



平成 24 年 9 月 27 日
岡山市人事委員会

平成 24 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 367 円 (0.09%) 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] |
|-----------|-----------|--|
| 399,934 円 | 400,301 円 | △367 円 (△0.09%) |

(職員の平均年齢 44.5 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 326 の民間事業所から 120 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 90.8%)

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 (3.94 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

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

(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) 住居手当

自宅に係る住居手当については、国や他団体、市内民間事業所の状況にかんがみ、廃止する方向で検討を進めることが必要

(2) 高齢層職員の給与制度のあり方

高齢層職員の給与制度のあり方については、国との職種・職務の内容、年齢構成・役職構成、人事運用等の相違を踏まえ、国や他都市、民間の動向を注視しつつ、引き続き検討が必要

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

質量ともに安定した受験者確保のための取組、試験実施手法の検証と改善など、多様で有為な人材確保のための取組を更に進めることが必要

職場、人事、職員研修の有機かつ効果的な連携により組織と人材を活性化。管理職員の職場マネジメントの重要性を踏まえ、研修等により継続的にサポート

人事評価制度の公正・公平性、信頼性を高めつつ、人材配置や人材育成への活用を視野に、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

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し、市民の信頼に真摯に応えることが必要

(2) 女性職員の登用

今後管理職員への登用が期待される層の増加を踏まえ、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う観点から、能力、実績評価による任用を基本としつつ、育成と登用を長期的な視点で総合的に進めていくことが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援

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

(4) 時間外勤務の縮減

政令指定都市移行時の平成 21 年度をピークに時間外勤務は減少傾向。職員、管理職員、任命権者それぞれの段階において、引き続き縮減に向けた取組を推進

(5) 職員の健康の保持と勤務環境の整備

長期病休者のうち約 5 割がメンタルヘルス不調。予防、復職支援、再発防止等の総合的かつ継続的な対策を進めていくことが必要

セクシャル・ハラスメント、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職場環境を悪化させるもの。相談窓口の周知、拡充に加え、研修等を通じたハラスメントを許さない意識付けの徹底が重要

(6) 高齢期の雇用問題

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ができる職務や働き方等について検討を行うことが必要

(7) 非常勤職員の処遇

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を希望

<参考>

① 改定に伴う平均年間給与（事務職員及び技術職員）

| 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 |
|--------------|---------------|--------------------|---------------------|
| 6,398.6 千円 | 6,392.7 千円 | △5.9 千円 | △0.09% |

(平均年齢 44.5 歳)

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 4,242 人の 4 月分給与から試算） △約 2 千 4 百万円