

独自給料表の導入等に関する報告及び勧告

平成22年12月

大阪府人事委員会

目 次

| | | |
|---|-----------------------|----|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 現行給料表の適用状況等に関する報告 | 2 |
| | (1) 給料表の種類 | 2 |
| | (2) 行政職給料表の構造等 | 2 |
| | 1) 行政職給料表の級構成 | |
| | 2) 役職段階と職務の級の適用 | |
| | 3) 一つの職務の級に複数の役職段階が混在 | |
| | 4) 昇格制度の運用 | |
| | 5) 級間の金額の重なり | |
| | 6) 職員の在職分布等 | |
| | (3) 他の給料表の状況 | 7 |
| | (4) 管理職手当 | 7 |
| | (5) 現給保障 | 8 |
| 3 | 独自給料表策定の基本的な考え方 | 8 |
| 4 | これまでの経過 | 9 |
| | (1) 給与に関する調査・研究報告 | 9 |
| | (2) 任命権者における独自給料表案の作成 | 9 |
| | 提案理由の概要 | |
| | 主な提案内容 | |
| | (3) 労使間での協議・交渉 | 10 |
| | 職員団体の主な意見 | |
| 5 | 諸制度のあり方に関する意見 | 11 |
| | (1) 給料表構成等に関する考え方 | 11 |
| | (2) 非管理職の級構成等 | 11 |
| | (3) 管理職の給料月額の設定額化等 | 12 |
| | (4) 医師の給与 | 13 |
| | (5) 現給保障の廃止 | 13 |
| | (6) 勤務実績の給与への反映 | 13 |
| | (7) 関連事項の整理 | 14 |
| | (8) 適切な移行措置の確保 | 14 |
| | (9) 上記諸事項の実施時期 | 15 |
| 6 | 勧告 | 16 |
| | (1) 行政職給料表の改定 | 16 |
| | (2) その他の給料表の改定 | 16 |
| | (3) 昇給制度 | 16 |
| | (4) 改定の実施時期 | 16 |
| | (5) 経過措置 | 17 |
| 7 | 結語 | 28 |

1. はじめに

民間が、かつて「日本型」と言われた年功的な賃金構造から、いわゆる能力実績主義へと変化を遂げて久しく、今後も、様々な変化が考えられます。

他方、公務員給与も数次にわたる見直しが行われてきました。特に、平成 18 年度からの給与構造改革は、法律上の諸原則に適う給与制度の構築をめざし、地域の民間賃金や職員の職務・職責、勤務実績を的確に反映することを柱として、大きく踏み出したものと言えます。

しかし、本府におけるそれまでの持ち回りの「特別昇給」の運用の是正や「勤勉手当」の一律的な支給の見直しなど、長年の慣行を改めたことが昨今の経済情勢に照らし十分と言えるかどうか、むしろ、それをスタートラインと捉え、さらに次のステップへと踏み出すことが重要です。

また、公務内部の類似性から、統一的な規律を確保するべく国基準を重視してきたこと自体は否定されなくとも、ひたすら国に準拠し続けることは、もはや今日の時代にふさわしい手法であるとは言えません。給与構造改革から 5 年が経過し、今なお様々な指摘が見られる中、民間の努力に倣い、現行制度に内在する諸課題を的確に把握しながら、その克服と組織の実情に適した給与制度へと改変させることが求められています。

本委員会がかねてから提唱してきた独自給料表の導入は、こうした認識に基づいて、職員給与の中枢をなす給料表を府の組織の実情に適するものへと改め、その構成を簡素でわかりやすくすることにより、職員給与に対する府民の理解を得ることを大きな狙いとしています。また、このように、府民の理解に裏付けられた勤務条件を確立することが、長期的には、職員の働きがいにもつながるものと考えます。

【注 釈】

- ・以下の記述において、特に明記しない限り職員数等の数値は平成 22 年 4 月時点のもの。
- ・役職名等は知事部局の一般行政職を基本として記述。
例えば、「主事・技師級」は「主事級」、「主任主事・主担主事」は「主任主事」と表記。
- ・職員数等の記述において、特に明記しない限り技能・労務関係の職を含まない。
- ・給料月額表記については、特に明記しない限り、本府独自の給与の減額前の水準を表す。
また、平成 18 年度からの給与構造改革時に講じた現給保障のために支給する差額を含まない。

2. 現行給料表の適用状況等に関する報告

(1) 給料表の種類

本府では現在、10 種類（任期付採用を含めると 12 種類）の給料表が設けられています。このうち、教育職に適用する 3 種類以外は国家公務員に適用する国の俸給表に準拠し、教育職については、平成 16 年度の国立大学の大学法人化以降、全国の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会のモデル給料表を参考に作成しています。

給料表のうち、一般行政職をはじめ、他の給料表に属さない技術職等に広く用いているのが「行政職給料表」で、「基幹給料表」とも呼ばれています。民間との月例給較差の解消や給料表の構造そのものの見直しを行うにあたっては、まずはこの行政職給料表を改定し、それとの整合を図る形で他の給料表を改定することが基本的なスタイルであるとされています。

(2) 行政職給料表の構造等

1) 行政職給料表の級構成

行政職給料表は 10 級の構成となっています。職員の給与に関する条例第 4 条では、職員の職務は「その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類する」とされています。十の級構成のうち、最も高い水準にある 10 級には本庁部長を適用し、最も低い水準にある 1 級には民間の係員に相当する主事を適用しています。

2) 役職段階と職務の級の適用

一般行政職の役職段階は、職責の重いものから順に、部長級、次長級、課長級、課長補佐級、主査級、主事級の 6 段階になっています。部長級には本

庁部長のほか行政委員会の事務局長や理事など、次長級には本庁次長のほか副理事など、課長級には本庁課長のほか参事などの職があり、出先機関では、その規模や責任に応じて複数の役職段階にわたる機関の長が置かれています。また、主事級には、主査に準じる職である副主査、平成 17 年度以前の職として経過的に存置されている主任主事があります。

このように、基本となる六つの役職段階を給料表における十の職務の級に分類していることにより、それぞれの役職段階が複数の級に在級し、特に主査級は、3 級、4 級、5 級の三つの級にまたがっています。このうち、5 級は、国の本省の課長補佐に適用するものであるとして、これを民間の係長に相当する主査に適用していることに対し、行き過ぎているとの指摘があります。また、従前の主任主事を 4 級に格付けていることについても、経過的な実態とは言え、課題があるとされています。

【参考:「主任主事」とは】

本府では、一定の経験を経た主事級職員の実績や職務遂行能力を評価し、主査級も適用している職務の級へと昇格させる主任主事の制度を設けていました。この制度は、昭和 61 年度に制定され、一定の年齢や在級年数を満たす者を選考対象とし、個別面接及び適性評価による選考を行い、選考を受けようとする場合には職員研修所長が実施する研修を修了することが義務付けられていました。

このように、要件を定め、選考合格者に限定していたものの、職務給の原則が厳格に求められる中で、平成 18 年度からの給与構造改革時に見直されることとなり、以後、選考を実施せず、その時点で既に主任主事であった職員については、引き続き、当時の級に止めることとなったところです。行政職給料表適用職員の場合、平成 22 年 4 月 1 日現在で、3 級に 87 人、4 級に 977 人の主任主事が在級しています。

3) 一つの職務の級に複数の役職段階が混在

こうした職務の級と役職段階との関係を職務の級の側から見ると、一つの級に複数の役職段階が混在しているという状況が見られます。3 級には主査と副主査、5 級には課長補佐と主査、管理職である 8 級には次長級と課長級が混在し、9 級には部長級と次長級とが混在している状況にあります。

給料には生活給的な要素が含まれることから、年齢や勤務年数が給与決定に影響を及ぼすことが否定される訳ではありませんが、このように複雑に混在した状況をできるだけ簡素でわかりやすいものにすることが必要です。

4) 昇格制度の運用

職員が昇任等により上位の職務の級に異動することを「昇格」と呼んでいます。昇格は、昇任の場合ばかりではなく、同じ役職段階であっても、次長や課長といったラインの職についた時や、一定以上の経験年数が経過し、勤務成績が良好な場合にも昇格が行われています。例えば主査級では昇任当初2年間は3級に在級し、3年目に4級に昇格し、8年目には5級に昇格させています。管理職でも、課長級では昇任当初4年間は7級に在級し、5年目には8級に昇格させています。

かねてから、昇格の場合には同一級内における昇給よりも大きな効果が与えられていますが、それに見合う執務能力や昇格後における職務強度の向上についての検証が十分とは言えない状況にあります。

5) 級間の金額の重なり

人事院は、給与構造改革の実施に向けた平成17年勧告の中で、「現行の俸給表は、上位の職務の級に昇格しないとしても俸給が一定の水準まで到達するよう配慮した号俸設定」が行われており、「上下の職務の級の間における水準の重なりが極めて大きな構造」であるとして、「職務の級間の水準の重なり縮小、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化」などの措置が必要であるとしています。

改革施行後の平成19年には、民間の初任給の顕著な伸びや、給与構造改革において昇給カーブをフラット化するための俸給水準の引下げが段階的に実施されていることを踏まえ、民間との較差(0.35%、1,352円)に基づく俸給表の改定を若年層に限定して行うなど、較差解消を通じたフラット化の取組も進められています。

国の俸給表に準拠した本府行政職給料表についても、順次、フラット化が

進んだところですが、下位級の上位級との額の重なりが最大で8割程度見られます。その一方で、5級以上の級では、下位の号給がほとんど使用されていない状況も見られます。今後とも、較差解消を通じたフラット化を図りつつ、未使用号給を削除することで重なりが少なく簡素でわかりやすい給料表にすることが必要です。

また、フラット化と関連して、号給間の「間差」をどのように設定するかが人事政策との関係から重要です。「間差」とは、同一級内における直近の号給間の金額の差を表します。現在の給料表では、上位号給ほど金額は高くなり、その一方で、「間差」は小さくなるという設定になっています。例えば、課長に適用する8級の場合、金額が最小の1号給と2号給との間差は2,500円ですが、金額が最大の53号給と52号給との間差は800円にまで縮小しています。

