	1.7
	計	2.275	2.075	2.225	4.3
再任用職員	期末手当	0.8	0.65	0.8	1.45
	勤勉手当	0.425	0.4	0.4	0.8
	計	1.225	1.05	1.2	2.25

③ 改定の実施時期

①の医療職給料表(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、国との均衡を考慮し、本年4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 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、本市の実態や総合的見直しの実施状況を踏まえ、引き続き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、本年、人事院は、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引き上げる等の勧告を行った。本市においても一部民間企

業において配偶者手当の見直しに向けた検討の動きが見られることや、本市職員においても配偶者を扶養親族とする職員の割合は減少傾向にあること等から、引き続き、国、他都市、民間企業の動向等を注視し、検討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、本市では昨年、距離区分の見直しを行ったが、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 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、当該給与負担等については平成 29 年度に道府県から政令市に移譲されることとなっている。移譲までの期限が迫ってきており、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。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

社会経済情勢の急激な変化、多様化・高度化する行政ニーズに応えていくためには、強い使命感を持ち、環境の変化に対応し、市民視点で考え、果敢に行動する人材の確保・育成が極めて重要である。

人材の確保に関しては、地方出身の学生の地元志向が強まっていると言われているものの、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激しくなっている。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。さらに、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。また、受験者の増加を図るため、試験内容の見直し等を適宜行っているところであるが、一部の職種では受験者が特に少ない状況もあるため、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、個々の職員の能力及び組織力の向上を図るため、

職場での業務を通じた人材育成を基本として、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。若手職員の育成については、多くの職場を経験させ、個々の職員の能力を伸ばしていくために、早めの人事ローテーションを実施しているところである。女性職員の活躍推進に当たっては、政策立案等の研修を行っており、今年度は新たに「女性リーダー育成研修」を実施し、職場マネジメント能力向上やキャリア形成支援の取組が進められている。また、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から、管理職員のみならず、係長級、副主査級など監督職、中堅職員に対しても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。本市においても、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。

また、課長補佐級以下の職員等を対象に人材育成、組織マネジメント力の強化、組織目標、重点事項の実現を目的とした目標取組制度を今年度から導入したところであり、このような取組を進めることにより組織力の向上に繋がっていくことを期待したい。

公務員倫理の確保については、これまでも繰り返し言及してきたところであるが、依然として本市職員による不祥事は後を絶たず、市民からの信用が損なわれていることは誠に遺憾である。職員にあっては、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、いかなる不祥事も起こさないという意識を持ち、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、引き続き、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むとともに、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進めていくことが必要である。

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することによって、複雑・高度化、多様化する行政課題に対応し、効率的に市政を運営することが求められる。

本市は、「岡山市特定事業主行動計画（平成 28 年 4 月 1 日改定）」において、平成 33 年 4 月 1 日時点で課長相当職以上に占める女性職員の割合を 14%とする目標を掲げ、平成 28 年 4 月 1 日において、その割合は 9.5%と、昨年度の 8.4%から 1.1 ポイントの増加となった。当該割合については、将来的に 30%を目指すこととしており、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。

さらに、キャリア形成支援のため、出産・育児期の前に複数の職場を経験できるように早めの人事ローテーションを実施すること、管理職登用への不安緩和、意欲向上、能力開発面の支援を図るための研修を実施することなど様々な取組を行い、女性職員の活躍推進のための環境整備を進めている。

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や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の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

職員の心身の健康保持、組織力や公務能率の維持・向上のためにも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、重要な課題である。

本市では、すべての職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ること等を目的とした特定事業主行動計画を策定し、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などを行っている。

また、職員のワーク・ライフ・バランス実現や女性が活躍できる職場づくりを推進するため、育児休業取得を踏まえた職員の配置、育児休業中の職員サポートメニューである育カフェ等の取組に加え、本年 6 月には課長級以上の職員がイクボス宣言を行い、その実践を強力に進めているところである。

