

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成22年9月

岡山市人事委員会



岡人委第124号
平成22年9月29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	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の概要	6
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	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	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

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。これが、本委員会の初めての報告及び勧告であったが、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 22 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 4,202 人（昨年 4,239 人）であって、その平均年齢は 42.5 歳（同 42.2 歳）、平均経験年数は 20.6 年（同 20.4 年）、男女別構成比は男性 63.7%、女性 36.3%、学歴別構成比は大学卒 60.7%、短大卒 18.7%、高校卒 19.1%、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 339,342 円、扶養手当 10,696 円、地域手当 11,103 円、住居手当 8,666 円、管理職手当 12,246 円、単身赴任手当 44 円、初任給調整手当 372 円、計 382,469 円となっており、昨年の 387,325 円と比べて 4,856 円減少している。これは、昨年の給与改定、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 325 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 120 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 22 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 90.8% (調査実人員 4,129 人) と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 30.9% (昨年 48.8%)、高校卒で 15.4% (同 18.2%) となっており、いずれも昨年より減少している。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 87.7%、高校卒で 100.0%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 192,156

円（昨年 191,532 円）、高校卒で 158,195 円（同 157,808 円）となっており、いずれも昨年より増額となっている。

（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 13.3% であって昨年（10.8%）に比べて増加した。ベースアップを中止した事業所の割合（27.5%）は、昨年（27.0%）に比べてほぼ同程度であり、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 改定の 慣行なし
係員	13.3	27.5	0.0	59.3
課長級	11.9	25.2	0.0	62.9

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 78.8% となっており、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 16.8%、減額となっている事業所の割合が 12.9%、昇給額に変化がなかった事業所の割合が 49.1% であった。なお、定期昇給を停止した事業所の割合は 9.7% 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 停止		
		増額	減額	変化 なし			
係員	88.5	78.8	16.8	12.9	49.1	9.7	11.5
課長級	84.2	73.9	14.9	12.2	46.8	10.3	15.8

（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。

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36.3%となっており、昨年(41.9%)に比べて減少した。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(22.4%)、残業の規制(10.6%)、賃金カット(9.9%)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	22.4
転籍出向	1.7
希望退職者の募集	2.0
正社員の解雇	2.2
部門の整理閉鎖・部門間の配転	8.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.6
残業の規制	10.6
一時帰休・休業	5.8
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	36.3

(注) 項目については複数回答である。

③ 諸手当の状況

民間事業所における住宅手当の支給状況については、住宅手当制度のある事業所の割合は53.4%であって、このうち、借家・借間居住者に対して手当を支給する事業所の割合は95.1%、自宅(持家)居住者に対して手当を支給する事業所の割合は79.2%、社宅居住者に対して手当を支給する事業所の割合は12.7%となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第16表(P43) 参照)

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、依然として厳しい状況にあるものの、残業の規制や採

用の停止・抑制等様々な取組を行いながら、従業員の給与においては、一部に持ち直しの兆しが見られる。

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。

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368円(0.09%)下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 〕
401,450円	401,082円	368円 (0.09%)

(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 3.95 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 (4.15 月) が 0.20 月分上回っていた。

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)	337,891 円
	上半期 (A2)	329,351 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	654,814 円
	上半期 (B2)	663,332 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.94 月分
	上半期 (B2/A2)	2.01 月分
	年間	3.95 月分

(注) 「下半期」とは平成 21 年 8 月から平成 22 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 1.2% の減少、岡山市で 1.5% の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 19 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 189,570 円、207,510 円及び 225,460 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 18 表 (P46) 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 10 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△9.4万円（△1.5%）

（月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ）

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）

I 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、勧告に当たっては、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

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 11,100 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を实地調査（完了率 89.7%）

〈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、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 △757円△0.19%〔行政職俸給表(一)…現行給与395,666円平均年齢41.9歳〕
俸給△637円 俸給の特別調整額△51円

はね返り分等(注)△69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 3.97月（公務の支給月数4.15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）を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）

※ 医療職(一)（人材確保のため）、指定職（一官一給与のため）等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

①行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ（平均改定率△0.1%）。その際、中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ

②指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（△0.2%）

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）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う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

※ 専門スタッフ職俸給表の級の 신설については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(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

