

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年9月

岡山市人事委員会

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等の概要	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	12
(3) 人事管理に関する諸課題	13
8 おわりに	18

別紙第2 勧告	19
---------	----

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

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 10 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 24 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、4,278 人であって、その平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.6 年、男女別構成比は男性 62.7%、女性 37.3%、学歴別構成比は大学卒 61.9%、短大卒 18.0%、高校卒 18.7%、中学卒 1.4%となっている。

また、これらの職員の平均給与月額は、給料 337,920 円、扶養手当 10,364 円、地域手当 10,717 円、住居手当 7,802 円、管理職手当 11,876 円、単身赴任手当 75 円、初任給調整手当 338 円、計 379,092 円となっており、昨年の 379,636 円と比べて 544 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 326 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 24 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等の状況や諸手当の支給状況、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、90.8%（調査実人員 3,952 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 45.7%（昨年 44.2%）、高校卒で 12.7%（同 11.9%）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は、大学卒で 98.0%、高校卒で 79.8%となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第 11 表(P41) 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 191,899 円（昨年 192,303 円）、高校卒で 157,543 円（同 156,667 円）となって

いる。

(参考資料 2 民間給与関係 第10表(P41) 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、ベースアップの慣行のない事業所の割合が73.1%となっており、昨年（61.1%）に比べて増加している。ベースアップを実施した事業所の割合は9.8%となっており、昨年（14.3%）に比べて減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は17.1%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 アップの 慣行なし
係員	9.8	17.1	0.0	73.1
課長級	8.9	13.3	0.0	77.7

(注) 1 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。

2 百分率(%)で示しているものについては、小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%にならない場合がある。

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84.6%となっており、昨年（80.3%）に比べて増加している。そのうち、昇給額について、昨年に比べて減額になっている事業所の割合（12.3%）及び変化がなかった事業所の割合（57.0%）が、それぞれ昨年（8.6%及び49.5%）に比べて増加しているのに対し、増額になっている事業所の割合は、15.3%と昨年（22.2%）に比べて減少している。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は6.5%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 中止		
		増額	減額	変化 なし			
係員	91.1	84.6	15.3	12.3	57.0	6.5	8.9
課長級	85.7	77.6	13.9	11.2	52.5	8.1	14.3

(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。

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33.5%となっており、昨年(26.3%)に比べて増加している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(19.7%)、残業の規制(10.5%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(6.9%)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	19.7
転籍	6.0
希望退職者の募集	1.9
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	4.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.9
残業の規制	10.5
一時帰休・休業	2.1
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	0.0
雇用調整を行っているという回答があった事業所	33.5

(注) 項目については複数回答である。

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、昨年に比べて、ベースアップや定期昇給の実施状況に厳しさが見られるとともに、雇用調整を行っているという回答があった事業所の割合が増加している。

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17表(P43) 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367円(0.09%)上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]
399,934 円	400,301 円	△367 円 (△0.09%)

(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 of 3.94 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) とおおむね均衡していた。

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)	334, 109 円
	上半期 (A2)	335, 721 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	666, 583 円
	上半期 (B2)	651, 327 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.00 月分
	上半期 (B2/A2)	1.94 月分
	年 間	3.94 月分

(注) 「下半期」とは平成 23 年 8 月から平成 24 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 0.4% の増加、岡山市で 0.1% の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 20 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 155, 810 円、176, 680 円及び 197, 550 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 19 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 8 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、併せて給与制度の改正等について勧告するとともに、国家公務員制度改革等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、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

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・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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報告・勧告を行うことは、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査(完了率90.6%)

<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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差 (給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

(行政職俸給表(一)・・・現行給与(減額前) 401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後) 372,906円)

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を 7.67% 下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

＜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

- 公務の支給月数(現行 3.95 月)は、民間の支給割合(3.94 月)と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より 0.05 月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正(平成 25 年 1 月 1 日実施)

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も 50 歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50 歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55 歳を超える職員(行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は 57 歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は 2 号俸昇給)、特に良好の場合には 1 号俸(現行は 3 号俸)、極めて良好の場合には 2 号俸以上(現行は 4 号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成 25 年 4 月 1 日の昇給回復は、同日において 31 歳以上 38 歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大 1 号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに 2 ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成 25 年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出(平成23年9月)で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

・ 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

・ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

・ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

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、市内の民間給与等の状況は、ベースアップや定期昇給の実施に厳しさが見られ、雇用調整を行っているという回答があった事業所の割合が増加している。

また、国においては、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されているという状況の下、月例給及び特別給については改定を行わず、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するために昇給・昇格制度を見直す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、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367円(0.09%)上回っていた。

また、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の支給割合(3.94月分)が、本市職員の支給月数(3.95月分)とおおむね均衡していた。

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367円(0.09%)上回っていたことから、較差の大きさを考慮して、この較差を解消する必要がある。

