大阪府人事委員会委員長談話

大阪府人事委員会は、本日、府議会及び府知事に対し「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」を行いました。給料表の構造と適用の現状を分析し、諸課題を明らかにして、５項目にわたる勧告を示しました。また、職員給与に対する府民の理解を得るためには、給料表を簡素でわかりやすくすることが必要であることを繰り返し言及しました。

記述の冒頭では、民間の状況にも触れました。経済活動のグローバル化を背景に、人事管理や給与制度についても様々な変化を遂げてきた民間との比較において、公務組織が種々の批判を受けることが少なくありません。

その一方で、府の現状を見ると、新型インフルエンザや児童虐待事案への対応、治安や教育環境の向上、これらを支える財政や人事など、数多くの職員が、それぞれの分野で、日々努力を重ねています。職員が自らの仕事に一層の誇りを持てるためにも、府民の理解に裏付けられた勤務条件をすみやかに確立することが重要と考えます。

今回の勧告は、府にふさわしい独自の給料表を導入するための第一歩であり、今後、さらに独自性を高める必要があると考えます。その過程においては、職員の給与と総合的な人事政策との関係を明確にすることが重要です。それぞれの職に求められる役割や責任、職員の育成やキャリア形成のあり方など、府の人事政策がめざす方向性を改めて明らかにすることが求められます。

長年にわたる国基準への準拠から一歩踏み出そうとする中で、任命権者をはじめ、人事・給与政策に携わる関係者の責任は、より一層重いものになります。

今回の勧告は、職員の給与水準を下げることが目的ではありません。しかしながら、給料表を独自のものへと改め、その適用の適正化を図る中で、多くの職員の給与水準が下がる状況が生じます。近年、府の職員は厳しい勤務条件のもとに置かれています。特に、平成 20 年 8 月からの独自の給与カットは、かつてなく大幅なものであり、職員に大きな影響を及ぼしています。

こうした中で、この改革を円滑に進めるためにも、できる限りのきめ細かな移行措置がとられることを望みます。

むすびに、府の人事当局並びに職員団体の関係者におかれては、独自給料表の導入をめぐり、引き続き協議・交渉が進められる中で、勧告の趣旨を踏まえた建設的な議論をお願いするところであり、府民の皆様並びに府議会議員各位におかれましては、厳しい勤務条件の下で、府政の推進に日々努力を重ねる多くの職員がいることに対し、何卒、深いご理解を賜りますことを心からお願い申し上げます。

平成 22 年 12 月 13 日

大阪府人事委員会委員長　帯野久美子