このように間差を傾斜的に下げることにより年功的な昇給構造を抑制し、その一方で、昇任により上位級へ昇格すれば間差幅が比較的大きい号給の適用を受け、昇任に伴うメリットが適切に付与されるなど、職務給の原則に適合する仕組みになっています。

人事政策との関係では、間差の傾斜にさらにメリハリを付け、想定される昇任年次と間差縮小の屈折点とを関連付けることにより、職務給の原則を一層徹底することが可能になります。こうしたことを推し進めるためにも、府の組織の実情に適した独自の給料表の導入が必要です。

6) 職員の在職分布等

行政職給料表適用職員（13,103人）に占める管理職の割合は約5.8%（762人）です。その内訳は、部長級が0.3%（45人）、次長級が1.0%（134人）、課長級が4.5%（583人）であり、これらの職員が7級から10級までに分布しています。

部長級のうち10級が適用されるのは、危機管理監、本庁部長、会計管理者、議会事務局長の職に限定されます。行政委員会の事務局長など他の部長級は

9級であり、経験年数を基準とした昇格は行っていません。部長級は、年齢分布が比較的限られており、50歳台後半の職員が大半を占めています。部長級の平均給料月額は544,387円です。

次長級には、本庁次長や副理事等の職があります。大規模な府税事務所など、出先機関の長が次長級である場合も比較的多く見られます。職務の級は、9級と8級であり、本庁次長のほか、8級在級2年経過により9級に昇格させています。年齢分布は大半が50歳台であり、平均給料月額は505,464円です。

課長級には、本庁課長や参事等の職があります。次長級と同様、出先機関の長が課長級である場合も比較的多く見られます。職務の級の適用は、8級と7級であり、本庁課長のほか、7級在級4年経過で8級に昇格させています。年齢幅は、40歳代前半から50歳台後半まで管理職の中では比較的広範にわたっています。課長級の平均給料月額は459,794円です。

一方、非管理職が占める割合は94.2%（12,341人）です。その内訳は、課長補佐級が12.4%（1,623人）、主査級が31.2%（4,085人）、主事級が50.6%（6,633人）です。課長補佐級はおおよそ40歳台前半から、主査級は30歳台前半から、主事級は全年齢にわたって分布しています。課長補佐級の中には、一部、30歳台後半の職員もいます。

課長補佐級には、5級と6級を適用しています。昇任当初は5級の適用であり、2年経過後6級に昇格させています。課長補佐級の平均給料月額は414,729円です。

主査級には、3級、4級、5級を適用しています。昇任当初は3級の適用であり、2年経過後に4級に昇格し、8年目には5級に昇格させています。主査級の平均給料月額は371,970円です。

主事級のうち、主事には1級及び2級を適用しています。基本的に新規採用時には1級が適用されます。2級に昇格するための1級での在級年数は、

個々の職員の採用区分や採用前の他の経歴等により異なりますが、採用区分が大学卒程度であれば、おおよそ3年経過後に2級に昇格しています。この主事に副主査と主任主事を加えた主事級の平均給料月額は285,806円です。

(3) 他の給料表の状況

行政職給料表以外の給料表のうち、教育職給料表（3種類）は、学校においては、管理職である校長および教頭と、教諭で構成されるシンプルな組織であり、基本的に一つの級に一つの職を適用するわかりやすい給料表の構造になっています。

他の給料表についてみると、研究職給料表では、主任研究員が3級、4級に、総括研究員が4級、5級にまたがり、また、公安職給料表では、課長補佐が5級、6級、7級の三つの級にまたがっているほか、ほとんどの級に複数の役職段階が混在するなど、程度の差はあれ、行政職と同様の状況が見られます。

(4) 管理職手当

管理職手当は、課長級以上の管理職に対し、職に応じた定額の手当を支給する制度です。職員の給与に関する条例第11条では、管理職手当の月額は、職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲とするよう定められています。具体的な支給額は、まず支給対象となる職を定め、それぞれを、職務内容等を考慮した一種から八種に区分したうえで、給料表及び職務の級ごとに各区分に応じた金額の設定をしています。例えば、行政職給料表が適用される職では、141,100円（10級・一種、本庁部長等に適用）から44,500円（7級・八種、府立高校事務部長等に適用）まで、13種類の額を定めています。

管理職手当は、職務・職責を端的に反映させるべく、平成19年度から、それまでの職員の給料月額に一定率を乗じた定率制から、職ごとに支給額を定める定額制へと改められました。それに伴い、規則上、それまでの率の表記から具体的な金額の表記へと改めたことで、わかりやすさの改善にもつながったところではあります。

(5) 現給保障

平成 18 年度からの給与構造改革では、改革により給料が引き下げられる職員に対する経過措置として、引き下げ後の給料月額が引き下げ前の月額に到達するまでの間、その差額を支給する「現給保障」の制度が設けられています。この現給保障は、給料が最大 7% 程度の引下げになることから、その基本給としての性格も考慮すれば経過措置を設けることが必要であるとして、民間企業の給与体系見直しの際の実例をも考慮して設けられたものです。差額支給を受けている間は、実質的には昇給せず、事実上の昇給停止措置の側面を有しています。国や全国の都道府県においても、給与構造改革時の経過措置として取り入れられています。

本府においては、実施当初の平成 18 年 4 月現在、行政職給料表適用職員の 86% が現給保障の対象でしたが、その後、退職や昇格・昇給等により減少し続け、平成 22 年 4 月現在では 27% になっています。現給保障のための差額支給額については、平成 18 年 4 月現在の受給者一人あたりの平均額が 20,478 円でしたが、平成 22 年 4 月現在では 8,315 円になっています。制度の設計上、今後も対象者、差額支給額とも減少を続けることとなります。

3. 独自給料表策定の基本的な考え方

職員給与は、府民の負担で賄われ、歳出に占める割合が大きいことから、その内容については、府民の十分な理解が得られることが必要です。このため、情報開示の充実とともに、給与制度の仕組み自体がわかりやすいことが重要であり、給料表についても、できるだけ簡素でわかりやすいものにすることが必要です。

また、公務員給与に対しては、様々な指摘がありますが、中でも、職務給の原則に適合せず一律的であるとの指摘が大きいと言えます。職員の職務・職責を的確に反映し、一層メリハリある給料表構造へと転換することが重要です。

給与は職員にとって生活を支える重要な勤務条件です。処遇の継続性を一定

程度維持し、現行制度からの円滑な移行を図るべきであり、独自給料表の導入初期においては現行制度の組替えを基本とし、併せて、職員に過度な負担が生じない

よう、移行期における適切な激変緩和措置を講じる必要があると考えます。

4. これまでの経過

(1) 給与に関する調査・研究報告

本委員会は、公務員給与に対する種々の指摘を真摯にとらえ、「民間との給与比較のあり方」と「独自給料表の作成」を柱とする調査・研究に取り組み、その成果を「給与に関する調査・研究報告」として、本年 3 月に府議会並びに府知事に提出しました。

この中で、平成 18 年度からの給与構造改革を加速・発展させるべく、給料表をできるだけ簡素なものにすることを旨として、職務の級と役職段階との対応を明確にし、部長など一定の役職者については、昇給を前提としない単一の号給にする等の方向性を示しました。

また、独自給料表の導入時期については、社会経済情勢がめまぐるしく変化中、公務部門の改革も相応のスピード感で臨む必要があるとして、当面、基幹給料表である行政職給料表について、平成 23 年度当初を目途に、独自給料表の導入を図ることが必要であり、他の給料表についても、行政職給料表とのバランスに留意し、そのあり方を検討することが必要である旨、示しました。

(2) 任命権者における独自給料表案の作成

府は、平成 20 年に策定した「大阪府財政再建プログラム案」の後継となる「大阪府財政構造改革プラン（素案）」を本年 8 月に策定し、独自給料表の導入をはじめとする「公務員制度改革」を改革の柱の一つに掲げています。その改革案について、本委員会の意見を踏まえ、級構成の再編、定額制の採用等を内容として、9 月 16 日に職員団体に見直しの提案を行いました。

提案理由の概要

- ・同一の職務の級に複数の役職段階が混在していることや、国の格付けを超える職務の級の格付け、在職年数による一律的な昇格があること、いわゆる「現給保障」により、制度本来の給与と現実の給与が異なっていること等を課題と捉え、府民の理解と職員のやる気を引き出すために、その是正が必要。

主な提案内容

- ・職務給の原則を推進するため、一の役職段階に一の職務の級を割り当てることを基本として、行政職給料表の職務の級を再編。現4級に在級する主任主事、現5級に在級する主査等は、降格対応により切替え。他の給料表についても、行政職給料表改正の考え方に準じて職務の級を再編。
- ・給料表の号給のうち、現行の任用制度上使用されることのない号給を廃止し、職務の級間の金額の重なりを縮小。
- ・今回の改正により生じる給与財源を、若年層職員を中心に配分。
- ・給料表について、現行給料表を基本として再編（行政職の場合、現10級制を8級制に再編。現1・2級を統合し5級を使用しない）。
- ・本庁部長や理事等の部長級及び本庁次長や副理事等の次長級の給料を定額化。
- ・平成18年度からの給与構造改革時に講じた現給保障のための差額の廃止。
- ・人事評価に基づく給与反映については、関係機関と協議のうえ、別途提案。
- ・今次制度改革により給料月額が引下げとなる者に対する経過措置の設定。
- ・本件改正を平成23年4月1日から実施。

(3) 労使間での協議・交渉

今回の職員の勤務条件をめぐる労使間の協議・交渉は、平成23年度からの改正を前提としてその半年以上前からの協議・交渉が行われました。この協議・交渉は、現在継続中であり、職員団体から種々意見が示されています。

職員団体の主な意見

- ・給与制度改革は定年制延長に伴う国の給与制度改革とセットで協議するべき。
- ・人事委員会が労使交渉中に勧告をすることは不当な労使介入。

- ・大幅な給与カットの継続と多くの職員の給与が引き下げられる給与制度見直しの同時実施は職員に二重、三重、四重の負担を強いるもの。撤回すべき。
- ・職員自身に何ら責任がない中で、降格対応方式により給料を切り下げるのは失当。
- ・職種間で到達職階に差がある中での制度見直しは、職種間・職員間に不平等をもたらす。
- ・降格対応方式による切替により、多数の職員が最高号給に滞留することは異常。適切な給与制度とは到底言えない。
- ・「現給保障」は、国や他の都道府県でも継続されており、民間における実態や過去の判例から見ても必要なもの。廃止・解消を撤回すべき。
- ・4級に在級する主任主事は、給与構造改革時の決着事項。当局や人事委員会も認めてきたもの。本人に責はなく当時の決定を反故にすることは失当。

