２　勧告の考え方

(1)　本年の給与較差等に基づく給与改定について

　　　ア　本年の民間との月例給較差

本年４月時点における職員と「民調」に基づく民間従業員との給与水準について、ラスパイレス方式を用いて、主な給与決定要素である役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を1,143円（0.31％）下回っていた。　　　　　　　　　　　　（資73頁：第29表）

イ　給与較差の解消について

本年の勧告においては、人材確保の観点等を踏まえ、民間との給与較差の範囲内において、初任給及び若年層に重点をおいた給料表の改定を行うことにより較差を解消することとした。

1. 行政職給料表

本年の「民調」における府内民間従業員の初任給は、大学卒で215,754円、高校卒で178,177円となっており、本府の行政職給料表適用職員の初任給（給料及び地域手当）が、大学卒程度で209,401円、高校卒程度で171,613円であるため、本府の初任給は、大学卒程度で6,353円、高校卒程度で6,564円民間を下回っている。

（資53頁：第15表、資69頁：第20表）

また、本府の行政職給料表と国家公務員の行政職俸給表㈠の昇給カーブを比較すると、20歳台半ばの職員が在職する号給の給料月額は、当該号給に対応する国家公務員の行政職俸給表㈠の号俸の俸給月額を下回る状況にあり、とりわけ24・25歳程度の職員が在職する１級33号給から44号給において、その差が顕著となっている。　　（資53頁：第16表）

これらの状況や賃金センサスの分析内容等を踏まえ、本府においては、国と同様に行政職給料表について、大学卒程度の初任給を3,000円、高校卒程度の初任給を4,000円引き上げるとともに、初任給層の給料月額に係る特例により昇給カーブがいびつになっている部分を是正した上で、現行の給料表における昇給カーブとのバランスも考慮し、20歳台半ばの職員、とりわけ24・25歳程度の職員が在職する号給に重点を置き、30歳台前半までの若年層について引上げ改定を行うこととした。

1. 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として所要の改定を行うこととした。なお、指定職給料表については、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定を行わないこととした。

1. 給料表改定に係る実施時期

この改定は、本年４月時点の比較に基づいて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、勧告の実施時期については、４月に遡及することが制度の趣旨に適うものと考えられる。

ウ　期末・勤勉手当について

本委員会は、民間における賞与及び臨時給与など特別給について、前年８月から当年７月までの１年間に支給された支給状況を調査して、同期間における民間の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を勧告している。

本年の「民調」において、民間における特別給の合計額が月例給の4.42月分に相当していることから、民間の特別給との均衡を図るため、現在、年間平均支給月数が4.30月分となっている職員の期末・勤勉手当を0.10月分引き上げ、年間4.40月分とする必要があると判断した。

（資９頁：第12表、資71頁：第24表）

支給割合の引上げ分の期末・勤勉手当への配分にあたっては、民間の特別給の支給状況や勤務実績に応じた給与を推進する人事院勧告の取扱い等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分することが適当と考え、６月期及び12月期の勤勉手当に均等に配分することとした。 （資71頁：第25表）

また、指定職給料表適用職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給割合を引き上げることとした。

(2)　 特定の職員の給料月額等に関する特例等の取扱いについて

職員の給与に関する条例附則第22項に規定されている特定の職員の給料月額等に関する特例は、各給料表の初任給層の号給の給料月額について、附則別表第一に掲げる給料月額に引き上げるための措置である。

本年の給料表改定が実施された場合、改定後の給料表による給料月額が、当該特例で定める給料月額を上回る号給があることから、当該号給に係る特例については、本年の給料表改定を実施するための条例の公布の日から廃止することとし、改定後の給料表による給料月額が、当該特例で定める給料月額に達しない号給については、現行の特例を踏まえた所要の措置を講ずることを求めたものである。

また、附則第23項に規定されている小学校・中学校教育職給料表の適用を受ける職員の給料月額等に関する特例についても、本年の給料表改定が実施された場合、当該特例を適用する必要がなくなることから、同様に廃止するよう求めたものである。

(3)　再任用職員の給料月額について

本委員会は、昨年の勧告において、再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく旨を意見したところである。

本年、国家公務員（行政職俸給表㈠）等の再任用職員の俸給月額を調査し、国家公務員等の各職務の級の俸給月額と、それらに対応する本府行政職給料表の各職務の級の給料月額を比較したところ、複数の職務の級において、国家公務員等よりも低い水準であった。

また、今後60歳を超える職員の給料月額が、当分の間、その者に適用される給料表の職務の級及び号給に応じた額に７割を乗じて得た額とする等の措置を講ずるよう総務省から要請されていることを踏まえ、国家公務員等よりも低い水準であった職務の級の再任用職員の給料月額と、各職務の級に在職する高齢層職員の平均給料月額に７割を乗じた額を比較した結果、行政職給料表２級及び３級において、再任用職員の給料月額の方が低い状況であった。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（資54頁：第17表）

さらに、行政職給料表以外の給料表についても同様の比較を行った結果、医療職給料表㈡の２級及び３級、公安職給料表の１級から４級の再任用職員の給料月額についても同様の状況であった。

これらの状況を踏まえ、行政職給料表及び医療職給料表㈡の２級及び３級、公安職給料表の１級から４級の再任用職員の給料月額について、各給料表及び職務の級に在職する高齢層職員の平均給料月額の７割程度の額に見直す必要があると判断した。