

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成21年9月

岡山市人事委員会



岡人委第 137 号

平成 21 年 9 月 25 日

岡山市議会議長 宮武 博 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	6
(3) 特別給	6
5 物価及び生計費	7
(1) 物価指数	7
(2) 標準生計費	7
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) 本年の給与の改定	12
(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	21
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	49

報 告

岡山市は、平成 21 年 4 月 1 日、全国で 18 番目となる政令指定都市として新たなステージに立ち、西日本圏域の中核拠点都市として新たな一步を踏み出した。

本委員会は、政令指定都市移行に先立つ本年 2 月 1 日に設置され、中立かつ公正な立場から、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、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、職員の給与は市民の負担で賄われていることなどから、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。

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 21 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 4,239 人であって、その平均年齢は 42.2 歳、平均経験年数は 20.4 年、男女別構成比は男性 63.6%、女性 36.4%、学歴別構成比は大学卒 59.4%、短大卒 19.3%、高校卒 19.8%、中学卒 1.5%と

なっている。

また、これらの職員の平均給与月額は、給料 343,030 円、扶養手当 10,649 円、地域手当 11,180 円、住居手当 10,006 円、管理職手当 12,178 円、単身赴任手当 43 円、初任給調整手当 239 円、計 387,325 円となっている。

(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 309 の民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された 120 事業所を対象に、岡山県人事委員会、人事院等と共同で「平成 21 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諸手当の状況、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 92.5% (調査実人員 4,592 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。

(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。

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は、大学卒で 48.8%、高校卒で 18.2%となっている。これらのうち、初任給が据置きになっている事業所が、大学卒で 90.7%、高校卒で 85.4%となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第 12 表(P42) 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 191,532 円、高校卒で 157,808 円となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第 11 表(P42) 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10.8%となっており、ベースダウンを実施した事業所はないが、ベースアップを中止した事業所の割合が27.0%と高くなっている。

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	ベース改定の慣行なし
係員	10.8	27.0	0.0	62.2
課長級	9.1	22.0	1.0	67.9

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80.2%となっている。なお、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25.3%、減額となっている事業所の割合が13.7%となっており、定期昇給を中止した事業所の割合は8.4%となっている。

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	定期昇給実施			定期昇給中止		
		増額	減額	変化なし			
係員	88.6	80.2	25.3	13.7	41.2	8.4	11.4
課長級	87.9	79.0	27.1	16.0	35.9	8.9	12.1

(注) 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。

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、厳しい経営環境を背景に、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は41.9%となっている。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制(23.1%)、採用の停止・抑制(20.1%)、非正規社員の契約更新の中止・解雇(14.6%)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	20.1
転籍出向	5.6
希望退職者の募集	2.8
正社員の解雇	2.7
部門の整理閉鎖・部門間の配転	10.3
業務の外部委託・一部職種の非正社員への転換	0.0
非正規社員の契約更新の中止・解雇	14.6
残業の規制	23.1
一時帰休・休業	7.3
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	9.9
雇用調整を行っているという回答があった事業所	41.9

(注) 1 項目は複数回答である。

2 「一時帰休・休業」、「賃金カット」のいずれかの措置を実施している事業所の割合は13.7%である。

賃金カットの実施状況

民間事業所における賃金カットの状況をみると、一般の従業員(係員)について賃金カットを実施した事業所は4.4%、平均減額率は1.9%となっ

ており、課長級については、それぞれ9.9%、4.7%となっている。

第4表 民間における賃金カットの実施状況

(単位:%)

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所 における平均減額率
係員	4.4	1.9
課長級	9.9	4.7

(注) 平成21年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所の状況である。

このように、本年の給与改定の状況、雇用調整の実施状況等を見ると、民間事業所においては、残業の規制や採用の停止・抑制、経費の縮減等様々な取組を行いながら、従業員の給与についても昇給の抑制や賃金カットなどの措置が行われている。

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と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。