5. 諸制度のあり方に関する意見

以上を踏まえ、本委員会は、次の内容を基本として、行政職給料表に関しての独自給料表を導入することが必要と考えます。他の給料表についても、職務給の原則を踏まえつつ、それぞれの実情に応じて、可及的速やかに行政職給料表に準じた対応を図る必要があると考えます。

(1) 給料表構成等に関する考え方

給料表は、職務・職責と給料との関係をより明確にし、できるだけ簡素でわかりやすいものにするため、役職段階と職務の級との対応を単一の関係にすることを基本に再構築を図るべきです。その際、職員の生活を支える勤務条件としての給与の重要性に鑑み、当面、今の適用状況を考慮しながら、現行の給料表を組み替えることを前提として、処遇の継続性を一定程度維持することが望まれます。

(2) 非管理職の級構成等

上記の考え方にに基づき、一つの役職段階ごとに一つの職務の級への組替えとともに、号給の簡素化や上位級との金額の重なりを縮小するためには、副主査から課長補佐までは、複雑な混在状態を解消し、国家公務員との均衡等を考慮して、所要の組替えを行うことが必要です。

その結果、主事に適用する1級と2級を統合し、単一の級（新1級）へと改め、副主査及び主任主事は現3級（新2級）、主査は現4級（新3級）、課長補佐は現6級（新4級）にそれぞれ組み替えることとなります。

(3) 管理職の給料月額の定額化等

管理職の給与は、職務・職責をより重視すべきであり、非管理職と同様の昇給を前提とした号給構成とする必要は必ずしもないと考えます。給与制度を簡素でわかりやすくするためにも、管理職の給料を定額化することが必要です。定額化は、様々な方法が考えられますが、当面、現行制度からの移行を重視して定めることが適切です。

具体的には、本庁部長及び本庁次長について、現在の在職実態に基づく平均的な年収を考慮して、それぞれの管理職手当を条例上の上限である25%に設定し、そこから逆算する形で定額となる給料月額を定めます。他の部長級及び次長級は、これと同額の給料とすることを前提に、管理職手当額の算定基礎となる支給割合を現状よりも低い区分を用いる等により、職務・職責に応じた給与のメリハリを付けることとします。その結果、次長級は、全体として、現在の年収水準を下回ることとなります。

また、退職手当が、退職時の給料月額を算定基礎としているところ、同一役職段階の給料月額を定額にすることにより、退職手当の支給額が従来よりも増加する場合があります。こうした状況を踏まえ、退職手当の支給額に一定の割り落としをかけるなど、所要の調整が必要です。

課長級については、年齢幅が比較的広く、ラインとスタッフとの違い等により職務・職責に多様性が見られることから、任命権者は、年数を基準とした一

律的な昇格を廃止したうえで、現行の7級（新5級）及び8級（新6級）を用いるとする考え方を示しています。

本委員会としては、課長級も部長級や次長級と同様に定額の給料とすべきものと考えます。今後、管理職のポスト管理を適切に進め、少なくとも、現行の8級（新6級）を適用することとなる課長級については、早急に定額化することを求めます。

また、課長級の管理職手当についても、独自給料表の導入を機に、それぞれの職の職務分析を進めながら、職務・職責に応じた見直しの検討が必要と考えます。

(4) 医師の給与

昨年の新型インフルエンザなど、住民の健康に関連した危機事象が生じており、公衆衛生行政の役割は重要度を増しています。他方、本府における医師である職員の確保は、これまでも増して困難な状況にあります。

独自の給料表を導入する中で、医師についても同様の簡素化等が必要になると考えますが、現下の情勢を踏まえれば、人材の確保に必要な範囲で、定額設定等を柔軟に行うことも重要です。

(5) 現給保障の廃止

任命権者は、平成18年度からの給与構造改革時に講じた「現給保障」について、制度本来の給与と現実の給与が異なっているとして、これを廃止する考え方を示しています。現給保障は、前述のとおり、民間企業における給与体系見直しの際の実例をも考慮して設けられたものであり、国や他の都道府県の状況を踏まえれば廃止は厳しい措置であると言えます。

しかしながら、実施後既に5年が経過することや、独自給料表の導入に伴い、新たな経過措置を講じることを前提に、廃止を必要とした任命権者の考え方はやむを得ないものと考えるところです。

(6) 勤務実績の給与への反映

人事評価における勤務実績の給与反映は、下位評価の昇給の号給数を一定抑制しながら、良好以上の上位評価については、昇給の号給数を4号給とすることを標準とする一方、勤勉手当への反映を現状よりもメリハリあるものにすることによって、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要です。なお、職の特性等に応じて個別対応が必要な場合は、別途、取扱いを検討する必要があります。

(7) 関連事項の整理

今般の職務の級の組替え等に伴い、例えば、給料の調整額や期末手当の職務段階別加算など、改正内容に連動して整理すべき給与上の諸事項については、これまでの取扱いや職務給の原則の観点から、所要の整理を行う必要があります。このうち、「給料の調整額」については、行政職給料表の現1級と2級が統合されると、算定の基礎となる在級分布の中位号給が低下し、その結果、現2級在級職員への支給額が減少することとなります。当該調整額が、被虐待児童の一時保護に直接従事する福祉職など他の職に比べ職務の強度等が著しく特殊な場合に支給されることを踏まえれば、一定の配慮が必要になると考えます。

(8) 適切な移行措置の確保

今般の独自給料表の導入は、職員の給与水準を引き下げることが目的としたものではありません。しかしながら、あるべき給料表を実現する中で、全国に先駆けた現給保障の廃止をはじめ、多くの職員にとって決して小さくはない負担が生じることとなります。府では現在、かつてなく大幅な独自の給与カットが実施されており、職員給与の水準は既に全国最低レベルにまで落ち込んでいます。

府の組織に適したあるべき給料表を導入し、その内容をできるだけ簡素でわかりやすいものにして府民の理解を得ることが重要であることは繰り返し申し述べてきましたが、その一方で、円滑に新たな制度へと移行できるよう、給料

表の切替えや現給保障の廃止にあたっては、できる限りきめ細かな移行措置をとることが必要です。

(9) 上記諸事項の実施時期

本委員会はかねてから、行政においても相応のスピード感をもって改革にあたる必要があると申し述べてきました。基幹給料表である行政職給料表については、平成 23 年度当初から、府の実情に適した独自のものへと改めることが必要であり、他の給料表についても、行政職給料表との整合性を確保し、同時実施を視野に入れ可及的速やかな対応を講じる必要があります。

なお、上記諸事項のうち、勤務実績の昇給への反映を見直し、勤勉手当のメリハリの拡大を図ることについては、平成 23 年度の昇給等への反映を前提とした平成 22 年度の人事評価が既に進められていることから、平成 24 年度の昇給及び勤勉手当の支給から実施することが適切と考えます。

6. 勸 告

現行給料表の適用状況等を踏まえ、下記により所要の措置をとられるよう勧告します。

記

(1) 行政職給料表の改定

現行の行政職給料表を別記第1のとおり改定すること。新給料表への切替は別記第2の切替要領によること。

(2) その他の給料表の改定

その他の給料表（教育職給料表及び指定職給料表を除く。）は、行政職給料表の改定に準じた所要の対応を行うこと。

(3) 昇給制度

職員の勤務成績を昇給に反映させるとした現在の制度について、任命権者が定める期間の全部を良好以上の成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。ただし、55歳（定年が年齢65年である職員にあっては、57歳）に達した日の属する会計年度の末日を超えて在職する職員を昇給させる場合の号給数は、任命権者が定める期間の全部を良好以上の成績で勤務した職員の昇給の号給数を2号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(4) 改定の実施時期

ア (1)の改定は、平成23年4月1日から実施すること。(2)の改定は、行政職給料表との整合性を確保し、可及的速やかに実施すること。

イ (3)の改定は、平成24年4月1日から実施すること。

(5) 経過措置

(4) アに掲げる実施日における給料月額が(1)又は(2)による改定により実施日の前日において受けていた職員の給料の特例に関する条例（平成20年大阪府条例第50号）による減額前の給料月額に達しない職員に対しては、激変緩和のための所要の措置を講ずること。

