



平成 23 年 10 月 27 日
岡山市人事委員会

平成 23 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 1 職員給与が民間給与を 519 円 (0.13%) 上回っており、この較差を解消するため、月例給の引下げ改定
- 2 特別給 (期末手当・勤勉手当) は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし (職員現行 3.95 月分)

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、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が基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[(A)-(B)] / (B) × 100]
400,328 円	400,847 円	△519 円 (△0.13%)

(職員の平均年齢 44.3 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 313 の民間事業所から 118 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査 (調査完了率 94.9%)

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

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) と職員の支給月数を比較
民間の支給割合 (3.97 月分) は、職員の支給月数 (3.95 月分) とおおむね均衡

3 本年の給与改定

(1) 月例給

給料表について、近年の人事院勧告における改定の趣旨を踏まえ、若年層に配慮した上で均一に引下げ (医療職給料表 (1) は除く)

地域手当について、国や県との均衡を考慮し、経緯や実態を踏まえた一定の整理が必要
給料表の改定を行うことを基本としつつ、給料表又は手当を改定することで較差を解消

(2) 改定の実施時期等

改正条例の公布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

本年 4 月から改定の実施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 月期の期末手当において適切な調整の措置を講ずることが必要

4 その他給与に関する諸課題

(1) 給与構造改革等における経過措置

他都市の動向も注視しつつ、慎重に検討していく必要

(2) 住居手当

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検討

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

多様で有為な人材の確保に有効となる取組や、高度化・多様化していく人材確保の要請に臨機応変に対応する取組を推進する必要

人材育成ビジョンに掲げる人材育成と職場づくりのための具体的な取組を推進することで、引き続き組織と人材の活性化を図っていくことが重要

市民の信頼に応えるため、全体の奉仕者として公務に全力を尽くす使命感と倫理観を職員一人ひとりが強く自覚する必要

(2) 人事評価制度

客観的で公正性・透明性を十分に確保した制度の確立が重要。引き続き検証と検討を行うことで改善を重ね、制度に対する信頼性をより一層高める必要

(3) 女性職員の登用

これまでの取組に加え、登用拡大が進まない背景にある課題を認識・分析し、総合的に解決していくことが重要

(4) 仕事と家庭の両立支援

「子育て支援ガイド」の配布等、具体の取組を通じた職員及び職場の機運の醸成により、職員が育児に参加しやすい職場環境づくりを職場全体で進めていくことが重要

(5) 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、勤務時間内の事務効率向上に努めることが必要

管理職員は職場全体のマネジメントが自らの重要な職務・職責との認識のもと、リーダーシップを発揮しつつ、適切な勤務時間管理に努めることが重要

任命権者においては、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の推進が必要

(6) 職員の健康の保持と勤務環境の整備

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責務であり喫緊の課題

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改めて認識し、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くことが重要

引き続きハラスメントを許さない職場づくりの推進のため、相談体制の強化などの取組が必要

(7) 高齢期の雇用問題

人事院による段階的な定年年齢引き上げの意見の申出を踏まえ、国と地方の人事管理上の相違を考慮し、給与面での処遇を含む人事管理全体の見直しも視野に、国や他都市等の動向を注視しつつ、本市における検討を進める必要

(8) 非常勤職員の処遇

多様な雇用形態が導入される中、市政運営の担い手として、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を希望

<参考>

① 改定に伴う事務職員及び技術職員（一般行政職）の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C) = (B) - (A)	増減率 (C)/(A) × 100
6,406.2 千円	6,397.7 千円	△8.5 千円	△0.13%

(平均年齢 44.3 歳)

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 4,204 人の 4 月分給与から試算） △約 3 千 2 百万円