

大阪府における給与制度改革

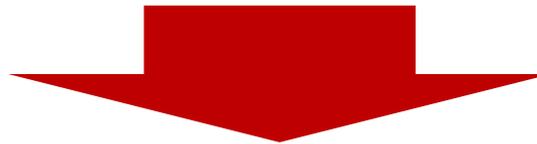
～全国の公務員制度改革のモデルとして～

平成23年2月
大阪府知事 橋下 徹

1 改革のめざす方向

現行制度の課題

- 「職務給の原則」から乖離。府民の理解を得にくい制度となっている
 - 職員にとっても、昇任の魅力などを感じにくい制度となっている
- * 異なる役職であるにもかかわらず、同一の職務の級に格付けられている場合がある。または、同じ役職でも異なる職務の級に格付けられている場合がある。
- * 国以上の格付け(いわゆる「わたり」)や、一律的な昇格(→大阪府では、これらも実質的な「わたり」と考えている。)がある。
- * これまでの給与構造改革における「現給保障」等により、制度上の給与と現実の給与が異なっている。



改革のめざす方向

- がんばった職員が報われ、やる気を引き出す
- 府民の理解と支持を得る

2 改革のポイント

(1)「わたり」および「一律昇格」の解消

1つの役職に1つの職務の級を割り当てることを基本として給料表を再編。

従前の制度では、昇任しなくても、在級年数が長くなると上位の職務の級に昇格する場
合があったが、昇任しない限り昇格しない制度とする。

(2)幹部職員への「定額制」の導入

職務給の原則を徹底するため、部長級、次長級については定期昇給を廃止。給料月額
を定額とする。

(3)役職間の給料月額の「重なり」幅を縮減

役職間で給料月額が重ならないよう給料表の「号」を見直し。「重なり」幅を縮減すること
で、昇任しないと給料月額も上がらない仕組みを確立。

※以上の改革により給料が引き下げられる職員に対しても、「現給保障」は行わず、段階的
に給料を引き下げる経過措置を設ける。それにあわせて、過去に実施した給与構造改
革時の現給保障も解消し、制度本則の給与と、現実に支給される給与を一致させる。

3 改革の内容～職務の級の再編～

「わたり」および「一律昇格」の解消、幹部職員への「定額制」の導入

《現行の「行政職給料表」》

現1級	現2級	現3級	現4級	現5級	現6級	現7級	現8級	現9級	現10級
主事・技師	副主査	主査級	主任主事・技師	課長補佐級	課長級	次長級	部長級	本庁部長	
	課長級						次長級		