また、月例給の職員給与と民間給与とのラスパイレス比較における、比較対象従業員(事務・技術関係職種)及び役職段階の対応関係は人事院の対応関係と同様としている

(参考資料 2 民間給与関係 第10表(P41) 参照)

なお、新規学卒者については別途調査を行っているため、月例給の比較対象から除外している。

(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4,972円(1.23%)上回っていることが明らかになった。

第5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]
397,914円	402,886円	4,972円 (1.23%)

(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(4.50月)が0.34月分上回っていた。

第6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)	339,151円
	上半期(A2)	335,319円
特別給の支給額	下半期(B1)	748,890円
	上半期(B2)	653,006円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.21月分
	上半期(B2/A2)	1.95月分
	年間	4.16月分

(注) 「下半期」とは平成20年8月から平成21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0.1%の減少、岡山市で0.6%の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第18表(P50) 参照)

(2) 標準生計費

本委員会が同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138,060円、168,150円及び198,220円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第17表(P47) 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11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、公務員人事管理について報告を行った。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、ボーナスともに引下げ

～ 平均年間給与は 15.4 万円 (2.4%)、平成 15 年の平均 16.5 万円 (2.6%) に次ぐ大幅な引下げ

公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (0.22%) を解消するため、月例給の引下げ改定

- 俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止

期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (0.35 月分)

超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

給与勧告の基本的考え方

- ・ 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、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映し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

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

11,100 民間事業所の約 46 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.8%)

<月例給> 公務と民間の 4 月分給与を調査 (ベア中止、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、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

民間給与との較差 863 円 0.22% [行政職(一)...現行給与 391,770 円 平均年齢 41.5 歳]

俸給 596 円 住居手当 209 円 はね返り分(注) 58 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> 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.17 月 (公務の支給月数 4.50 月)

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) の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ

行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ (平均改定率 0.2%) とするが、初任給を中心にして若年層 (1 級 ~ 3 級の一部) は引下げを行わない。7 級以上は平均を 0.1% 上回る引下げ

指定職俸給表行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率 (0.3%) を踏まえた引下げ

その他の俸給表行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ (医療職俸給表(一)等を除く)

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率 ([実施時期等] 参照) を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当 (新築・購入後 5 年に限り支給、月額 2,500 円) を廃止

(3) 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

(35,300 円 35,200 円)

<期末・勤勉手当 (ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5 月分 4.15 月分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
21 年度 期末手当	1.25 月(支給済み)	1.5 月 (現行 1.6 月)
勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.7 月 (現行 0.75 月)
22 年度 期末手当	1.25 月	1.5 月
以降 勤勉手当	0.7 月	0.7 月

本年 5 月の勧告に基づき、21 年 6 月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分 (0.2 月分) は引下げ分の一部に充当

[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 (0.24%) (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 (俸給月額の引下げ改定のあった者に限る)

(注) 行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

<超過勤務手当等> 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月 60 時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を 100 分の 150 に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度を新設
なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

[実施時期] 平成 22 年 4 月 1 日

給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成 22 年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与と配分の見直し等について検証を行うとともに、の高齢期の雇用問題に関連した給与と制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
- ・ 平成 23 年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大 2.6 ポイントで、改革前(最大 4.8 ポイント)より減少。平成 23 年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

高齢期の雇用問題～65 歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

- ・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては 65 歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の 65 歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・ 公務能率を確保しながら 65 歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から、定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当
- ・ その条件を整えるため、「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)の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・ 準備期間も勘案すれば、平成 23 年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成 22 年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

(1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた 60 歳台前半の給与水準及び給与体系

を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し

- (2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員制度改革に関する基本認識

(1) 本院の基本認識と取組

高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度及び運用の一体的な改革を進め、公務員の意識改革を徹底することが肝要。改革の実現に向け使命・責務を果たす決意

(2) 政官関係と公務員の役割

政治と公務員の役割分担を前提に、政治的に中立な職業公務員制度が維持されることで、行政の専門性や公正な執行を確保。幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

