

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成30年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 174 号
平 成 30 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 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等の概要	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	14
(3) 人事管理に関する諸課題	14
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	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 30 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、7,363 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,960 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 30 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、2,764 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		7,363 人	2,764 人
平均年齢		42.3 歳	45.0 歳
平均経歴年数		20.0 年	22.7 年
学 歴 構 成	大 学 卒	80.4%	73.4%
	短 大 卒	8.4%	5.9%
	高 校 卒	10.4%	18.5%
	中 学 卒	0.8%	2.2%
平 均 給 与 月 額	給 料	346,711 円	350,347 円
	扶 養 手 当	8,804 円	10,833 円
	地 域 手 当	11,096 円	11,486 円
	住 居 手 当	6,013 円	5,631 円
	管 理 職 手 当	9,127 円	14,896 円
	単 身 赴 任 手 当	37 円	87 円
	初 任 給 調 整 手 当	123 円	0 円
	合 計	381,911 円	393,280 円

(参考資料 1 職員給与関係 第1表(P4,5) 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 355 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 128 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 30 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、94.5%（調査実人員 4,732 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 28.9% (昨年 39.3%)、高校卒で 23.3% (同 22.6%) であり、昨年に比べ大学卒で 10.4 ポイント減少、高校卒で 0.7 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 71.1% (同 60.7%)、高校卒で 76.7% (同 77.4%) となっており、昨年に比べ大学卒で 10.4 ポイント増加、高校卒で 0.7 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 192,472 円 (同 191,795 円)、高校卒で 160,909 円 (同 164,653 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	38.6	(28.9)	(71.1)	(0.0)	61.4
高校卒	23.9	(23.3)	(76.7)	(0.0)	76.1

(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	学歴		
	大学卒	短大卒	高校卒
新卒事務員・技術者	192,472 円	174,095 円	160,909 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 191,271 円、短大卒 167,478 円、高校卒 155,942 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 30.0%（昨年 25.9%）となっており、昨年に比べて 4.1 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 8.7%（同 12.8%）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	30.0	8.7	0.0	61.3
課長級	25.0	9.8	0.0	65.2

（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 89.7%（昨年 90.6%）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 25.2%（同 26.6%）、減額となっている事業所の割合は 4.8%（同 0.8%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 2.0%（同 2.4%）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 59.7%（同 63.3%）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				定期昇給中止		
	増額	減額	変化なし	定期昇給中止			
係員	91.7	89.7	25.2	4.8	59.7	2.0	8.3
課長級	85.4	83.4	21.5	4.8	57.1	2.0	14.6

（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 345 円 (0.09%) 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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
393,625 円	393,280 円	345 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 (4.40 月) が、民間事業所の特別給を 0.05 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)	342,099 円
	上半期(A2)	342,189 円
特別給の支給額	下半期(B1)	747,108 円
	上半期(B2)	776,696 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.18 月分
	上半期(B2/A2)	2.27 月分
	年 間	4.45 月分

(注) 「下半期」とは平成 29 年 8 月から平成 30 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、岡山市ともに 0.6%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 144,110 円、174,990 円及び 205,860 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等の概要

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。また、同日、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。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(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05 月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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
- ・ 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等

1 民間給与との比較

約 12,500 民間事業所の約 53 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 88.2%)

<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 655 円 0.16%

[行政職(一)…現行給与 410,940 円 平均年齢 43.5 歳]

[俸給 583 円 はね返し分(注) 72 円]

(注)俸給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 4.46 月 (公務の支給月数 4.40 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 (大卒程度)、一般職試験 (大卒程度) 及び一般職試験 (高卒者) に係る初任給を 1,500 円引上げ。若年層についても 1,000 円程度の改定。その他は 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) 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 4.40 月分→4.45 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
30 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (改定なし)
勤勉手当	0.90 月 (支給済み)	0.95 月 (現行 0.90 月)
31 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.925 月	0.925 月

[実施時期]