注: 「わたり」は、現3級と現4級の間、「一律昇格」は、現7級と現8級の間、現8級と現9級の間。

《改正後の「行政職給料表」》

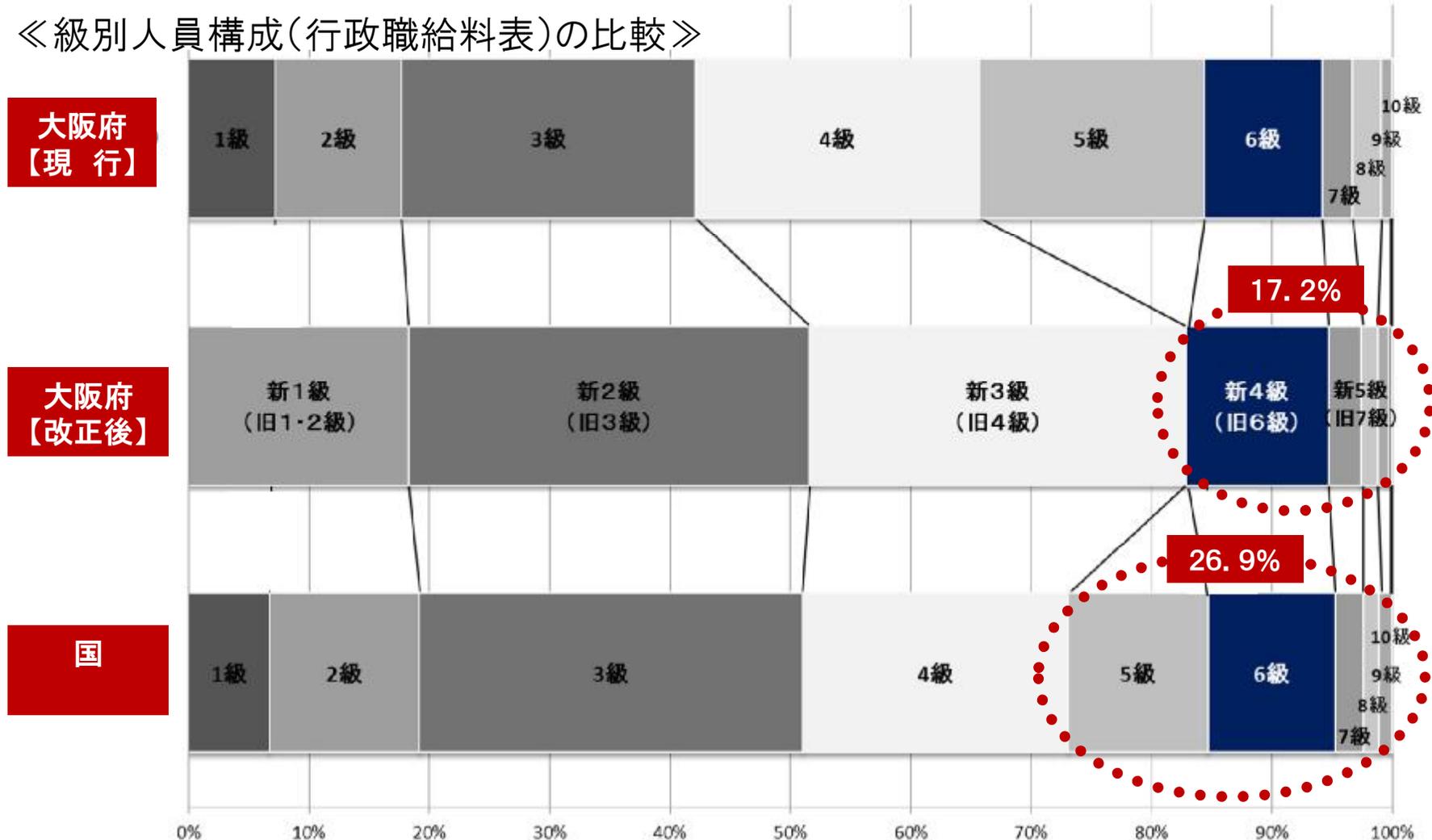
1級	2級	3級		4級	5級	6級	7級	8級
主事・技師	副主査	主査級	(使用しない)	課長補佐級	所属長以外	所属長	次長級	部長級
							「定額制」	「定額制」
							510,500円	569,000円

- * 1つの役職段階に1つの「級」を割り当てることを基本
- * 「課長級」は、一律昇格を廃止し、所属長に任用された場合に限って6級に格付け
- * 「次長級」は、一律昇格を廃止し、「定額制」(月額510,500円)を導入
- * 「部長級」は、「定額制」(月額569,000円)を導入

3 改革の内容～職務の級の再編による級別人員構成の変化～

「職務の級の再編」の結果、5級以上の職員の割合が34.3%から17.2%に
 (国の場合、5級以上の職員は、26.9%)