別記第 1

行政職給料表

| 職員 の 区分 | 職務 の級 号給 | 1 級 | 2 級 | 3 級 | 4 級 | 5 級 | 6 級 | 7 級 | 8 級 |
|--|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 給料月額 |
| | | 円 | 円 | 円 | 円 | 円 | 円 | 円 | 円 |
| | 1 | 135,600 | 222,900 | 255,000 | 339,200 | 377,600 | 434,100 | 510,500 | 569,000 |
| | 2 | 136,700 | 224,800 | 256,800 | 341,400 | 380,200 | 436,400 | | |
| | 3 | 137,900 | 226,700 | 258,600 | 343,600 | 382,800 | 438,700 | | |
| | 4 | 139,000 | 228,500 | 260,400 | 345,800 | 385,400 | 441,000 | | |
| | 5 | 140,100 | 230,200 | 262,300 | 347,800 | 388,000 | 443,200 | | |
| | 6 | 141,200 | 232,100 | 264,400 | 349,900 | 390,700 | 445,200 | | |
| | 7 | 142,300 | 234,000 | 266,500 | 352,000 | 393,400 | 447,200 | | |
| | 8 | 143,400 | 235,800 | 268,600 | 354,100 | 396,100 | 449,200 | | |
| | 9 | 144,500 | 237,700 | 270,700 | 356,300 | 398,700 | 451,200 | | |
| | 10 | 145,900 | 239,600 | 272,800 | 358,300 | 401,100 | 453,000 | | |
| | 11 | 147,200 | 241,500 | 274,900 | 360,300 | 403,500 | 454,800 | | |
| | 12 | 148,500 | 243,400 | 277,000 | 362,300 | 405,900 | 456,600 | | |
| | 13 | 149,800 | 245,300 | 279,100 | 364,400 | 408,200 | 458,400 | | |
| | 14 | 151,300 | 247,200 | 281,200 | 366,400 | 410,300 | 459,900 | | |
| | 15 | 152,800 | 249,000 | 283,300 | 368,400 | 412,400 | 461,400 | | |
| | 16 | 154,400 | 250,800 | 285,400 | 370,400 | 414,500 | 462,900 | | |
| 再 任 用 職 員 以 外 の 職 員 | 17 | 155,700 | 252,600 | 287,500 | 372,500 | 416,600 | 464,400 | | |
| | 18 | 157,200 | 254,600 | 289,600 | 374,500 | 418,600 | 465,800 | | |
| | 19 | 158,700 | 256,600 | 291,700 | 376,500 | 420,600 | 467,200 | | |
| | 20 | 160,200 | 258,600 | 293,800 | 378,500 | 422,600 | 468,600 | | |
| | 21 | 161,600 | 260,500 | 295,900 | 380,500 | 424,700 | 469,800 | | |
| | 22 | 164,300 | 262,400 | 298,000 | 382,400 | 426,300 | 470,600 | | |
| | 23 | 166,900 | 264,300 | 300,100 | 384,300 | 427,900 | 471,400 | | |
| | 24 | 169,500 | 266,200 | 302,200 | 386,200 | 429,500 | 472,200 | | |
| | 25 | 172,200 | 268,200 | 304,300 | 388,000 | 431,200 | 473,000 | | |
| | 26 | 173,900 | 270,100 | 306,400 | 389,700 | 432,500 | 473,800 | | |
| | 27 | 175,600 | 272,000 | 308,500 | 391,400 | 433,800 | 474,600 | | |
| | 28 | 177,300 | 273,900 | 310,600 | 393,100 | 435,100 | 475,400 | | |
| | 29 | 178,800 | 275,800 | 312,600 | 394,800 | 436,400 | 476,200 | | |
| | 30 | 180,600 | 277,700 | 314,700 | 396,000 | 437,700 | 477,000 | | |
| | 31 | 182,400 | 279,600 | 316,800 | 397,200 | 439,000 | 477,800 | | |
| | 32 | 184,200 | 281,500 | 318,900 | 398,400 | 440,300 | 478,600 | | |
| | 33 | 185,800 | 283,200 | 320,900 | 399,600 | 441,600 | 479,400 | | |
| | 34 | 187,300 | 285,100 | 323,000 | 400,800 | 442,500 | 480,200 | | |
| | 35 | 188,800 | 287,000 | 325,100 | 402,000 | 443,400 | 481,000 | | |
| | 36 | 190,300 | 288,900 | 327,200 | 403,200 | 444,300 | 481,800 | | |
| | 37 | 191,600 | 290,600 | 329,100 | 404,200 | 445,100 | 482,600 | | |
| | 38 | 192,900 | 292,400 | 331,200 | 404,900 | 445,900 | 483,400 | | |
| | 39 | 194,200 | 294,200 | 333,300 | 405,600 | 446,700 | 484,200 | | |
| | 40 | 195,500 | 296,000 | 335,400 | 406,300 | 447,500 | 485,000 | | |
| | 41 | 200,000 | 297,900 | 337,300 | 407,100 | 448,300 | 485,800 | | |
| | 42 | 201,800 | 299,600 | 339,300 | 407,800 | 449,100 | 486,600 | | |
| | 43 | 203,600 | 301,300 | 341,300 | 408,500 | 449,900 | 487,400 | | |
| | 44 | 205,400 | 303,000 | 343,300 | 409,200 | 450,700 | 488,200 | | |
| | 45 | 207,000 | 304,700 | 345,200 | 410,000 | 451,300 | 489,000 | | |
| | 46 | 208,900 | 306,400 | 347,100 | 410,700 | 452,100 | | | |
| | 47 | 210,800 | 308,100 | 349,000 | 411,400 | 452,900 | | | |
| | 48 | 212,700 | 309,800 | 350,900 | 412,100 | 453,700 | | | |
| | 49 | 214,600 | 311,300 | 352,800 | 412,800 | 454,300 | | | |
| | 50 | 216,500 | 312,900 | 354,400 | 413,500 | 455,100 | | | |
| | 51 | 218,400 | 314,500 | 356,000 | 414,200 | 455,900 | | | |
| | 52 | 220,300 | 316,100 | 357,600 | 414,900 | 456,700 | | | |

| | | | | | | |
|---|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 53 | 222,000 | 317,800 | 359,300 | 415,500 | 457,300 |
| | 54 | 223,900 | 319,400 | 360,500 | 416,200 | 458,100 |
| | 55 | 225,800 | 321,000 | 361,700 | 416,900 | 458,900 |
| | 56 | 227,700 | 322,600 | 362,900 | 417,600 | 459,700 |
| | 57 | 229,500 | 324,100 | 363,900 | 418,100 | 460,300 |
| | 58 | 231,300 | 325,300 | 365,000 | 418,800 | |
| | 59 | 233,100 | 326,500 | 366,100 | 419,500 | |
| | 60 | 234,900 | 327,700 | 367,200 | 420,200 | |
| | 61 | 236,500 | 328,800 | 368,100 | 420,700 | |
| | 62 | 238,000 | 329,800 | 368,800 | 421,400 | |
| | 63 | 239,500 | 330,800 | 369,500 | 422,100 | |
| | 64 | 241,000 | 331,800 | 370,200 | 422,800 | |
| | 65 | 242,500 | 332,700 | 370,800 | 423,300 | |
| | 66 | 244,000 | 333,500 | 371,500 | 424,000 | |
| | 67 | 245,500 | 334,300 | 372,200 | 424,700 | |
| | 68 | 247,100 | 335,100 | 372,900 | 425,400 | |
| | 69 | 248,400 | 336,000 | 373,400 | 425,900 | |
| | 70 | 250,000 | 336,700 | 374,100 | 426,600 | |
| | 71 | 251,600 | 337,400 | 374,800 | 427,300 | |
| | 72 | 253,200 | 338,100 | 375,500 | 428,000 | |
| 再 | 73 | 254,600 | 338,600 | 376,000 | 428,500 | |
| 任 | 74 | 256,000 | 339,200 | 376,700 | | |
| 用 | 75 | 257,400 | 339,800 | 377,400 | | |
| 職 | 76 | 258,800 | 340,400 | 378,100 | | |
| 員 | 77 | 260,100 | 340,800 | 378,600 | | |
| 以 | 78 | 261,500 | 341,300 | 379,300 | | |
| 外 | 79 | 262,900 | 341,800 | 380,000 | | |
| の | 80 | 264,300 | 342,300 | 380,700 | | |
| 職 | 81 | 265,600 | 342,800 | 381,200 | | |
| 員 | 82 | 266,900 | 343,300 | 381,800 | | |
| | 83 | 268,200 | 343,800 | 382,400 | | |
| | 84 | 269,500 | 344,300 | 383,000 | | |
| | 85 | 270,600 | 344,800 | 383,700 | | |
| | 86 | 271,900 | 345,300 | 384,300 | | |
| | 87 | 273,200 | 345,800 | 384,900 | | |
| | 88 | 274,500 | 346,300 | 385,500 | | |
| | 89 | 275,700 | 346,700 | 386,200 | | |
| | 90 | 276,800 | 347,200 | 386,800 | | |
| | 91 | 277,900 | 347,700 | 387,400 | | |
| | 92 | 279,000 | 348,200 | 388,000 | | |
| | 93 | 280,200 | 348,500 | 388,700 | | |
| | 94 | 281,200 | 349,000 | 389,300 | | |
| | 95 | 282,200 | 349,500 | 389,900 | | |
| | 96 | 283,200 | 350,000 | 390,500 | | |
| | 97 | 284,200 | 350,300 | 391,200 | | |
| | 98 | 285,100 | 350,800 | 391,800 | | |
| | 99 | 286,000 | 351,300 | 392,400 | | |
| | 100 | 286,900 | 351,800 | 393,000 | | |
| | 101 | 287,900 | 352,100 | 393,700 | | |
| | 102 | 288,700 | 352,500 | | | |
| | 103 | 289,500 | 352,900 | | | |
| | 104 | 290,300 | 353,300 | | | |
| | 105 | 291,100 | 353,800 | | | |
| | 106 | 291,600 | 354,200 | | | |
| | 107 | 292,100 | 354,600 | | | |
| | 108 | 292,600 | 355,000 | | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|-------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 109 | 293,000 | 355,500 | | | | | | | |
| | 110 | 293,400 | 355,900 | | | | | | | |
| | 111 | 293,800 | 356,300 | | | | | | | |
| | 112 | 294,200 | 356,700 | | | | | | | |
| | 113 | 294,500 | 357,200 | | | | | | | |
| | 114 | 294,900 | | | | | | | | |
| | 115 | 295,300 | | | | | | | | |
| | 116 | 295,700 | | | | | | | | |
| | 117 | 296,000 | | | | | | | | |
| | 118 | 296,400 | | | | | | | | |
| | 119 | 296,800 | | | | | | | | |
| | 120 | 297,200 | | | | | | | | |
| | 121 | 297,500 | | | | | | | | |
| | 122 | 297,900 | | | | | | | | |
| | 123 | 298,300 | | | | | | | | |
| | 124 | 298,700 | | | | | | | | |
| 再任用職員以外の職員 | 125 | 298,900 | | | | | | | | |
| | 126 | 299,300 | | | | | | | | |
| | 127 | 299,700 | | | | | | | | |
| | 128 | 300,100 | | | | | | | | |
| | 129 | 300,300 | | | | | | | | |
| | 130 | 300,700 | | | | | | | | |
| | 131 | 301,100 | | | | | | | | |
| | 132 | 301,500 | | | | | | | | |
| | 133 | 301,700 | | | | | | | | |
| | 134 | 302,100 | | | | | | | | |
| | 135 | 302,500 | | | | | | | | |
| | 136 | 302,900 | | | | | | | | |
| | 137 | 303,100 | | | | | | | | |
| | 138 | 303,500 | | | | | | | | |
| | 139 | 303,900 | | | | | | | | |
| | 140 | 304,300 | | | | | | | | |
| | 141 | 304,500 | | | | | | | | |
| | 142 | 304,900 | | | | | | | | |
| | 143 | 305,300 | | | | | | | | |
| | 144 | 305,700 | | | | | | | | |
| | 145 | 305,900 | | | | | | | | |
| | 146 | 306,300 | | | | | | | | |
| | 147 | 306,700 | | | | | | | | |
| | 148 | 307,100 | | | | | | | | |
| | 149 | 307,300 | | | | | | | | |
| | 150 | 307,600 | | | | | | | | |
| | 151 | 307,900 | | | | | | | | |
| | 152 | 308,200 | | | | | | | | |
| | 153 | 308,600 | | | | | | | | |
| | 154 | 308,900 | | | | | | | | |
| | 155 | 309,200 | | | | | | | | |
| | 156 | 309,500 | | | | | | | | |
| | 157 | 309,900 | | | | | | | | |
| | 再任用職員 | | 214,600 | 236,800 | 259,000 | 295,000 | 364,600 | 381,800 | 399,000 | 451,600 |
| | 備考 | この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員(附則第3項に規定する職員を除く。)に適用する。 | | | | | | | | |