本委員会は、公民給与に解消すべき一定の較差が生じた場合、給料表を改定することを基本に勧告を行っている。行政職給料表の改定に当たっては、近年の改定方針を踏まえ、若年層に配慮した上で引下げを行う必要がある。給与構造改革等に伴う経過措置額についても、給料表と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は、行政職給料表との均衡を考慮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。

なお、本市においては、住居手当制度の見直しに伴い、急激な水準低下を緩和するため、経過措置による段階的な引下げを行っている。この

経過措置により支給される住居手当についても公民の水準を比較する給与額に含まれており、本年においては、これを改定することで較差を解消することもできるものとする。

本年の公民給与較差の解消に当たっては、較差の大きさや改定の効果を勘案した上、職員の実態に応じ、給料表又は手当を改定することで較差を解消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（3.94月分）が、本市職員の支給月数（3.95月分）とおおむね均衡していたことから、改定を行わないことが適当である。

③ 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、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、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、適切な調整の措置を講ずる必要がある。

(2) その他給与に関する諸課題

① 住居手当

本市においては、住居手当制度の見直しに伴い、自宅に係る住居手当については新築・購入後5年に限り支給される手当のみを残して既に廃止し、経過措置による段階的な引下げを行っているところである。

本委員会は昨年の勧告において、引き続き他都市や民間の状況を踏まえながら、住居手当のあり方についての検討を進めるとした。

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、国においては平成21年に廃止され、政令指定都市においても、徐々に廃止が進んでいる状況にある。

また、岡山県では昨年の人事委員会勧告において、自らの所有に係る住居手当の廃止が勧告され、本年度末をもって廃止されることになっている。

一方、本市における本年の民間事業所の住宅手当の支給状況を見ると、自宅居住者に手当を支給している事業所は32.5%（住宅手当を支給する事業所のうち60.9%）であって、昨年の37.5%（同74.6%）、一昨年の42.3%（同79.2%）から大きく減少している。

これらの状況にかんがみ、自宅に係る住居手当については、廃止する方向で検討を進める必要がある。

② 高齢層職員の給与制度のあり方

近年の人事院においては、50歳台後半層における官民の給与較差が相当程度存在しているとして、高齢層職員の給与水準の見直しを重点に勧告が行われている。昨年は、給与構造改革における経過措置の廃止が勧告され、本年は、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・昇格制度を見直すこととする報告及び勧告が行われたところである。

本市では、給与構造改革における経過措置の他、国と同じ給料表導入に伴うもの、行政職給料表の見直しに伴うものなど、趣旨と経緯が異なる経過措置が講じられていることから、それぞれの実態を踏まえた検討が必要である。

高齢層職員の給与制度のあり方については、国と本市では、職種や職務の内容、年齢構成や役職構成、人事運用等に相違があることを踏まえ、国や他都市、民間の動向を注視しつつ、引き続き検討していく必要がある。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

少子高齢化の進展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、長引く景気の低迷、地域主権改革への流れなど、自治体を取り巻く環境は大きく変化している。本市においては、このような変化の中、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持続的に提供していくため、人材育成ビジョンが示す、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、これまで本委員会が行ってきた職員募集ガイドの配布や採用説明会の開催等の広報活動等に加え、質量ともに安定し

た受験者確保のための取組を進めるとともに、試験実施の手法についての検証と改善を重ねるなど、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。

採用から退職に至る一連の流れの中、それぞれの段階に応じた適時・適切な人材育成が求められている。そのためには、実践の場となる職場組織を中心に人が育つ環境づくりを進め、これに人事管理と職員研修を有機的かつ効果的に連携させることにより、職員の能力と意欲を一層高めていくことで、組織と人材の活性化を図っていくことが重要である。

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がますます高まっている現状を踏まえ、管理職員に対する支援や職場のマネジメントに関する研修の充実など、継続的なサポートが求められる。

現在実施されている人事評価制度においては、その公正・公平性、信頼性を高めつつ、今後の人事配置や人材育成に活用していくことを視野に入れ、職員の意欲と能力の向上、組織の活性化を図ることで、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。

国や自治体職員による不祥事が後を絶たない中、本市においても、一部の職員の不祥事によって、市民からの信頼が大きく損なわれるという現実がある。そして、損なわれた信頼の回復には長い時間と不断の努力が必要となる。このような現状を職員一人ひとりが厳しく受けとめ、全体の奉仕者として公務に全力を尽くすという使命感と倫理観を強く自覚し、市民の信頼に真摯に答えていかなければならない。

② 女性職員の登用

少子高齢化の進展等の社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに対応していくため、施策の立案・決定過程への女性の参画を推進することは、多様な立場からの新たな発想や価値観を各種の施策に取り入れ、より質の高い行政運営を展開していく上で不可欠である。

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 年度までに管理職員（課長相当職以上）のうちで女性が占める割合を 8% とする数値目標を設定している。この数値目標を達成するため、性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、職域や職務の拡大が重要であるとの認識の下での女性職員対象の人材育成を目的とした研修の実施に加え、育児や介護と仕事の両立支援を推進する勤務環境の整備の拡充など、

