

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

勧告のポイント

▶月例給は改定なし、特別給(ボーナス)は2年連続の引下げ

月例給：民間給与との較差が小さく（+188円、0.05%）、月例給の改定なし
特別給（ボーナス）：0.15月分引下げ（年間4.45月分⇒同4.30月分）

▶獣医師への初任給調整手当の支給（令和4年4月～）

1. 民間との給与較差

(1) 月例給(行政職給料表適用職員)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
376,646円	376,458円	188円(0.05%)

・行政職給料表適用職員 10,972人、平均年齢41.2歳、平均在職年数17.2年

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	民間	職員
	4.32月	4.45月

・「民間」は、昨年8月から本年7月までの特別給(ボーナス)の支給月数

2. 給与改定の内容

(1) 月例給

民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

(2) 特別給(ボーナス)

民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を引下げ【4.45月→4.30月】

※民間の状況等を踏まえ、期末手当を引下げ

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.950月(支給済み)	0.950月
令和4年度 以降	期末手当	1.200月(現行1.275月)	1.200月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.950月	0.950月

(3) 初任給調整手当

獣医師の人材確保の必要性から、初任給調整手当の支給対象に獣医師を追加支給限度額を月額 35,000 円として、採用の日から最長 15 年間支給

(4) 改定の時期

- (2)特別給のうち令和 3 年度の措置 … 条例の公布日
- (2)特別給のうち令和 4 年度以降の措置及び
 - (3)獣医師への初任給調整手当の支給 … 令和 4 年 4 月 1 日

3. 職員(行政職給料表適用者)の年収への影響額(令和3年度)

	現行額	勧告実施後試算額	増減
年間平均給与額 (年収)	6,226千円	6,168千円	▲58千円

4. 大阪府財政への影響額(令和3年度)

年間で約 43.5 億円の減額

※警察、学校を含む総額。共済費は含まない。

5. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

(1) 給与制度のあり方

ア 給与勧告の意義とあるべき給与

給与勧告の意義を踏まえ、適切に取り扱うよう要請。

管理職手当の減額措置について、引き続き解消に向けた検討を求める。

イ 再任用職員の給与

定年の段階的引上げに伴い、定年が 65 歳になるまでの間、引き続き再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について検討を行っていく。

(2) 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

ア 人材の育成とキャリア形成

職員の能力・適性に応じた配置、OJTと体系的な研修の連携、管理職の人事評価において人材育成の成果を重視するなど人材育成の取組みを求める。

DXの推進に向け、中長期的かつ体系的なデジタル人材育成の取組みが必要。

若手職員の早期登用など将来の管理職育成のための取組み、働き方改革による柔軟な働き方の推進などによる女性職員の活躍推進のための取組みが必要。

イ 有為な人材の確保

有為な人材の確保に向け、大阪府が就職先として選ばれるよう、魅力ある職場環境づくりとともに、職種に応じて創意工夫を凝らした広報に取り組むことが必要。

ウ 人事評価制度とその活用

令和 4 年 1 月から実施される人事評価結果の給与反映の見直しについて、執務意欲の低下の改善にどの程度つながるか実証的な検証を求める。

下位評価区分の分布割合を固定化した現状の制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について早急に検討が必要。

(3) 働きやすい職場環境の構築

ア 柔軟な働き方の更なる推進

テレワーク、ICT活用、勤務時間の柔軟化等、働き方改革の推進が必要。

休暇制度を利用しやすい職場環境づくりや男性の育児休業取得促進を一層推進することが必要。育児休業、不妊治療休暇について国家公務員との均衡を踏まえた措置を求める。

イ 長時間労働の是正

長時間労働に起因する健康障害防止の徹底、原因の分析と対応の検討、業務執行方法の見直し等を図ることが必要。

恒常的に長時間労働が解消されない場合には、既存業務の合理化等を行った上で、業務量に応じた人員を確保することが重要。

ウ 健康管理

心の健康づくりについては、職員のセルフケアだけではなく、職員が心身の健康を損なう前に管理・監督者が対処する取組みを組織として積極的に推進すべき。

エ ハラスメント防止

ハラスメント防止に向け、ハラスメントを生じさせない働きやすい職場環境づくりの取組みの更なる強化を求めるとともに、ハラスメントの深刻化を防ぐため、相談対応窓口の周知と迅速かつ適切な対応が図られる必要がある。

(4) 公務員制度をめぐる諸課題

ア 定年の引上げ

定年引上げにかかる人事・給与制度については、国との均衡を踏まえ措置を講ずる必要。任命権者における制度詳細の早期検討、職員への提示を求める。

イ 教職員を取り巻く諸課題

教職員の長時間労働是正のため、教職員の負担軽減に関する取組みの強化や先進的な取組みの検討等を積極的に進めていくべき。

ウ 服務規律の確保と公正な職務の執行

服務規律確保のための取組みを継続しつつ、非違行為が起こりにくい職場環境の構築を図る取組みの推進が必要。