別記第2 切替要領

1 職務の級の切替え

行政職給料表の改定の実施日の前日から引き続き在職する職員であって同日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が別表第1に掲げられているものの実施日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。この場合において、同欄に2以上の職務の級が掲げられているときは、人事委員会の定めるところにより、そのいずれかの職務の級とする。

2 号給の切替え

ア 前記1により新級が定められる職員（イに掲げる職員を除く。）の実施日における号給（以下「新号給」という。）は、旧級及びその者の実施日の前日における号給に応じて別表第2に定める号給とする。

イ 旧級がこれに対応する別表第1の新級欄に2以上の職務の級が掲げられている職務の級である職員の新号給は、新級及び旧号給に応じて別表第3に定める号給とする。

別表第1 職務の級の切替表

| 給料表 | 旧級 | 新級 |
|--------|----|----|
| 行政職給料表 | 1級 | 1級 |
| | 2級 | |
| | 3級 | 2級 |
| | | 3級 |
| | 4級 | 2級 |
| | | 3級 |
| | 5級 | 3級 |
| | | 4級 |
| | 6級 | 4級 |
| | 7級 | 5級 |
| | | 6級 |
| | 8級 | 5級 |
| | | 6級 |
| | | 7級 |
| | 9級 | 7級 |
| | | 8級 |
| 10級 | 8級 | |

**別表第2 旧級がこれに対応する別表第1の新級欄に2以上の職務の級が掲げられている
職務の級である職員以外の職員の号給の切替表**

行政職給料表の適用を受ける職員の新号給

| 旧級 旧号給 | 1 級 | 2 級 | 6 級 | 10 級 |
|-----------|-----|-----|-----|------|
| 1 | 1 | 33 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 35 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 36 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 37 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 38 | 1 | 1 |
| 6 | 6 | 40 | 1 | 1 |
| 7 | 7 | 41 | 1 | 1 |
| 8 | 8 | 41 | 1 | 1 |
| 9 | 9 | 41 | 1 | 1 |
| 10 | 10 | 42 | 2 | 1 |
| 11 | 11 | 43 | 3 | 1 |
| 12 | 12 | 44 | 4 | 1 |
| 13 | 13 | 45 | 5 | 1 |
| 14 | 14 | 46 | 6 | 1 |
| 15 | 15 | 47 | 7 | 1 |
| 16 | 16 | 48 | 8 | 1 |
| 17 | 17 | 49 | 9 | 1 |
| 18 | 18 | 50 | 10 | 1 |
| 19 | 19 | 51 | 11 | 1 |
| 20 | 20 | 52 | 12 | 1 |
| 21 | 21 | 53 | 13 | 1 |
| 22 | 22 | 54 | 14 | |
| 23 | 23 | 55 | 15 | |
| 24 | 24 | 56 | 16 | |
| 25 | 25 | 57 | 17 | |
| 26 | 26 | 58 | 18 | |
| 27 | 27 | 59 | 19 | |
| 28 | 28 | 60 | 20 | |
| 29 | 29 | 61 | 21 | |
| 30 | 30 | 62 | 22 | |
| 31 | 31 | 63 | 23 | |
| 32 | 32 | 64 | 24 | |
| 33 | 33 | 65 | 25 | |
| 34 | 34 | 66 | 26 | |
| 35 | 35 | 67 | 27 | |
| 36 | 36 | 68 | 28 | |
| 37 | 37 | 69 | 29 | |
| 38 | 38 | 70 | 30 | |
| 39 | 39 | 71 | 31 | |
| 40 | 40 | 72 | 32 | |
| 41 | 41 | 73 | 33 | |
| 42 | 41 | 74 | 34 | |
| 43 | 41 | 75 | 35 | |
| 44 | 42 | 76 | 36 | |
| 45 | 43 | 77 | 37 | |
| 46 | 43 | 78 | 38 | |
| 47 | 44 | 79 | 39 | |
| 48 | 45 | 80 | 40 | |
| 49 | 46 | 81 | 41 | |
| 50 | 46 | 82 | 42 | |
| 51 | 47 | 83 | 43 | |
| 52 | 47 | 84 | 44 | |
| 53 | 48 | 85 | 45 | |
| 54 | 48 | 86 | 46 | |
| 55 | 49 | 87 | 47 | |
| 56 | 49 | 88 | 48 | |
| 57 | 50 | 89 | 49 | |
| 58 | 51 | 90 | 50 | |
| 59 | 51 | 91 | 51 | |
| 60 | 52 | 92 | 52 | |
| 61 | 52 | 93 | 53 | |
| 62 | 53 | 94 | 54 | |
| 63 | 53 | 95 | 55 | |
| 64 | 54 | 96 | 56 | |
| 65 | 54 | 97 | 57 | |
| 66 | 55 | 98 | 58 | |

| 旧級 旧号給 | 1 級 | 2 級 | 6 級 | 10 級 |
|-----------|-----|-----|-----|------|
| 67 | 55 | 99 | 59 | |
| 68 | 56 | 100 | 60 | |
| 69 | 56 | 101 | 61 | |
| 70 | 57 | 102 | 62 | |
| 71 | 57 | 103 | 63 | |
| 72 | 58 | 104 | 64 | |
| 73 | 58 | 105 | 65 | |
| 74 | 58 | 106 | 66 | |
| 75 | 59 | 107 | 67 | |
| 76 | 59 | 108 | 68 | |
| 77 | 60 | 109 | 69 | |
| 78 | 60 | 110 | 70 | |
| 79 | 61 | 111 | 71 | |
| 80 | 61 | 112 | 72 | |
| 81 | 61 | 113 | 73 | |
| 82 | 62 | 114 | | |
| 83 | 62 | 115 | | |
| 84 | 63 | 116 | | |
| 85 | 63 | 117 | | |
| 86 | 64 | 118 | | |
| 87 | 64 | 119 | | |
| 88 | 65 | 120 | | |
| 89 | 65 | 121 | | |
| 90 | 66 | 122 | | |
| 91 | 66 | 123 | | |
| 92 | 66 | 124 | | |
| 93 | 67 | 125 | | |
| 94 | | 126 | | |
| 95 | | 127 | | |
| 96 | | 128 | | |
| 97 | | 129 | | |
| 98 | | 130 | | |
| 99 | | 131 | | |
| 100 | | 132 | | |
| 101 | | 133 | | |
| 102 | | 134 | | |
| 103 | | 135 | | |
| 104 | | 136 | | |
| 105 | | 137 | | |
| 106 | | 138 | | |
| 107 | | 139 | | |
| 108 | | 140 | | |
| 109 | | 141 | | |
| 110 | | 142 | | |
| 111 | | 143 | | |
| 112 | | 144 | | |
| 113 | | 145 | | |
| 114 | | 146 | | |
| 115 | | 147 | | |
| 116 | | 148 | | |
| 117 | | 149 | | |
| 118 | | 150 | | |
| 119 | | 151 | | |
| 120 | | 152 | | |
| 121 | | 153 | | |
| 122 | | 154 | | |
| 123 | | 155 | | |
| 124 | | 156 | | |
| 125 | | 157 | | |

別表第3 旧級がこれに対応する別表第1の新級欄に2以上の職務の級が掲げられている職務の級である職員の号給の切替表

イ 旧級が行政職給料表の3級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 2 級 | 3 級 |
|----------|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 1 |
| 4 | 4 | 1 |
| 5 | 5 | 1 |
| 6 | 6 | 1 |
| 7 | 7 | 1 |
| 8 | 8 | 1 |
| 9 | 9 | 1 |
| 10 | 10 | 1 |
| 11 | 11 | 1 |
| 12 | 12 | 1 |
| 13 | 13 | 1 |
| 14 | 14 | 2 |
| 15 | 15 | 3 |
| 16 | 16 | 4 |
| 17 | 17 | 5 |
| 18 | 18 | 6 |
| 19 | 19 | 7 |
| 20 | 20 | 8 |
| 21 | 21 | 9 |
| 22 | 22 | 10 |
| 23 | 23 | 11 |
| 24 | 24 | 12 |
| 25 | 25 | 13 |
| 26 | 26 | 14 |
| 27 | 27 | 15 |
| 28 | 28 | 16 |
| 29 | 29 | 17 |
| 30 | 30 | 18 |
| 31 | 31 | 19 |
| 32 | 32 | 20 |
| 33 | 33 | 21 |
| 34 | 34 | 22 |
| 35 | 35 | 23 |
| 36 | 36 | 24 |
| 37 | 37 | 25 |
| 38 | 38 | 26 |
| 39 | 39 | 27 |
| 40 | 40 | 28 |
| 41 | 41 | 29 |
| 42 | 42 | 30 |
| 43 | 43 | 31 |
| 44 | 44 | 32 |
| 45 | 45 | 33 |
| 46 | 46 | 34 |
| 47 | 47 | 35 |
| 48 | 48 | 36 |
| 49 | 49 | 37 |
| 50 | 50 | 38 |
| 51 | 51 | 39 |
| 52 | 52 | 40 |
| 53 | 53 | 41 |
| 54 | 54 | 42 |
| 55 | 55 | 43 |
| 56 | 56 | 44 |
| 57 | 57 | 45 |
| 58 | 58 | 46 |
| 59 | 59 | 47 |
| 60 | 60 | 48 |
| 61 | 61 | 49 |
| 62 | 62 | 49 |
| 63 | 63 | 49 |
| 64 | 64 | 50 |
| 65 | 65 | 50 |
| 66 | 66 | 50 |
| 67 | 67 | 51 |
| 68 | 68 | 51 |
| 69 | 69 | 51 |

