

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成29年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 187 号
平 成 29 年 9 月 28 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 藤 岡 温

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	10
(1) 本年の給与改定	10
(2) 扶養手当制度の見直し	12
(3) その他給与に関する諸課題	12
(4) 人事管理に関する諸課題	13
8 おわりに	19
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	37
3 生計費関係	55
4 労働経済関係	57

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の経済・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 29 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、7,403 人であった。このうち行政職給料表適用者(4,026 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 29 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、2,761 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		7,403 人	2,761 人
平均年齢		42.5 歳	45.1 歳
平均経歴年数		20.2 年	22.9 年
学 歴 構 成	大 学 卒	79.5%	71.9%
	短 大 卒	9.0%	6.2%
	高 校 卒	10.6%	19.5%
	中 学 卒	0.9%	2.4%
平 均 給 与 月 額	給 料	347,808 円	351,816 円
	扶 養 手 当	8,569 円	10,879 円
	地 域 手 当	11,107 円	11,509 円
	住 居 手 当	5,841 円	5,497 円
	管理職手当	9,152 円	15,035 円
	単身赴任手当	32 円	76 円
	初任給調整手当	133 円	0 円
	合 計	382,642 円	394,812 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 348 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 125 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 29 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、90.4%（調査実人員 4,768 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 (P38) 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 39.3% (昨年 30.8%)、高校卒で 22.6% (同 34.3%) であり、昨年に比べ大学卒で 8.5 ポイント増加、高校卒で 11.7 ポイント減少している。一方、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 60.7% (同 69.2%)、高校卒で 77.4% (同 65.7%) となっており、昨年に比べ大学卒で 8.5 ポイント減少、高校卒で 11.7 ポイント増加している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 191,795 円 (同 192,359 円)、高校卒で 164,653 円 (同 161,365 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	41.5	(39.3)	(60.7)	(0.0)	58.5
高校卒	16.0	(22.6)	(77.4)	(0.0)	84.0

(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	191,795 円	176,547 円	164,653 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 190,241 円、短大卒 166,448 円、高校卒 154,912 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 25.9%（昨年 21.3%）となっており、昨年に比べて 4.6 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 12.8%（同 19.8%）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	25.9	12.8	0.0	61.3
課長級	19.7	10.8	0.0	69.5

（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 90.6%（昨年 82.6%）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 26.6%（同 5.1%）、減額となっている事業所の割合は 0.8%（同 6.9%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 2.4%（同 6.3%）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 63.3%（同 70.7%）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	93.0	90.6	26.6	0.8	63.3	2.4	7.0
課長級	84.5	82.1	21.2	0.8	60.1	2.4	15.5

（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(P53) 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 439 円 (0.11%) 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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
395,251 円	394,812 円	439 円 (0.11%)

(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 (4.30 月) が、民間事業所の特別給を 0.09 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)	342,359 円
	上半期(A2)	342,526 円
特別給の支給額	下半期(B1)	752,960 円
	上半期(B2)	751,312 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.20 月分
	上半期(B2/A2)	2.19 月分
	年 間	4.39 月分

(注) 「下半期」とは平成 28 年 8 月から平成 29 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%、岡山市で 0.2%の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 23 表(P58,59) 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 189,130 円、209,890 円及び 230,670 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 22 表(P56) 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(0.15%)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

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(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應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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、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、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12,400民間事業所の約53万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月分の給与額を比較

○ 民間給与との較差 631円 0.15%

[行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢 43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56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 4.42月(公務の支給月数 4.30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1,000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、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(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 4.30月分→4.40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
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

・月例給：平成29年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

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、平成27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

＊ 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

・ 平成30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6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ

・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力に大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

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、4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439円（0.11%）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（4.30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（4.39月分）を0.09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、次の措置を行う必要がある。

① 月例給

月例給については、職員の給与が民間給与を439円（0.11%）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、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700円程度引き上げ、若年層に重点を置くとともに、より一層職務給に応じた給料表となるよう改定を行うことが適当である。

また、本市においては、給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員がおり、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、なお較差が残ることとなる。この較差を解消するため、後述する扶養手当制度の見直しを円滑に進める観点も

踏まえ、当該較差の範囲内で、扶養親族たる子に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の 1 人に係る手当の月額を除く。）を引き上げることが適当である。