(35,200円→35,100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 4.15月分→3.95月分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
22年度 期末手当	1.25月(支給済み)	1.35月(現行1.5月)
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.65月(現行0.7月)
23年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.675月	0.675月

〔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日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（△0.28%）（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）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によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

〈超過勤務手当〉 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

III 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

IV 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、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、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任

を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に

- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

公務員人事管理に関する報告の骨子

I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み(内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する)と特徴(市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違)を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置(仲裁制度)が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素

- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

II 基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

- ・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題
- ・ 意見公募手続（本年6月）を経て、新たな試験制度の全体像を提示
 - － 現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、試験体系を再編
 - * 総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験
 - * 専門職試験
 - * 一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等
 - * 経験者採用試験
- ・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実
- ・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

- ・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定
- ・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

III その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

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、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た昨年の状況に比べると、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るところとなっている。

しかしながら、採用の抑制・停止や新規学卒者を採用した事業所の割合の大幅な減少など、雇用面では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、計画的な定員削減や社会保険庁の廃止等の中、在職期間の長期化に伴う高齢層の退職者の減少により職員の平均年齢が上昇したことで平均給与月額が上がっているとして、月例給、特別給ともに引下げを行うこと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、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368円(0.09%)下回っていた。

一方、昨年の地方公務員給与実態調査(総務省)において、本市の職務の級の格付けが国の水準よりも高くなっているのではないかという、いわゆる「給与のわたり」の指摘を受けている。地方公務員法においては、職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない(職務給の原則)とされており、これは、均衡の原則、給与条例主義の原則、情勢適応の原則と並び、公務員の給与決定の原則をなすものである。

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。

① 給料表の改定

本年の改定に当たっては、均衡の原則に基づく地域民間給与水準との均衡と職務給の原則に基づく適正な給与制度の実現の両面から慎重に検討を行った結果、行政職給料表については、その水準を一律に引き上げるのではなく、本年4月の時点で僅少なながら職員給与と民間給与の間に生じている較差を考慮しつつ、職務給の原則を踏まえた適切な給与制度

に向けた見直し（給与のわたりの解消）を図る必要がある。

なお、見直しに当たっては、人事院の近年の給与勧告において、初任給を中心とした若年層への配分及び給与カーブのフラット化に重点が置かれてきたことに留意する必要がある。

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する必要がある。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。

② 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 0.20 月分引き下げ、3.95 月分とすることとする。

本年度については、12 月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととし、平成 23 年度以降については、人事院勧告における国の支給状況も考慮して配分を行うこととする。

この結果、本年 12 月期及び平成 23 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。

区 分		平成 22 年 12 月期	平成 23 年度以降		
			6 月期	12 月期	年間計
一般の職員	期末手当	1.35(△0.15)	1.225	1.375	2.60
	勤勉手当	0.65(△0.05)	0.675	0.675	1.35
	計	2.00(△0.20)	1.90	2.05	3.95
再任用職員	期末手当	0.80(△0.05)	0.65	0.80	1.45
	勤勉手当	0.30(△0.05)	0.325	0.325	0.65
	計	1.10(△0.10)	0.975	1.125	2.10

③ 改定の実施時期等

職務給の原則を踏まえた給与制度の見直しについては、公民較差が本年 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つつ、速やかに実施する必要がある。また、期末手当及び勤勉手当の改定については本年 12 月から実施するものとする。

(2) その他給与に関する諸課題

① 給与構造改革

平成 18 年 4 月から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、本年度までの 5 年間で段階的に進められてきた。

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。

今後は、給与構造改革を基盤とした人事評価制度の導入とあわせ、職務・職責に応じた給与制度の推進、勤務実績の給与への反映を進めていくことで、より一層職員の能力を引き出し、士気を高めていくことが必要である。

なお、職務・職責に応じた管理職手当支給区分のあり方、合併時期により国の支給対象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、人事管理上の問題を含め、引き続き検討を進めていく必要がある。

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ないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったとして、昨年廃止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、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、本年の民間事業所の住宅手当の支給状況を見ると、住宅手当を支給している事業所のうち、約 8 割の事業所が自宅（持家）居住者に対して手当を支給している。

自宅に係る住居手当については、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の住居手当に関する状況の相違、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。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