《級別人員構成(行政職給料表)の比較》

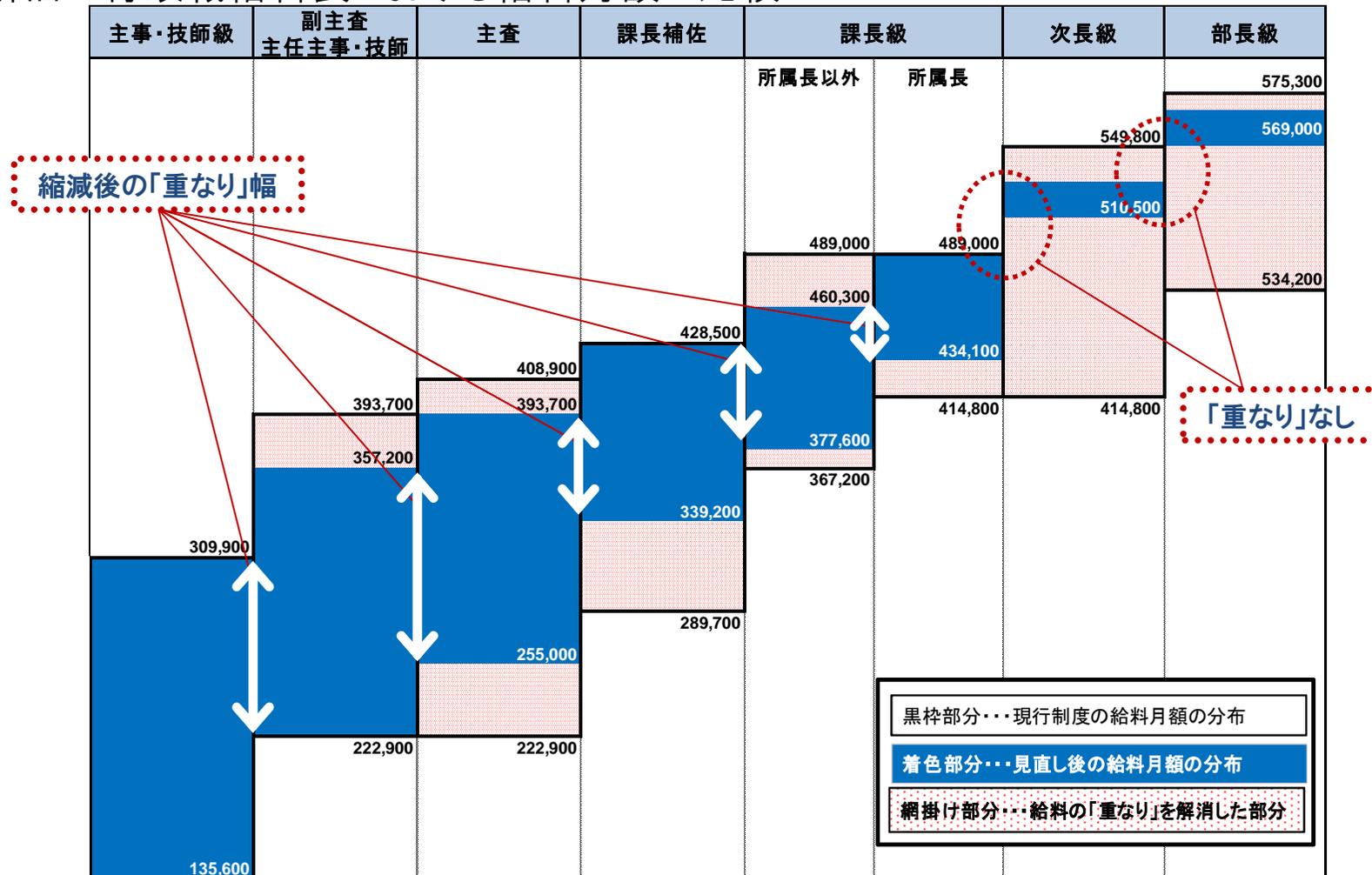


※国では、税務職や福祉職等には異なる給料表が適用されていることから、このグラフには含まれていない。

3 改革の内容～給料月額「重なり」の縮減～

給料表の「号」を見直すことで、役職間の給料月額の「重なり」幅を縮減
 役職が上がらなければ給料月額も上がらない仕組みへ

《新旧の行政職給料表における給料月額の比較》



【参考】人件費削減の取組み

- 大阪府では、危機的な財政状況を踏まえ、今回の給与制度改革に加え、次のような給与の減額措置も実施している。

期 間	減額率(管理職)	減額率(非管理職)	効果額(一般財源ベース)
H20～22年度	期末・勤勉手当:6%	期末・勤勉手当:4%	年間350億円
	給料:14%、11.5%	給料:9.5%～3.5%	
H23～25年度	給料:14%、11.5%	給料:9%～3%	年間270億円

- 退職手当についても、平成20年8月より、5%カットしている。
- その他、管理職手当のカットや国内旅費の日当の廃止等を実施している。

今回の給与制度改革については、平成23年2月定例府議会に関連する条例案を提案し、4月1日からの実施をめざしている。