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、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、4.40 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 30 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 30 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 29 年	平成 30 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 (1.175)	1.225 (1.025)	1.375 (1.175)	2.6 (2.2)
	勤勉手当	0.95 (1.15)	0.9 (1.1)	0.9 (1.1)	1.8 (2.2)
	計	2.325 (2.325)	2.125 (2.125)	2.275 (2.275)	4.4 (4.4)
再任用職員	期末手当	0.8 (0.7)	0.65 (0.55)	0.8 (0.7)	1.45 (1.25)
	勤勉手当	0.45 (0.55)	0.425 (0.525)	0.425 (0.525)	0.85 (1.05)
	計	1.25 (1.25)	1.075 (1.075)	1.225 (1.225)	2.3 (2.3)

※ () 内は特定管理職員

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、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) 扶養手当制度の見直し

扶養手当について、昨年人事院は、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、配偶者に係る手当の月額を他の扶養親族に係る手当の月額と同額の6,500円まで減額し、子に係る手当の月額を10,000円まで引き上げるとともに、職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止する等の勧告を行い、国家公務員においては、本年4月から扶養手当の見直しが段階的に実施されている。

本市においては、今年の人事委員会勧告において、国、他都市、民間企業の動向等を注視していく旨報告したところであるが、今年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、市内民間企業において、配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、配偶者に係る手当について見直し予定があるとする事業所の割合も9.9%（昨年3.8%）あった。また、本市職員についても、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあるなど、国と同様の状況がみられるところである。加えて、他都市における見直しの実施状況や、給与制度について国準拠の考え方を基本としてきたこと等を総合的に勘案した結果、国に準じた扶養手当の見直しを行う必要がある。

なお、人事院においては、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していくとしていることから、本市においても引き続きこうした動向等を注視していくこととする。

(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

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行われている。本市における昇給・昇格制度に

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等を踏まえ、その見直しについて引き続き検討していく必要がある。

② その他諸手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、本市では平成 27 年に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。

(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や地方分権の進展など、社会経済状況の急激な変化に伴い、自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、多様化・高度化する行政課題に的確に応えていくためには、市民視点で考え、責任と使命感を持ち、主体的・積極的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、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とともに、保健師や技術職では業務内容を知ってもらうための説明会を開催するなど、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、試験内容や申込方法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、個々の職員が能力と適性を最大限に発揮できる環境の中で、職員自らが課題解決に向けて主体的・積極的に取り組むことで、組織力の向上も実現させるという考えのもと、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。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。若手職員については多様な職務経験による能力開発と視野の拡大のため、早めの人事ローテーションを実施

しつつ、一方で、専門性習得のために必要な場合は長めのローテーションとするなど、今後も組織の状況を勘案した柔軟な人事配置による人材育成が必要である。

人事評価制度については、地方公務員法において人事評価を任用、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・実績に基づく人事管理の徹底が求められている。職員の能力・業績を適切に把握することにより、士気を高め、組織活力を維持・向上させるため、引き続き、公正・公平性、信頼性、透明性などを高めながら、地方公務員法の趣旨を踏まえたうえで、適正に運用していく必要がある。また、昨年度から導入している目標取組制度により、上司と部下の間で組織目標や重点事項を共有し、その実現に向けて取り組むことにより、組織力の向上、人材育成等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継続していくことが必要である。

② 女性職員の登用

複雑・高度化、多様化する行政課題に的確に対応し、かつ効率的・効果的な市政運営を実現するためには、職員の男女を問わず、多様な視点を政策決定・意思形成過程に反映することが求められる。

本市では、「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 29 年 4 月 1 日におけるその割合は 10.6%と、昨年度の 9.5%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た任用を進めているところである。

また、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

できるよう早めの人事ローテーションの実施、多様な職域・職務への登用、女性職員を対象とした政策立案研修等の実施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。

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、キャリアアップへの不安緩和と意欲向上、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・実績主義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、職員の心身の健康保持、組織力や公務能率の維持・向上に不可欠であり、質の高い行政サービスの提供のためにも、重要な課題である。