| 旧号給 \ 新級 | 2 級 | 3 級 |
|----------|-----|-----|
| 70 | 70 | 52 |
| 71 | 71 | 52 |
| 72 | 72 | 52 |
| 73 | 73 | 53 |
| 74 | 74 | 53 |
| 75 | 75 | 53 |
| 76 | 76 | 54 |
| 77 | 77 | 54 |
| 78 | 78 | 54 |
| 79 | 79 | 55 |
| 80 | 80 | 55 |
| 81 | 81 | 55 |
| 82 | 82 | 56 |
| 83 | 83 | 56 |
| 84 | 84 | 56 |
| 85 | 85 | 57 |
| 86 | 86 | 57 |
| 87 | 87 | 57 |
| 88 | 88 | 57 |
| 89 | 89 | 58 |
| 90 | 90 | 58 |
| 91 | 91 | 58 |
| 92 | 92 | 58 |
| 93 | 93 | 59 |
| 94 | 94 | 59 |
| 95 | 95 | 59 |
| 96 | 96 | 59 |
| 97 | 97 | 60 |
| 98 | 98 | 60 |
| 99 | 99 | 60 |
| 100 | 100 | 60 |
| 101 | 101 | 61 |
| 102 | 102 | 61 |
| 103 | 103 | 62 |
| 104 | 104 | 62 |
| 105 | 105 | 63 |
| 106 | 106 | 63 |
| 107 | 107 | 64 |
| 108 | 108 | 64 |
| 109 | 109 | 65 |
| 110 | 110 | 65 |
| 111 | 111 | 66 |
| 112 | 112 | 66 |
| 113 | 113 | 67 |

□ 旧級が行政職給料表の4級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 2 級 | 3 級 |
|----------|-----|-----|
| 1 | 17 | 5 |
| 2 | 18 | 6 |
| 3 | 19 | 7 |
| 4 | 20 | 8 |
| 5 | 21 | 9 |
| 6 | 22 | 10 |
| 7 | 23 | 11 |
| 8 | 24 | 12 |
| 9 | 25 | 13 |
| 10 | 26 | 14 |
| 11 | 27 | 15 |
| 12 | 28 | 16 |
| 13 | 29 | 17 |
| 14 | 30 | 18 |
| 15 | 31 | 19 |
| 16 | 32 | 20 |
| 17 | 33 | 21 |
| 18 | 34 | 22 |
| 19 | 35 | 23 |
| 20 | 36 | 24 |
| 21 | 37 | 25 |
| 22 | 38 | 26 |
| 23 | 39 | 27 |
| 24 | 40 | 28 |
| 25 | 41 | 29 |
| 26 | 42 | 30 |
| 27 | 43 | 31 |
| 28 | 44 | 32 |
| 29 | 45 | 33 |
| 30 | 46 | 34 |
| 31 | 47 | 35 |
| 32 | 48 | 36 |
| 33 | 49 | 37 |
| 34 | 50 | 38 |
| 35 | 51 | 39 |
| 36 | 52 | 40 |
| 37 | 53 | 41 |
| 38 | 54 | 42 |
| 39 | 55 | 43 |
| 40 | 56 | 44 |
| 41 | 57 | 45 |
| 42 | 58 | 46 |
| 43 | 59 | 47 |
| 44 | 60 | 48 |
| 45 | 63 | 49 |
| 46 | 66 | 50 |
| 47 | 69 | 51 |
| 48 | 72 | 52 |
| 49 | 75 | 53 |
| 50 | 78 | 54 |
| 51 | 81 | 55 |
| 52 | 84 | 56 |
| 53 | 88 | 57 |
| 54 | 92 | 58 |
| 55 | 96 | 59 |
| 56 | 100 | 60 |
| 57 | 102 | 61 |
| 58 | 104 | 62 |
| 59 | 106 | 63 |
| 60 | 108 | 64 |
| 61 | 110 | 65 |
| 62 | 112 | 66 |
| 63 | 113 | 67 |
| 64 | 113 | 68 |
| 65 | 113 | 69 |
| 66 | 113 | 70 |
| 67 | 113 | 71 |
| 68 | 113 | 72 |
| 69 | 113 | 73 |

| 旧号給 \ 新級 | 2 級 | 3 級 |
|----------|-----|-----|
| 70 | 113 | 74 |
| 71 | 113 | 75 |
| 72 | 113 | 76 |
| 73 | 113 | 77 |
| 74 | 113 | 78 |
| 75 | 113 | 79 |
| 76 | 113 | 80 |
| 77 | 113 | 81 |
| 78 | 113 | 82 |
| 79 | 113 | 83 |
| 80 | 113 | 84 |
| 81 | 113 | 85 |
| 82 | 113 | 86 |
| 83 | 113 | 87 |
| 84 | 113 | 88 |
| 85 | 113 | 89 |
| 86 | 113 | 90 |
| 87 | 113 | 91 |
| 88 | 113 | 92 |
| 89 | 113 | 93 |
| 90 | 113 | 94 |
| 91 | 113 | 95 |
| 92 | 113 | 96 |
| 93 | 113 | 97 |
| 94 | 113 | 98 |
| 95 | 113 | 99 |
| 96 | 113 | 100 |
| 97 | 113 | 101 |

ハ 旧級が行政職給料表の5級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 3 級 | 4 級 |
|----------|-----|-----|
| 1 | 13 | 1 |
| 2 | 14 | 1 |
| 3 | 15 | 1 |
| 4 | 16 | 1 |
| 5 | 17 | 1 |
| 6 | 18 | 1 |
| 7 | 19 | 1 |
| 8 | 20 | 1 |
| 9 | 21 | 1 |
| 10 | 22 | 1 |
| 11 | 23 | 1 |
| 12 | 24 | 1 |
| 13 | 25 | 1 |
| 14 | 26 | 1 |
| 15 | 27 | 1 |
| 16 | 28 | 1 |
| 17 | 29 | 1 |
| 18 | 30 | 2 |
| 19 | 31 | 3 |
| 20 | 32 | 4 |
| 21 | 33 | 5 |
| 22 | 34 | 6 |
| 23 | 35 | 7 |
| 24 | 36 | 8 |
| 25 | 37 | 9 |
| 26 | 38 | 10 |
| 27 | 39 | 11 |
| 28 | 40 | 12 |
| 29 | 41 | 13 |
| 30 | 42 | 14 |
| 31 | 43 | 15 |
| 32 | 44 | 16 |
| 33 | 45 | 17 |
| 34 | 46 | 18 |
| 35 | 47 | 19 |
| 36 | 48 | 20 |
| 37 | 49 | 21 |
| 38 | 50 | 22 |
| 39 | 51 | 23 |
| 40 | 52 | 24 |
| 41 | 53 | 25 |
| 42 | 54 | 26 |
| 43 | 55 | 27 |
| 44 | 56 | 28 |
| 45 | 57 | 29 |
| 46 | 58 | 30 |
| 47 | 59 | 31 |
| 48 | 60 | 32 |
| 49 | 61 | 33 |
| 50 | 62 | 33 |
| 51 | 63 | 34 |
| 52 | 64 | 34 |
| 53 | 65 | 35 |
| 54 | 66 | 35 |
| 55 | 67 | 36 |
| 56 | 68 | 36 |
| 57 | 69 | 37 |
| 58 | 70 | 37 |
| 59 | 71 | 38 |
| 60 | 72 | 38 |
| 61 | 73 | 39 |
| 62 | 74 | 39 |
| 63 | 75 | 40 |
| 64 | 76 | 40 |
| 65 | 77 | 41 |
| 66 | 78 | 41 |
| 67 | 79 | 42 |
| 68 | 80 | 42 |
| 69 | 81 | 43 |

| 旧号給 \ 新級 | 3 級 | 4 級 |
|----------|-----|-----|
| 70 | 82 | 43 |
| 71 | 83 | 44 |
| 72 | 84 | 44 |
| 73 | 85 | 45 |
| 74 | 86 | 46 |
| 75 | 87 | 47 |
| 76 | 88 | 48 |
| 77 | 89 | 49 |
| 78 | 90 | 50 |
| 79 | 91 | 51 |
| 80 | 92 | 52 |
| 81 | 93 | 53 |
| 82 | 94 | 54 |
| 83 | 95 | 55 |
| 84 | 96 | 56 |
| 85 | 97 | 57 |
| 86 | 98 | 58 |
| 87 | 99 | 59 |
| 88 | 100 | 60 |
| 89 | 101 | 61 |
| 90 | 101 | 62 |
| 91 | 101 | 63 |
| 92 | 101 | 64 |
| 93 | 101 | 65 |

ニ 旧級が行政職給料表の7級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 5 級 | 6 級 |
|----------|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 |
| 6 | 2 | 1 |
| 7 | 3 | 1 |
| 8 | 4 | 1 |
| 9 | 5 | 1 |
| 10 | 6 | 1 |
| 11 | 7 | 1 |
| 12 | 8 | 1 |
| 13 | 9 | 1 |
| 14 | 10 | 1 |
| 15 | 11 | 1 |
| 16 | 12 | 1 |
| 17 | 13 | 1 |
| 18 | 14 | 1 |
| 19 | 15 | 1 |
| 20 | 16 | 1 |
| 21 | 17 | 1 |
| 22 | 18 | 2 |
| 23 | 19 | 3 |
| 24 | 20 | 4 |
| 25 | 21 | 5 |
| 26 | 22 | 6 |
| 27 | 23 | 7 |
| 28 | 24 | 8 |
| 29 | 25 | 9 |
| 30 | 26 | 10 |
| 31 | 27 | 11 |
| 32 | 28 | 12 |
| 33 | 29 | 13 |
| 34 | 30 | 14 |
| 35 | 31 | 15 |
| 36 | 32 | 16 |
| 37 | 33 | 17 |
| 38 | 34 | 17 |
| 39 | 35 | 18 |
| 40 | 36 | 18 |
| 41 | 37 | 19 |
| 42 | 38 | 19 |
| 43 | 39 | 20 |
| 44 | 40 | 20 |
| 45 | 41 | 21 |
| 46 | 42 | 21 |
| 47 | 43 | 22 |
| 48 | 44 | 22 |
| 49 | 45 | 23 |
| 50 | 46 | 23 |
| 51 | 47 | 24 |
| 52 | 48 | 24 |
| 53 | 49 | 25 |
| 54 | 50 | 25 |
| 55 | 51 | 26 |
| 56 | 52 | 26 |
| 57 | 53 | 27 |
| 58 | 54 | 27 |
| 59 | 55 | 28 |
| 60 | 56 | 28 |
| 61 | 57 | 29 |