- ・月例給：平成 30 年 4 月 1 日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策的に確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則 1 月 45 時間・ 1 年 360 時間 (他律的業務の比重の高い部署においては 1 月 100 時間・ 1 年 720 時間等) と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・ 1 月 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が 10 日以上の職員が年 5 日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年 3 月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に 65 歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 7 割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60 歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成 23 年、人事院は、定年を段階的に 65 歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成 25 年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」(閣議決定)において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成 30 年 2 月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針 2018」(閣議決定)においても、「公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成 26 年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約 7 割、勤務形態は短時間勤務の者が約 8 割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60 歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に 65 歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に 65 歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60 歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60 歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60 歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の 60 歳前半層の年間給与水準は 60 歳前の約 70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60 歳時点で給与減額を行っている事業所の 60 歳を超える従業員の年間給与水準は 60 歳前の 7 割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60 歳を超える職員の年間給与について、60 歳前の 7 割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の 5 割から 6 割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60 歳を超える職員の俸給月額を 60 歳前の 70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は 60 歳前の 7 割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は 60 歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の 70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60 歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60 歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直し

を検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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の割合は昨年比べて増加しており、定期昇給については、実施事業所のうち昨年比べて減額した事業所の割合が増加している。新規学卒者の初任給は、いずれの学歴区分においても本市職員の初任給を上回っている。

国においては、人事院が月例給及び特別給について、5年連続で引き上げることとし、初任給については1,500円引き上げるよう勧告を行ったところである。

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345円(0.09%)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(4.40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(4.45月分)を0.05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345円(0.09%)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900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。

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0.05月分引き上げ、4.45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31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。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末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31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 30 年	平成 31 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)	1.3 (1.1)	1.3 (1.1)	2.6 (2.2)
	勤勉手当	0.95 (1.15)	0.925 (1.125)	0.925 (1.125)	1.85 (2.25)
	計	2.325 (2.325)	2.225 (2.225)	2.225 (2.225)	4.45 (4.45)
再任用職員	期末手当	0.8 (0.7)	0.725 (0.625)	0.725 (0.625)	1.45 (1.25)
	勤勉手当	0.475 (0.575)	0.45 (0.55)	0.45 (0.55)	0.9 (1.1)
	計	1.275 (1.275)	1.175 (1.175)	1.175 (1.175)	2.35 (2.35)

※ () 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、勤勉手当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、期末手当については平成 31 年 4 月 1 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行なわれている。本市においても、平成 30 年度より、昇格制度の見直しとして高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を抑制する措置を実施したところである。昇給制度については、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。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

社会経済状況の急激な変化、自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、多様化・複雑化する行政課題に的確にこたえていくためには、市民の立場で考え、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高い採用意欲、国、他の自治体等を含めた採用活動の競合など、本市においても人材確保は厳しい状況にある。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、職員募集ガイドを作成するとともに、採用試験の概要説明や先輩職員との相談の機会として採用説明会を開催し、本市の業務や職場の雰囲気等について直接伝えるなど、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、一部の技術系職種等では受験者が特に少ない状況もある。

試験合格後の辞退者の防止も課題となっていたことから、昨年度は大学卒業程度の合格者説明会を開催し、合格者同士の交流コーナーを設けるなど、採用に向けての不安解消につなげる試みを行っている。

今後一層、岡山市で働くことの魅力や、やりがいをアピールするとともに、受験者に対して積極的にアプローチするなど、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、組織にとって人こそが最も重要な経営資源であることを認識し、組織全体で人材を育成する必要がある。そのためには、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、組織マネジメント、職員研修を有機的かつ効果的に連携させていくことが必要である。職場における OJT (On the Job Training: 職場内研修) の重要性を踏まえて、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職場マネジメント能力の向上及び部下職員の指導育成を支援する研修の継続的な実施が求められる。また、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おり、引き続き、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、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運用をしていく必要がある。

公務員倫理の確保については、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、これを自分自身の問題と捉え、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、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、更なる職員の意識改革、組織の信頼回復、不祥事撲滅のため、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

一人ひとりの職員が性別を問わず、多様な視点を政策決定・意思形成過程に反映することにより、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応し、効率的・効果的に市政を運営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 30 年 4 月 1 日におけるその割合は 11.6%と、昨年度から 1.0 ポイントの増加となっている。将来的には 30%を目指すとしており、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。