任命権者においては、引き続き、ワーク・ライフ・バランス実現等に向けて、制度の整備とともに、仕事と家事・子育て・介護などが両立できる

職場環境の整備に努め、効率的・効果的な業務執行のための働き方改革を積極的に推進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、民間労働法制の改正内容に即して、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大などについての申出及び勧告等がなされたところであるが、本市においても、関係法令等の改正や国、他都市の状況等を踏まえ、所要の措置について検討する必要がある。

④ 時間外勤務の縮減

長時間にわたる時間外勤務は、公務能率、職員の心身の健康や労働意欲、家庭生活にも大きな影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスの推進といった観点からも時間外勤務の縮減は重要な課題である。

本市においては、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、過重労働面談該当者も平成 26 年度以降、増加している。

時間外勤務の縮減の取組として、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、時間外勤務の事前命令及び事後確認の徹底等が行われてきたところである。また、国の展開する夏の生活スタイル変革を契機に、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)を昨年より実施している。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、職場全体の業務の配分や見直しなど、適切なマネジメントに努めることが必要である。職員においても、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

職員が心身ともに健康を保持し職務に従事することは、質の高い市民サ

サービスの提供や公務能率の向上、活力ある組織を維持していくうえで不可欠なものであり、職員が職務に専念できる職場環境を整えることは、事業主の重要な責務である。

本市における長期病休者は平成 26 年度以降、減少しているが、その原因がメンタルヘルスの不調によるものは、4 割を超えており、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たところである。本市においても、セルフケアを実施することやメンタルヘルスの不調を未然に防ぐことを目的に平成 26 年度から実施しており、本年度からは臨時的任用職員等を含む全職員を対象としたところである。その結果を本人や所属へフィードバックすることや、希望のある職場に対しては研修を実施することなどにより、メンタルヘルス不調者の発生防止等に繋げていく必要がある。

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、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする不適切な言動などは、個人の尊厳を侵害するものであり、メンタルヘルスの不調の一因になり得るとともに、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。引き続き、研修や「ハラスメントに対する手引書」、アンケート調査結果の活用等により、全ての職員が正しい理解を持ち、ハラスメントは許さないという職場風土を形成していく必要がある。

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・早期対応に繋がるため、その重要性を職員一人ひとりが認識し、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

公的年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、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ており、本年 4 月からは支給開始年齢が 62 歳に引き上げられたところである。

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、昨年 12 月の閣議発言において、国家公務員制度担当大臣から、「国家公務員の雇用と年金の接続については、引き続き、再任用することにより対応することが適当」との考えが示されるとともに、「今後、再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組む」ことが明らかにされた。さらに総務大臣から、「地方公務員の雇用と年金の接続については、再任用制度が一定程度定着してきていることから、国家公務員に係る方針を踏まえ、引き続き、再任用により対応するよう、地方公共団体に要請する」とされた。

本市においては、雇用と年金の確実な接続を図るために、平成 26 年 4 月に再任用制度の運用を見直した。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いるが、支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、今後も再任用職員の増加が見込まれることから、定年退職者の知識や経験、技術を十分に活かしながら、行政ニーズに的確に対応することができるよう、引き続き、再任用制度を適切に運用していく必要がある。

雇用と年金の接続は、公務員だけでなく社会全体の継続的な課題でもあり、国や他の地方公共団体、民間企業等の動向を注視していく必要がある。

⑦ 多様な雇用形態の職員

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、任期の定めのない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、市政運営の担い手として協働し、重要な役割を果たしている。

これらの職員について、それぞれの制度本来の趣旨や関係法令等を踏まえたうえで、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ができ、協働関係が円滑、強固なものとなるよう、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ている。

本市においては、本年6月に課長級以上の職員がイクボス宣言を行ったところであるが、こうしたワーク・ライフ・バランスの実現、女性が活躍できる職場づくりを推進するための様々な取組を通して、職員が心身の健康を保持し、その意欲と能力を最大限に発揮することで、多様化・高度化する市民ニーズに適切に答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。

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、医療職給料表(1)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 28 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。