労働基本権の在り方は公務員制度の基本的枠組みや行政執行体制に大きな影響。現行制度の見直しには、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断することが必要

主な個別課題と取組の方向

1 人材の確保・育成等

(1) 採用試験の基本的な見直し

- ・ 有為な人材の誘致のため、積極的な人材確保活動と併せ、試験制度の見直しが必要
- ・ 「採用試験の在り方を考える専門家会合」(座長：高橋滋一橋大学教授)の報告書を踏まえ、総合職試験・一般職試験・専門職試験・中途採用試験への再編、総合職試験には院卒者試験も創設 - 各試験の枠組みを提示
- ・ 平成24年度の新試験の実施に向け、早急に具体化を検討

検討の
視点

中立・公正な試験の構築
キャリア・システム見直しの契機
論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

人材確保に資する魅力ある試験
新たな人材供給源に対応

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

- ・ 「公務研修・人材育成に関する研究会」(座長：西尾隆国際基督教大学教授)の報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進

- ・ 職業公務員固有の役割にかんがみ、全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養。このため、失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援するほか、職員の能力の伸長に資する研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正性等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、事務官・技官の呼称を廃止することが適当であり、関係府省における必要な検討を要請

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進展。日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討。忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要。全府省における計画的な在庁時間削減の取組を推進。国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

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が、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、昨年来の世界的な金融危機を発端とした景気の急速な悪化を反映して、民間事業所におけるベースアップや定期昇給の実施状況は非常に厳しいものとなっている。

また、残業の規制や非正規社員の契約更新の中止・解雇、賃金カットなど、何らかの雇用調整を行っているという回答した事業所は4割を超える状況となっていた。

このような民間の状況の下、人事院においては、俸給表の引下げや期末手当・勤勉手当の過去最大となる大幅な引下げなどを内容とする勧告が既になされたところである。

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。

給料表の改定

本市においては、国との均衡を図る観点から、平成20年4月に国の俸給表と同様の給料表を導入しているが、本年設置された人事委員会により、職員給与と地域民間給与との比較が可能となった。

これまで述べたとおり、本年4月時点で職員給与と民間給与を比較した結果、月例給については本市職員の給与が民間給与を4,972円(1.23%)上回っていたことから、較差の大きさ等を考慮して、給料表の引下げ改定を行う必要がある。

人事院においては、俸給表について、初任給を中心とした若年層である1級から3級までの一部については引下げを行わない一方で、管理職層である7級以上については一般職員を上回る引下げを行う勧告がなされたところである。

これらのことを踏まえ、行政職給料表については、国の俸給表構造及び地域民間給与水準との均衡を図る観点から、本年人事院が勧告した俸給表を基準として、これに、本市における公民較差を解消するための率を乗ずる改定を行うことが適当である。

なお、給料月額について引下げの改定を行うことを踏まえ、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 20 年市条例第 6 号）附則第 6 項に規定する経過措置の対象となっている職員についても、他の職員との均衡を図る観点から、その差額に相当する額の算定の基礎となる額について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も、行政職給料表との均衡を基本とした改定を行う必要があるが、医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、改定を行わないことが適当である。

期末手当及び勤勉手当の改定

期末手当・勤勉手当については、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.35 月分引き下げ、4.15 月分とすることとする。

本年度については、本委員会の意見の申出による特例措置によって凍結された 6 月期における期末手当・勤勉手当の支給月数分(0.2 月分)を支給しないこととするとともに、引下げ月数(0.35 月分)から当該凍結分に相当する月数(0.2 月分)を減じた月数(0.15 月分)を 12 月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

この結果、本年 12 月期及び平成 22 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。

期末手当・勤勉手当の支給月数

(単位：月分)

区 分		平成 21 年 12 月期	平成 22 年度以降		
			6 月期	12 月期	年間計
一般の職員	期末手当	1.50(0.10)	1.25	1.50	2.75
	勤勉手当	0.70(0.05)	0.70	0.70	1.40
	計	2.20(0.15)	1.95	2.20	4.15
再任用職員	期末手当	0.80(0.05)	0.65	0.85	1.50
	勤勉手当	0.40	0.35	0.35	0.70
	計	1.20(0.05)	1.00	1.20	2.20