女性は結婚、出産、育児等のライフイベントがキャリア形成に与える影響が大きい。このため、入庁後の早い段階から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・職務への登用を行うなど、キャリア形成支援を行っている。また、女性職員を対象に政策立案研修や女性リーダー研修の実施などの様々な取組を行い、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おり、子育て休暇取得率は平成 27 年度から 3 年連続で数値目標

を達成しており、男性の出産補助休暇取得率も年々増加傾向となっている。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、市長をはじめ、各任命権者、小中学校長など課長級以上の職員がイクボス宣言を行うとともに、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、育児休業の取得が、職員のキャリア形成や所属職場の円滑な業務執行に影響しないよう、人事上の配慮などを行っている。また、本年6月1日から9月30日の間、多様で柔軟な勤務形態の選択を可能とする勤務時間の割振りの試行を実施したところである。

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

働き方改革を推進し、時間外勤務を縮減することは、職員の公務能率や労働意欲の向上、心身の健康保持等に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、極めて重要な課題である。

本市において、職員1人当たりの1月当たり超過勤務時間数は、平成29年度の実績では13.9時間となっているが、1月当たり100時間超等の過重労働面談該当者については依然として存在している状況である。また、教員の勤務時間についても長時間勤務が常態化している状況にある。

本市の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、部活動指導員配置事業の導入や定時退校日の設定などによる取組を引き続き行っており、さらに教職員の働き方改革に現場の意見を反映させるためワーキンググループの会議を開催し、具体的な方策を検討しているところである。

本年6月に国会で「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、その中で三六協定で定める時間外労働については労働基準法が制定されて初めて上限規制が罰則付きで定められた。人事院勧告

においても、国家公務員の超過勤務縮減のため、人事院規則に超過勤務命令を行うことができる上限を規定することが報告されたところであり、今後の動向を注視していく必要がある。また、7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、地方公共団体においても長時間労働の削減に向けた取組を徹底することとされ、2月には文部科学省より教育長宛てに「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」が通知され、学校における働き方改革も進められているところである。

本市においても時間外勤務縮減に向けて、各職場では、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、各職場における管理職員のマネジメントの重要性の周知及び指導、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

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ためには、職員が心身ともに健康を保持し職務に従事することが不可欠であり、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。

メンタルヘルス対策について、本市においてはストレスチェックを実施し、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取り組んできたところである。しかしながら、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。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より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・ハラスメント等は、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。本年6月には、全職員を対象とする「ハラスメント防止ハンドブック」を作成するとともに、「ハラスメントに対する手引書（管理職員用）」を改訂し、「ハラスメント相談対応マニュアル（管理職員用）」が作成されたところであり、管理職員を中心にハラスメントを許さない職場づくりを継続的に進めていくとともに、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続けていく必要がある。

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・早期対応につながるため、職員間で相互に関心を払い、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65歳への段階的な引上げに伴い、本年度の定年退職者は、63歳に達するまで無年金期間が生じることとなる。

雇用と年金の接続については、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、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。さらに、近年において定年を引き上げる方向性が示され、平成30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2018」では、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされた。政府からの検討要請を受け、人事院は8月に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところである。

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、再任用職員の増加や定年の引上げが見込まれる中で、若手職員の安定的・計画的な確保により人事の新陳代謝を図る人事管理や、高齢層職員の能力及び経験を活用するための検討を行うとともに、今後の定年の引

上げに向けた国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

昨今の社会情勢の変化に伴い、複雑・多様化した行政ニーズ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。

平成 29 年 5 月には、「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、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用の適正を確保するとともに、会計年度任用職員制度が創設された。改正法の趣旨を踏まえ、平成 32 年（2020 年）4 月 1 日の施行に向けて、制度の適正かつ円滑な実施のための具体的な検討を遅滞なく進めていく必要がある。

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ことが必要である。

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ます。

本市においては、働き方改革を推進して時間外勤務の縮減等に取り組み、職員の心身の健康保持とワーク・ライフ・バランスの実現を図ることにより、職員が意欲と能力を最大限に発揮し、多様化・複雑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) 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。

(4) 期末手当

期末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 30 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、1の(4)については平成 31 年 4 月 1 日から実施すること。