ホ 旧級が行政職給料表の8級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 5 級 | 6 級 | 7 級 |
|----------|-----|-----|-----|
| 1 | 9 | 1 | 1 |
| 2 | 10 | 1 | 1 |
| 3 | 11 | 1 | 1 |
| 4 | 12 | 1 | 1 |
| 5 | 13 | 1 | 1 |
| 6 | 14 | 1 | 1 |
| 7 | 15 | 1 | 1 |
| 8 | 16 | 1 | 1 |
| 9 | 17 | 1 | 1 |
| 10 | 18 | 2 | 1 |
| 11 | 19 | 3 | 1 |
| 12 | 20 | 4 | 1 |
| 13 | 21 | 5 | 1 |
| 14 | 22 | 6 | 1 |
| 15 | 23 | 7 | 1 |
| 16 | 24 | 8 | 1 |
| 17 | 25 | 9 | 1 |
| 18 | 26 | 10 | 1 |
| 19 | 27 | 11 | 1 |
| 20 | 28 | 12 | 1 |
| 21 | 29 | 13 | 1 |
| 22 | 30 | 14 | 1 |
| 23 | 31 | 15 | 1 |
| 24 | 32 | 16 | 1 |
| 25 | 34 | 17 | 1 |
| 26 | 36 | 18 | 1 |
| 27 | 38 | 19 | 1 |
| 28 | 40 | 20 | 1 |
| 29 | 42 | 21 | 1 |
| 30 | 44 | 22 | 1 |
| 31 | 46 | 23 | 1 |
| 32 | 48 | 24 | 1 |
| 33 | 50 | 25 | 1 |
| 34 | 52 | 26 | 1 |
| 35 | 54 | 27 | 1 |
| 36 | 56 | 28 | 1 |
| 37 | 57 | 29 | 1 |
| 38 | 57 | 30 | 1 |
| 39 | 57 | 31 | 1 |
| 40 | 57 | 32 | 1 |
| 41 | 57 | 33 | 1 |
| 42 | 57 | 34 | 1 |
| 43 | 57 | 35 | 1 |
| 44 | 57 | 36 | 1 |
| 45 | 57 | 37 | 1 |
| 46 | 57 | 38 | 1 |
| 47 | 57 | 39 | 1 |
| 48 | 57 | 40 | 1 |
| 49 | 57 | 41 | 1 |
| 50 | 57 | 42 | 1 |
| 51 | 57 | 43 | 1 |
| 52 | 57 | 44 | 1 |
| 53 | 57 | 45 | 1 |

へ 旧級が行政職給料表の9級である職員の新号給

| 旧号給 \ 新級 | 7 級 | 8 級 |
|----------|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 |
| 23 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 |
| 25 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 1 |
| 31 | 1 | 1 |
| 32 | 1 | 1 |
| 33 | 1 | 1 |
| 34 | 1 | 1 |
| 35 | 1 | 1 |
| 36 | 1 | 1 |
| 37 | 1 | 1 |
| 38 | 1 | 1 |
| 39 | 1 | 1 |
| 40 | 1 | 1 |
| 41 | 1 | 1 |
| 42 | 1 | 1 |
| 43 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 |
| 45 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 |
| 47 | 1 | 1 |
| 48 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 |

7. 結 語

年功的な給与構造を改める中では、様々な不利益が生じることがありますが、その一方で、職務・職責を的確に反映した給与構造へと転換することで得られるものも少なくはありません。平成 18 年度からの給与構造改革では、昇格に伴う昇給効果を改善し、また、職員の勤務実績の給与への反映を推進することとしたところです。このように、努力して成果を出した職員が報われ、励みにもなる仕組みが構築されている中で、今般の独自給料表の導入により、これを一層推し進めたいと考えます。

この勧告に基づく独自給料表は、現行給料表の組替えを基本としていますが、将来的には、さらに独自のものへと発展させる必要があると考えます。想定する昇任年次と間差縮小の屈折点とを的確に結びつけるなど、人事政策の中に給与を効果的に溶け込ませるための、さらに一段の工夫を講じることが重要です。関係者における継続的な検討を期待するところであり、本委員会としても、引き続き、所要の研究を重ねてまいります。

また、独自給料表の導入を、職員の士気や組織活力を高めるための環境整備に活用するためには、職員の日々の取組が適切に把握され、適正な評価が与えられることが重要です。前述の本委員会の意見の中で、勤務実績の給与への反映を見直すべきことに言及しましたが、勤務実績を給与に反映する仕組みを改めることで、より一層適正で公平な人事評価につながるのではないかと考えます。評価者の育成・指導に取り組みつつ、人事評価の客観性や透明性、職員の納得性を高めるため、継続的な取組が行われることを強く求めます。

独自給料表の導入は、大阪府単独の取組です。この大きな改革を進める中で、府の組織や人材を活かし、職員給与に対する府民の理解、職員の納得が得られるよう、勧告の内容を十分踏まえた建設的な議論が行われることを期待します。

資料

- | | |
|-------------------------------------|------|
| (1) 給料表の種類 | 資－ 1 |
| (2) 給料表の構造（特徴など） | 資－ 2 |
| (3) 級別標準職務表 | 資－ 3 |
| (4) 級別標準職務表の適用（行政職給料表） | 資－ 4 |
| (5) 給料表の構造（級間の重なりと級別標準職務表） | 資－ 5 |
| (6) 行政職給料表の人員構成 | 資－ 6 |
| (7) 現給保障による差額の平均額及び対象者割合 | 資－ 7 |
| (8) 管理職手当支給区分一覧（行政職給料表） | 資－ 8 |
| (9) 給与に関する調査・研究報告の概要（抜粋） | 資－10 |
| (10) 勤務実績の給与への反映（知事部局） | 資－11 |
| (11) 給与構造改革（平成18年度～）の主な項目（国家公務員の場合） | 資－12 |
| (12) 役職段階別、級別、号給別職員数の状況 | 資－13 |

給 料 表 の 種 類

| | | |
|-----|---------|---|
| 行政職 | | ・他の給料表の適用を受けないすべての職員 |
| 研究職 | | ・研究所、試験場等で人事委員会規則で定めるものに勤務し、試験研究又は調査研究の業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるもの |
| 医療職 | (一) | ・保健所等に勤務する医師及び歯科医師で人事委員会規則で定めるもの |
| | (二) | ・保健所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事委員会規則で定めるもの |
| | (三) | ・保健所等に勤務する看護師、准看護師その他の職員で人事委員会規則で定めるもの |
| 教育職 | 高等学校等 | ・高等学校又は特別支援学校に勤務する校長、教頭、首席、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員並びに人事委員会規則で定める職員 ・1級の165号給から169号給までは、人事委員会規則で定める講師及び養護助教諭のみに適用 |
| | 小学校・中学校 | ・小学校又は中学校に勤務する校長、教頭、首席、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭及び養護助教諭並びに人事委員会規則で定める職員 |
| | 高等専門学校 | ・大阪府立工業高等専門学校に勤務する校長、教授、准教授、講師、助教及び助手 |
| 公安職 | | ・警察官 |
| 指定職 | | ・人事委員会規則で定める職員（未使用） |