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、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、適切な調整措置を講ずる必要がある。

(2) その他給与に関する諸課題

住居手当

自宅に係る住居手当については、国においては、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ないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったとして、平成 15 年に財形持家個人融資に関連する住宅の新築・購入後 5 年に限り支給される手当のみを残して廃止され、当該手当についても、本年、人事院による廃止の勧告がなされたところである。

本市においては、給与制度の適正化を目指した見直しの中、本年 4 月に新築・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ところであり、平成 23 年度までの経過措置の中で適正な水準に向けて移行中である。

また、勤務地と居住地の関係や住宅事情など、国家公務員と本市職員では住居手当に関する状況に相違がある。

これらの状況を考慮した結果、自宅に係る住居手当については、他都市の状況や民間の状況を踏まえながら、借家・借間に係る住居手当のあり方も含めて引き続き検討を進めることとする。

給与構造改革

平成 18 年 4 月から国家公務員について実施されている給与構造改革は、公務員の給与制度の基本である職務給の原則、勤務実績の給与への反映を進めるとともに、地域における公務員給与水準の適正化を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うものであり、平成 22 年度までの 5 年間で段階的に進められている。

本市においても、平成 18 年 4 月から、給料表の平均 4.8%の引下げや給与カーブのフラット化、号給の 4 分割など、国と同様に給与構造改革を進めてきたところである。

本市における給与構造改革は、来年度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に対する地域手当の支給率の改定をもって、給与制度上は完成する予定である。

今後は、職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務実績の給与への反映及び給料と地域手当の適切な配分により地域民間給与水準との均衡を図るという給与構造改革の趣旨を踏まえつつ、職務・職責に応じた管理職手当のあり方、合併時期により、国が指定する支給地域に該当していない市内一部地域への地域手当支給の問題についても、引き続き検討を進めていく必要がある。

時間外勤務手当等

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的に労働基準法の改正が行われ、平成 22 年 4 月 1 日から、1 か月に 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ等が行われることとなる。

国においては、労働基準法改正の趣旨を踏まえた超過勤務手当の支給割合引上げ等について、本年、人事院による勧告がなされたところである。

本市においても、労働基準法の改正を踏まえ、月 60 時間を超える時間外勤務に係る支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度の導入を検討することが必要である。

(3) 人事管理に関する諸課題

人材の確保・育成

少子高齢化による人口構造の急速な変化や世界同時不況による経済状況の急速な悪化などにみられるように、近年の自治体を取り巻く環境は、絶えず、かつ著しく変化し続けている。

また、地方分権の進展に伴い、各自治体には、行財政改革を推進しながら自己責任による主体的な都市経営を行うことによって、複雑・高度化、多様化する行政ニーズに応え、より一層質の高い行政サービスを積極的かつ持続的に提供していくことが求められている。

こうした中、本市では本年、4年ぶりとなる行政職の採用試験を実施したところであるが、政令指定都市となった本市においては、そのスケールメリットを活かしながら都市ビジョンに定めた目指すべき都市像の実現に向けて事業を着実に進めていくため、将来を担う優秀な人材の確保・育成がまさに喫緊の課題である。

そのため、本委員会としては、任命権者と連携、協力しながら、職員募集ガイド配布等の広報活動やインターンシップ受入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、募集や試験実施の手法についての分析と研究を重ね、引き続き受験者の確保に向けた有効な取組を推進していく必要がある。

さらに、民間企業で培った専門的知識・実務経験を市政運営に活用するため、本年実施する民間企業等職務経験者採用試験など、今後も、多様化・高度化する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。

また、人材の育成に当たっては、任命権者において、人材育成ビジョンを策定し、職員の能力開発・向上に努めているところであるが、今後は「職場」「人事」「研修」がそれぞれ有機的に連携し、人を育てる制度と人が育つ組織づくりに向けた具体的な人材育成策について、さらに検討を行う必要がある。