本市の特定事業主行動計画では、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、男性職員の子育て休暇取得率 100%などの数値目標を掲げて取り組んでいる。その中で、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や女性が活躍できる職場づくりを推進するため、課長級以上の職員がイクボス宣言を行うことによりその実践を強力に進めるとともに、子育て支援ガイドの配布や育児休業中の職員サポートメニューの実施など、積極的にその実現に向けた取組を行っている。併せて、ワーク・ライフ・バランスの実現に配慮した人事配置などを行いその推進を図っている。

また、本年 1 月には仕事と家事・育児・介護などの両立支援等のための休暇制度等の改正を行い、その周知も行ったところである。

任命権者においては、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境づくりと制度の周知に努めるとともに、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。

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・バランスの実現や人材の確保などの観点からも、働き方改革を推進し、時間外勤務を縮減することは極めて重要な課題である。

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若干増加傾向となっており、過重労働面談該当者についても依然として存在している状況である。また、文部科学省が実施した教員勤務実態調査(平成 28 年度)の集計(速報値)においては、教員の長時間勤務についての状況が明らかになったところである。

時間外勤務の縮減の取組として、時間外勤務の事前命令及び事後確認やノー残業デーの徹底等のほか、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)を実施している。また、学校現場においては、学校業務アシスト事業、部活動サポート事業の導入や定時退校日の設定などによる取組が行われているところである。こうした取組を通して職場におけるマネジメントの重要性や業務の効率化、ワーク・ライフ・バランスの推進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。

平成 29 年 1 月には厚生労働省において「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(以下、「ガイドライン」という。)が定められ、使用者は労働者の労働時間を適正に把握し、労働時間を適切に管理することとされた。本市においても、時間外勤務の縮減に取り組むなかで、ガイドラインに基づき適切に対応していく必要がある。

各職場においては、管理職員がマネジメント能力を十分に発揮し、職員の勤務実態を適切に把握し業務の効率化や業務配分の見直し等に取り組むとともに、職員一人ひとりが働き方についての意識を持ち、計画的・効率的な業務遂行に努めることが非常に重要である。また、任命権者においては、引き続き、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とともに、それぞれの取組をより一層推進していくことが必要である。

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る。また、職員がその能力を十分に発揮して職務に専念することが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数のうち、その原因がメンタルヘルスの不調によるものは4割以上と、依然として高い水準が続いている。メンタルヘルス対策については、平成26年度から導入しているストレスチェックを引き続き実施し、職員のセルフケアを促すとともに、分析結果等をもとに職員の健康状態や職場環境の把握に努め、必要に応じて適切な改善措置を講ずることにより、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、引き続き、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・ハラスメントをはじめ、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。各種研修での職員に対する意識付けの機会などを通じて、職員一人ひとりが正しい理解を持ち、その意識を高める取組を継続的に続けていく必要がある。

職員間のコミュニケーションが活発で明るく風通しの良い職場づくりに取り組むとともに、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、前述の時間外勤務の縮減に向けた取組等を総合的に推進して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、平成28年4月からは支給開始年齢が62歳に引き上げられた。

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、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、平成27年12月の閣議発言において、「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」との考えが示された。地方公務員においては、「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」とされたところである。

本市においては、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、今後も、士気を保ち、その知識や経験、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、再任用制度を適切に運用していく必要がある。

また、平成 29 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2017」では、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進めること」とされた。

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、公務員の定年の引上げに係る議論の内容や、国、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

社会経済状況や市民ニーズの変化、行政課題の複雑・多様化に的確に対応するため、任期の定めのない常勤職員とともに、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、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。

また、平成 29 年 5 月に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が公布され、会計年度任用職員の任用等に関する規定とともに、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、併せて会計年度任用職員に対する給付についての規定が整備された。平成 32 年 4 月 1 日の改正法の施行に向けて、制度の適正かつ円滑な実施のための準備を進めていく必要がある。

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られる。

本市においては、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、時間外勤務の縮減の取組を行うなど、働き方改革の推進に努め、こうした取組を通して、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応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み、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、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) 扶養手当

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、所要の措置を講ずること。

(3) 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。

(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 扶養手当制度の見直し

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、扶養手当を改定すること。

3 改定の実施時期

この改定は、平成 29 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。

また、2の扶養手当制度の見直しについては、平成 30 年 4 月 1 日から実施することとし、扶養手当の月額改定に当たっては、本市の実情を考慮して段階的に実施すること。