様々な取組を行っている。

本年の管理職員に占める女性の割合は、5.7%と昨年に比べて僅かに減少しているものの、採用者に占める女性の割合は年々増加しており、今後管理職への登用が期待される女性職員の層は徐々に厚みを増してきている。このような状況を踏まえ、これまでの取組を検証するとともに、男女が共に職務に対するやりがいを保ちながら公務を担っていくという観点から、能力や実績評価による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進めていく必要がある。

③ 仕事と家庭の両立支援

女性の社会進出や核家族化の進展、さらには男女共同参画の観点から、男女が共に育児や介護などの家庭生活における役割を果たしていくことが求められている。職員が家庭生活における役割を担いながら、職務に意欲的に取り組み、その能力を十分に発揮することができる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。本市においては、出産、育児、介護などライフステージに合わせた働き方が可能となるよう各種制度の整備と周知を図るとともに、利用しやすい職場環境づくりに取り組んできた。

本年6月、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議によって取りまとめられた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～では、男性の家庭への参加を強力に推進するため、公務員が率先して取り組むこととされている。

本市が策定している「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」では、男性職員の育児参加促進を重点のひとつに置き、促進に向けた取組を進めているところである。しかしながら、目標としている男性職員の育児参加の指標は、年度ごとの増減はあるものの、依然として低い状況にあることから、更に男性職員の育児参加を促すことが求められている。

男女が共に仕事と家庭の両立を図ることができるよう、引き続き、勤務環境の整備を進めるとともに、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。

④ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康を保持、増進し、仕事と家庭のよりよい調和の実現を図る観点から、重要な課題のひとつである。

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を行ってきた。このような取組もあって、政令指定都市に移行した平成 21 年度をピークに、職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間数は減少傾向にある。

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必要であり、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、適切な勤務時間管理に努めることが重要である。

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引き続き推進していく必要がある。

⑤ 職員の健康の保持と勤務環境の整備

近年の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。

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、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。

本市における長期病休者のうち、原因がメンタルヘルス不調によるものは約 5 割を占めており、職場復帰後に再び不調となってしまうケースも見られる状況である。

予防や復職支援、再発防止等の総合的なメンタルヘルス対策を進めていくためには、管理職員は働きやすい職場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、任命権者においては、今後も研修等の更なる充実を図るとともに、職員の健康と良好な勤務環境を保持していくための総合的かつ継続的な対策が必要である。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。本市では、昨年から、全てのハラスメントの

防止及び排除に関する方針を明確にし、「ハラスメントに対する手引書」を用いた未然の防止と発生時の対応などに関する所属長向けの研修を行っており、管理職員を中心としてハラスメントを許さない職場づくりの推進に取り組んでいる。

任命権者においては、全ての職員にハラスメント相談窓口を周知し、相談しやすい環境づくりに努めるとともに、プライバシーに配慮した相談環境の整備や専門職員の充実等を含めた体制の拡充などの取組を進めることと、引き続き研修等を通じてハラスメントを許さないという意識付けを徹底していくことが重要である。

⑥ 高齢期の雇用問題

昨年9月、人事院は、平成25年度以降の公的年金の支給開始年齢引上げに合わせ、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行った。

この意見の申出を受け、政府として雇用と年金の接続に係る施策の検討が進められ、本年3月、公的年金の支給開始年齢に達するまでの期間、希望者を再任用することを義務化することにより雇用と年金の接続を図ること等を内容とする「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」が、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された。

このような状況を踏まえ、本市における高齢期雇用のあり方について、国や他都市等の動向を注視しながら、定年退職後の職員の能力と経験を活かすことのできる職務や働き方等について、検討を行う必要がある。

⑦ 非常勤職員の処遇

本市においては、行財政改革を進めつつ、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。行政サービスの質を高めるためには、それぞれの職員が引き続きその使命を果たしていくことが重要である。

任命権者においては、非常勤職員が市政運営の担い手として職務に対する高い意欲とやりがいを持ち続け、安心して職務に精励することにより、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。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られる。

今夏開催されたロンドンオリンピックでは、岡山ゆかりの選手をはじめとした日本選手団の活躍が、多くの国民に大きな感動を与えてくれた。日々の鍛錬による諦めない心とひたむきな姿、とりわけ団体競技で発揮されたチームワークすなわち絆の力は、東日本大震災の被災地をも勇気づけるものとなった。

本市においては、様々な職員が、それぞれの役割に応じて市政運営の一翼を担っている。複雑・高度化、多様化する市民ニーズに適時・適切に応えていくためには、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み、その能力を十分に発揮していくとともに、これを最大化、最適化する組織運営と職場環境の整備が求められている。職員においては、引き続き高い使命感と倫理観を持って、70万余の市民の信頼と期待に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 給料表又は手当の改定

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、給料表又は手当を改定すること。

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、適切な調整の措置を講ずること。