少子高齢化による人口構造の急速な変化と本格的な人口減少社会の到来、経済のグローバル化、地方分権の進展など、自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、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、昨年 4 月に政令指定都市へ移行した本市においては、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本年初めて実施した採用説明会、さらに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、引き続き多様で有為な人材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、大学卒業程度などの採用試験における 3 次試験制の導入や、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の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。

任命権者においては、本年 4 月、人材育成ビジョンを改訂し、めざすべき職員像として「環境の変化に対応し、市民のために市民視点で考え、行動する職員」を、めざすべき職場像として「市民に信頼され、市民のために高い成果をあげる活力のある職場」を掲げたところである。今後は、組織と人材を活性化しつつ、職場、人事、研修を有機的に連携させ、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進めていく必要がある。

また、組織の効率的な運営や職員が働きやすい環境づくりにおいて、管理職員の職場マネジメントの重要度が増していることに配慮し、職場管理者支援研修等の管理職員を対象とした研修の充実など、人事管理と職員研修が連携して職員や職場を継続的にサポートしていくことが必要である。

なお、国や地方公共団体の職員の相次ぐ不祥事等により、公務及び公務員への国民、市民の信頼が損なわれ、批判が高まっている現状を踏まえ、本市としても、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高い使命感と倫理観を持つ職員の育成に努め、市民の信頼に答えていかなければならない。

② 人事評価制度

人事評価は、職員がその職務において発揮した能力、挙げた実績及び職務に対する取組姿勢の評価をもとに、任用、人事配置、給与その他の処遇などの人事管理に的確に反映していくことで、能力・実績に基づく人事管理の基礎とし、職員の意識改革を促すことによって組織の活性化につなげ、複雑・高度化、多様化する行政課題に対応しうる人材の育成に活用していくものである。

本市においては、昨年度から、課長相当職以上の管理職を対象に人事評価制度が本格的に導入され、勤勉手当の成績率や昇給等の給与処遇面に反映させることで、職員の能力と士気を高めていくこととされている。

「新岡山市行財政改革大綱（新・短期計画編）」において、本年度は全職員を対象を拡大して実施することが掲げられているが、人事評価制度の導入は、本市における人事管理上の大きな転換点となるものである。

人事評価制度においては、適材適所の人事配置やメリハリのある処遇を実現することで、より一層職員の能力と士気を高めることができるよう、客観的で公正性・透明性を十分に確保した制度の構築が不可欠である。また、運用に当たっては、絶えず検証と検討を行い、改善を重ねていくことで、職員の理解と納得を深め、制度に対する信頼性を高めていくことが求められる。

③ 女性職員の登用

市民の半数を占める女性の意見を政策・施策に反映していくためには、政策決定過程において男女が共に参画することが必要であり、このことは、男女共同参画社会の形成を図る上での基盤をなすものである。

人事院においては、多様な職務経験の付与を通じた女性職員の職域の拡大、女性職員研修の実施、メンター制度の導入など、女性職員の登用を図るための取組を進めているところである。しかしながら、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、管理職へ登用される女性職員の割合が依然として低い水準にあるとし、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直すなど、女性職員の採用・登用の拡大に向けてより実効性のある取組を強化していくとしている。

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、「岡山市特定事業主行動計画」を策定しているが、本年度、中間期における見直しが行われ、同行動計画の「後期編」が策定された。この「後期編」は、性別による固定的な役割分担の概念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大に向けて努力するなど、積極的な支援を行う取組を通じて、平成 26 年度までに管理職員（課長相当職以上）のうち女性が占める割合を、現在の 5%から 8%に引き上げるとする目標を掲げている。

目標の達成に向けて、将来の女性幹部候補生としての係長・副主査級への積極的な登用や職域・職務の拡大など、長期的な視点での女性職員の登用を促進するための取組がなされているが、今後は、キャリア形成支援や育児・介護と仕事の両立支援の推進など、国や他都市の先進事例も参考としつつ、より実効性のある具体的、積極的な女性職員登用のための取組が求められる。

④ 仕事と家庭の両立支援

本年 6 月 30 日、急速に進む少子化への対策を進める観点から、民間従業員の仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを目的として、「改正育児・介護休業法」が施行された。