なお、相次ぐ公務員の不祥事等により、公務及び公務員への国民、市民の不信感や批判が高まっている現状を踏まえ、市民の信頼と期待に応えるべく、本市としても、改めて全体の奉仕者として公務・公共のために全力を尽くすという職員の使命感を醸成し、市民に信頼される組織を実現させなければならない。

人事評価制度

人事評価制度は、能力及び業績評価をもとに、任用、人事配置、給与処遇などの人事管理に反映することで、より一層業務の効率的な運用を

図ること、また、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応しうる能力の確保及び全体の奉仕者としての高い倫理意識をもった人材育成に活用するものであり、国においては、国家公務員法の改正により本年4月から新たな人事評価制度が施行されている。

本市においては、職務・職責に応じた給与構造への転換を図るため、平成18年度から順次導入してきた給与構造改革を基盤として、現在は、「新岡山市行財政改革大綱」に掲げられているように、平成22年度を目標として人事評価制度の本格的な導入を進めているところである。

人事評価制度の本格的な実施においては、客観的で公正性・透明性を十分確保した実効性のある人事評価制度を早急に整備する必要がある、具体的な評価方法や人事管理への反映方法については、国の実施状況や、他都市の状況も把握しながら、職員の理解と納得が得られるよう十分な検討と検証が必要と考える。

女性職員の登用

近年、本市においては女性職員の割合が増加する傾向にあり、男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の登用に向けた取組が行われているところである。

任命権者においては、性別による固定的な職務分担の概念を払拭し、女性職員の企画・経営・政策立案部門や契約・折衝・徴収・ケースワーク等を含む渉外部門などへの積極的な登用による職域・職務の拡大をはじめ、将来の女性幹部候補生として係長・主任級に積極的に登用を行うなど、長期的な視野で女性職員の登用に向けた取組がなされているが、今後もより一層、男女共同参画社会を推進していく積極的な取組が求められるところである。

仕事と家庭の両立支援

本年7月、民間労働者が就業しつつ育児や介護を行うことができる環境を整備することを内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律が公布された。

国家公務員においては、家族を構成する男女が共に家庭生活における

責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備することが重要な課題であるとして、人事院による国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出がなされたところである。同様の趣旨から、地方公務員についても地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が見込まれるところである。

また、本市においては、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、かつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、「岡山市特定事業主行動計画 ～子どもきらきら 家族にこにこ 職場いきいき みんなで子育て 岡山市～」を定めるなど、様々な取組を進めているところである。

この行動計画は、本年度末で当初の 5 年の計画期間を経過するため、見直しが検討されているところであるが、見直しに当たっては、次世代育成支援対策推進法の趣旨も踏まえ、仕事と子育ての両立を支援するための勤務環境の一層の整備が期待されるところである。

時間外勤務の縮減

職員の心身の健康を保持し、仕事と家庭のよりよい調和の実現を図る観点から、時間外勤務の縮減は重要な課題と位置づけられている。

任命権者においては、時間外勤務の縮減に向けて、ノー残業デーの徹底や週休日の振替制度等の活用、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、年間を通じた業務の適正な配分及び計画的な進行管理などの取組が行われているところである。

しかしながら、行財政改革の推進に伴う職員数の減少、政令指定都市移行に伴う行政ニーズの複雑・高度化、多様化の流れの中、職場によっては長時間にわたる時間外勤務が常態化している実態が見受けられることから、引き続き、時間外勤務の縮減に向けた実効性のある取組が望まれるところである。

このためには、管理職員を含む職員一人ひとりが常にコスト意識を持ち、仕事と時間に対する自己管理能力を高めるなどの意識改革を行うことが重要であり、特に各所属における管理職員においては、職員の業務の内容や時間外勤務の状況を常に把握することで業務の進捗状況を適正

に管理し、適切な業務配分を行うなど、個別具体の行動として実践することが重要である。

さらに、任命権者においては、事務の簡素化・効率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推進する必要がある。