同様の趣旨から、公務員についても法律の改正が行われ、本市においても、岡山市職員の育児休業等に関する条例及び岡山市職員の勤務時間、

休日及び休暇に関する条例の改正が行われたところである。

また、本年度見直しが行われた「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」では、「改正育児・介護休業法」の趣旨も盛り込みつつ、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することが目的とされており、職員への子育て支援制度の周知及び啓発に重点を置いた行動計画となっている。

「イクメン」とは、育児に積極的に参加する男性のことを指すが、本年6月17日、厚生労働省が男性の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を始動したように、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は、本市全体で取り組むべき重要な課題である。また、勤務環境の整備に加え、両立支援に対する職員及び職場の意識改革が進むよう、周知と啓発のための具体の取組が求められるところである。

⑤ 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である。

任命権者においては、「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等を実施するとともに、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など、時間外勤務の縮減に向けた取組を行っている。

さらには、本年4月から月60時間を超える時間外勤務に係る割増率が引き上げられた趣旨を踏まえ、時間外勤務が月60時間を超える職員に対して、勤務状況と健康状態の把握に努め、改善方法等を検討するなどの取組を行っているところであるが、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、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重要である。特に、管理職員においては、職員の業務の内容や勤

務状況を的確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、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、個別具体的な行動として実践していくことが重要である。

さらに、任命権者においては、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う観点からも重要であるが、近年の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、職員の心身の負担は増大している。

任命権者においては、様々な取組が行われているところであるが、全国的な傾向と同様に、本市においても「心の病」による長期病休者は年々増加し、看過できない状態となっている。

人事院においては、本年7月、心の健康問題による療養のため長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針を改定し、一定期間継続して試験的に出勤することで職場復帰の不安を緩和する「試し出勤」制度の活用を提言しているところである。

本市においては、「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休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなどの対策が実施されているが、これらの対策に加え、管理職員や周囲の職員が早期に心の健康の変調に気づくことができる職場づくりに取り組む必要がある。そのためには、研修等の充実を図り、管理職員は、働きやすい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、本市では、本年4月、「岡山市セクシュアル・ハラスメント苦情処理委員会設置要綱」が「岡山市セクシュアル・ハラスメント等防止・対策委員会設置要綱」に改められた。

これは、セクシュアル・ハラスメントの発生を防止するとともに、専門相談員による相談体制の整備等により、職員からの相談に適切かつ効果的に対処しようとするためのものであり、心の健康にも影響を及ぼす問題として近年社会的な関心が高まっている「パワー・ハラスメント」にも対処することとされている。

今後とも、セクシュアル・ハラスメント等に適切に対処していくためには、基本方針の見直しも含め、本市としての確固たる方針を示していくことが必要である。

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、職員が相談しやすい環境の整備や専門職員の充実等をはじめとした、なお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

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、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ためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に 65 歳まで延長することが適当であるとし、本年の給与勧告時の報告の中で、60 歳台の多様な働き方や給与制度の見直し等、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示したところである。今後は、これらの骨格に基づいて、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

国と地方で職種や職務の内容、人員構成等、人事管理全般に相違がある中、本市においては、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、具体的な制度設計の検討に早急に着手する必要がある。

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るが、市民にとっては、非常勤職員も行政サービス提供の担い手の一人である。

国と地方で法の適用に差異はあるものの、人事院においては、非常勤職員の適切な処遇が図られるよう、順次見直しが進められているところである。

本市においても、非常勤職員の適正な処遇の確保に向けた取組が進められているところであるが、職務に対する誇りとやりがいを感じつつ、市民サービス提供の担い手として安心して職務に精励することができるよう、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。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ことは既に述べた。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必要である。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ている。

先に述べたとおり、改訂された人材育成ビジョンでは、「環境の変化に対応し、市民のために市民視点で考え、行動する職員」をめざすべき職員像として掲げている。職員においては、ますます複雑・高度化、多様化する市民ニーズを踏まえ、より一層市民との連携と協働を深めながら真摯に職務に励み、政令指定都市移行を機にこれまで以上に高まっている市民の期待に対し、引き続き強い使命感と高い倫理観をもって応えていくことを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とおり、本市職員の給与と民間給与の較差を考慮しつつ、職務給の原則を踏まえた給与制度の見直しを図ること。

(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

1の(1)については、公民較差が本年4月時点における本市職員の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つつ、速やかに実施すること。

また、1の(2)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。