職員の健康の保持

近年、社会全体が急速に変化する中、地方分権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、職員の心身の負担も増大している。

こうした中、任命権者においては、従来からの健康診断や健康相談など、職員の健康管理に関する各種事業の実施に加え、「過重労働による健康障害予防対策実施要領」を定めて、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などを実施しているところである。

また、全国的な傾向と同様に、本市においても「心の病」により休職する職員、休暇を取得する職員の数が年々増加する傾向にある中、「岡山市職員メンタルヘルス対策実施要綱」を制定し、セルフケア及びラインによるケアができるよう研修会やパンフレット配布等による啓発を行うとともに、産業医によるストレス相談や専門相談員によるセクハラ相談、休職者の復帰支援体制の整備を行うなどの対策が実施されている。

このように、任命権者において様々な取組が行われているところであるが、職員の心身の健康を保持、増進し、心身の健康に不安を覚えることなく職務に専念する環境を整えていくことは任命権者の重要な責務であり、今後とも、職員の健康障害防止策や職員が気軽に相談できる環境づくりなど、予防や早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰と再発防止のための環境を整えるなど、職員の健康を保持していくための、なお一層の取組が求められるところである。

また、近年顕在化してきた「パワー・ハラスメント」は、心の健康にも影響を及ぼす問題として社会的な関心が高まっている。法令において明確な定義がなされていないものの、職場におけるパワー・ハラスメントについての正しい認識を持つことができるよう、具体的な言動例や注

意すべき事項等について情報提供を行うなど、問題の発生を未然に防ぐ取組が求められる。

高齢期の雇用問題

平成 25 年度から、公的年金の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60 歳定年退職後、年金受給までの間に無収入となる期間が発生することになる。

こうした年金制度の変更を前に、雇用と年金の連携を図ることが重要課題となっており、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律においては、定年年齢の 65 歳以上への段階的引上げ、高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する継続雇用制度の導入、または定年制度の廃止のいずれかの措置を行うことを民間企業に対して義務付けている。

人事院は平成 19 年 8 月の給与勧告時の報告において、公務における高齢期雇用確保策について総合的な検討を行う必要があることを指摘し、この検討を進めるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を設置した。本年 7 月、同研究会は、国家公務員の定年年齢を段階的に 65 歳に引き上げるべきことを提言した「最終報告」を取りまとめたところである。

人事院はこの最終報告を踏まえ、本年の給与勧告時の報告の中で、年金支給年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとし、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていくとしている。

本市においては、今後、国の動向等を注視し、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できるよう図るとともに、長年の職務を通じて得た知識や経験、技術等を十分に活かしながら、公務を担う次の世代にスムーズに伝えていくことができるよう、検討を進めていく必要がある。

非常勤職員の処遇

人事院は昨年、非常勤職員の適正な給与の支給について指針を発出し、本年の給与勧告時の報告においても非常勤職員制度の適正化について言

及している。

本市においても、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るが、非常勤職員についても適正な処遇を行うことでその志気を高め、市民サービス提供の担い手として、職務に対するやりがいを感じつつ、安心して職務に精励することができるよう、今後とも検討を進める必要がある。

8 おわりに

本委員会として初めてとなる職員の給与等に関する報告は以上のとおりである。

冒頭でも述べたとおり、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り、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られる。

本年4月1日の政令指定都市移行により、以前に増して、本市及び職員に対する市民の期待が高まっている。

職員においては、複雑・高度化、多様化する行政ニーズに応えるため、市民サービスの最前線に立って、日々全力で職務に励んでいるところであるが、なお一層の強い使命感と高い倫理観を持って職務にあたるとともに、市民から寄せられる厚い信頼と大きな期待に応えるべく、厳しい時代にあっても未来を見据え、引き続き、行政サービスの向上、本市の更なる発展のために精励されるよう、大いに期待する。

本委員会としては、今後とも、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。

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考慮して、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) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び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、所要の調整措置を講ずること。