給料表の構造（特徴など）

| 行政職給料表の例 | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 職員の区分 | 職務の級 号給 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 10級 |
| | | 給料月額 |
| 再任用職員 以外の職員 | 1 | 円 135,600 | 円 185,800 | 円 222,900 | 円 262,300 | 円 289,700 | 円 321,100 | 円 367,200 | 円 414,800 | 円 468,700 | 円 534,200 |
| | 2 | 136,700 | 187,600 | 224,800 | 264,400 | 292,000 | 323,400 | 369,800 | 417,300 | 471,800 | 537,400 |
| | 3 | 137,900 | 189,400 | 226,700 | 266,500 | 294,300 | 325,700 | 372,400 | 419,800 | 474,900 | 540,600 |
| | 4 | 139,000 | 191,200 | 228,500 | 268,600 | 296,600 | 328,000 | 375,000 | 422,300 | 478,000 | 543,800 |
| | 5 | 140,100 | 192,800 | 230,200 | 270,700 | 298,700 | 330,300 | 377,600 | 424,600 | 481,100 | 547,000 |
| | 6 | 141,200 | 194,600 | 232,100 | 272,800 | 301,000 | 332,500 | 380,200 | 427,000 | 484,200 | 549,500 |
| | 7 | 142,300 | 196,400 | 234,000 | 274,900 | 303,300 | 334,700 | 382,800 | 429,400 | 487,300 | 552,000 |
| | 8 | 143,400 | 198,200 | 235,800 | 277,000 | 305,600 | 336,900 | 385,400 | 431,800 | 490,400 | 554,500 |
| | 9 | 144,500 | 200,000 | 237,700 | 279,100 | 307,800 | 339,200 | 388,000 | 434,100 | 493,400 | 557,000 |
| | 10 | 145,900 | 201,800 | 239,600 | 281,200 | 310,100 | 341,400 | 390,700 | 436,400 | 496,500 | 558,900 |
| | 11 | 147,200 | 203,600 | 241,500 | 283,300 | 312,400 | 343,600 | 393,400 | 438,700 | 499,600 | 560,800 |
| | 12 | 148,500 | 205,400 | 243,400 | 285,400 | 314,700 | 345,800 | 396,100 | 441,000 | 502,700 | 562,700 |
| | 13 | 149,800 | 207,000 | 245,300 | 287,500 | 316,900 | 347,800 | 398,700 | 443,200 | 505,700 | 564,500 |
| | 14 | 151,300 | 208,900 | 247,200 | 289,600 | 319,100 | 349,900 | 401,100 | 445,200 | 508,100 | 566,000 |
| | 15 | 152,800 | 210,800 | 249,000 | 291,700 | 321,300 | 352,000 | 403,500 | 447,200 | 510,500 | 567,500 |
| | 16 | 154,400 | 212,700 | 250,800 | 293,800 | 323,500 | 354,100 | 405,900 | 449,200 | 512,900 | 569,000 |
| | 17 | 155,700 | 214,600 | 252,600 | 295,900 | 325,700 | 356,300 | 408,200 | 451,200 | 515,400 | 570,500 |
| | 18 | 157,200 | 216,500 | 254,600 | 298,000 | 327,800 | 358,300 | 410,300 | 453,000 | 516,900 | 571,700 |
| | 19 | 158,700 | 218,400 | 256,600 | 300,100 | 329,900 | 360,300 | 412,400 | 454,800 | 518,400 | 572,900 |
| | 20 | 160,200 | 220,300 | 258,600 | 302,200 | 332,000 | 362,300 | 414,500 | 456,600 | 519,900 | 574,100 |
| | 21 | 161,600 | 222,000 | 260,500 | 304,300 | 334,100 | 364,400 | 416,600 | 458,400 | 521,200 | 575,300 |
| | 22 | 164,300 | 223,900 | 262,400 | 306,400 | 336,200 | 366,400 | 418,600 | 459,900 | 522,700 | |
| 49 | 207,100 | 265,600 | 311,300 | 359,300 | 379,400 | 407,100 | 451,300 | 485,800 | 549,800 | | |
| 53 | 211,600 | 270,600 | 317,800 | 363,900 | 382,700 | 410,000 | 454,300 | 489,000 | | | |
| 61 | 219,600 | 280,200 | 328,800 | 370,800 | 388,100 | 415,500 | 460,300 | | | | |
| 81 | 236,500 | 294,500 | 342,800 | 383,700 | 401,100 | 428,500 | | | | | |
| 93 | 244,100 | 298,900 | 348,500 | 391,200 | 408,900 | | | | | | |
| 97 | | 300,300 | 350,300 | 393,700 | | | | | | | |
| 113 | | 305,900 | 357,200 | | | | | | | | |
| 125 | | 309,900 | | | | | | | | | |
| 再任用職員 | | 186,800 | 236,800 | 259,000 | 279,400 | 295,000 | 321,100 | 364,600 | 399,000 | 451,600 | 534,200 |
| 上位級との 重なり割合 | | 53.7% | 70.1% | 70.7% | 79.1% | 73.7% | 57.1% | 48.9% | 27.4% | 19.2% | - |

職員の職務（給与条例第4条）

「その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類する」と規定。

■ 給料表の構造

- 表頭「職務の級」と表側「号給」とで構成。これらの組合せにより、職員の基本給額を決定。

- 職務の複雑、困難及び責任の度を「職務の級」に分類（「級別標準職務表」）。
- 同一の「職務の級」を「号給」に細分化し、職務の習熟を給与に反映。

◆ 級別標準職務表（行政職給料表の場合の概要）

| 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 10級 |
|-------|----|-----|----|-------|----|-----|----|-----|----------------|
| | | 副主査 | | | | | | 部長級 | 組織条例の部長、会計管理者等 |
| 主事・技師 | | 主査級 | | 課長補佐級 | | 課長級 | | 次長級 | |

- 上記の他、経過措置として、3級に主任主事、4級に副主査及び主任主事が在職している。
- 課長級には、7級8級に参事、8級に本庁課長が含まれる。
- 次長級には、副理事が8級9級に含まれる。
- 部長級には、理事が9級に含まれる。

■ 給料表の運用

- 今よりも上位の「職務の級」に異動することが「昇格」、同じ「職務の級」の中で、上位の「号給」に異動することが「昇給」。

- 昇格後の号給は、昇格前の号給に応じてあらかじめ規則で規定。（「昇格時号給対応表」）

- 昇給号給数は、良好な成績で勤務した職員を4号給とすることを標準に決定。

級 別 標 準 職 務 表

| | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 給料表 | 1 級 | 2 級 | 特 2 級 | 3 級 | 4 級 | 5 級 | 6 級 | 7 級 | 8 級 | 9 級 | 10 級 |
|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|

| | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|------------|--------|-----------|------------|----------|-------|----------|-----------------|--|--|
| 行政職 | 主事・技師 | | | 副主査 | | | 課長級 | 部長級 | 組織条例の部の長、会計管理者等 | | |
| 研究職 | 研究員 | | | 主任 研究員 | 総括 研究員 | | | 次長級 | | | |
| 医療職(一) | 技師 | 主査級 補佐級 | | 課長級 | 次長級 部長級 | 組織条例の部の長 | | | | | |
| 医療職(二) | 技師 | | | 副主査 | 主査級 | | 課長補佐級 | 課長級 | 次長級 | | |
| 医療職(三) | 技師 | | | 副主査 | 主査級 | 課長補佐級 | 課長級 | 次長級 | | | |
| 高等学校等教育職 | 講師、実習助手等 | 教諭、総括実習助手等 | 首席指導教諭 | 教頭 | 校長 准校長 | | | | | | |
| 小学校・中学校教育職 | 講師等 | 教諭 | 首席指導教諭 | 教頭 | 校長 | | | | | | |
| 高等専門学校教育職 | 助教 助手 | 講師 | | 准教授 | 教授 | 校長 | | | | | |
| 公安職 | 巡査 | 巡査長 | | 巡査長 | 警部補 | | 警部 | 所属長級警視 | | | |
| | | | | 巡査部長 | | | | 所属長補佐級警視 | | | |

級別標準職務表の適用（行政職給料表）

【現行】

【新】

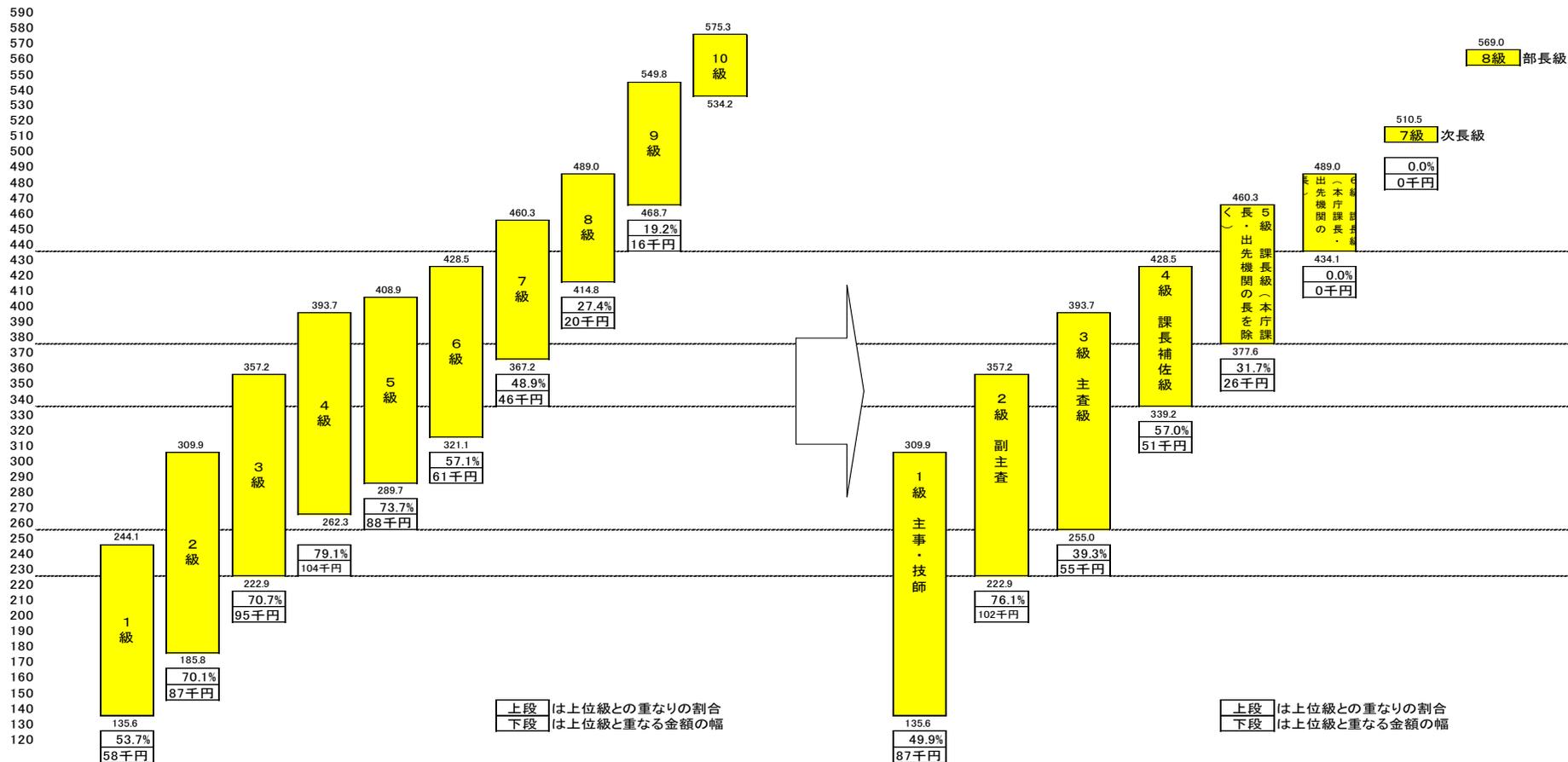
| 職務の級 | 標準的な職務 | 適用の基準（知事部局） | 職務の級 | 標準的な職務 |
|------|--|---|------|---------------------------------------|
| 1級 | 定型的な業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務 | 主事級又は技師級に属する職の職務 | 1級 | 主事級又は技師級に属する職の職務（2級の職務を除く） |
| 2級 | 高度の知識若しくは経験を必要とする主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務 | | | |
| 3級 | 1 主査の職務又はこれに相当する職務 2 副主査の職務又はこれに相当する職務 | 1 主査級に属する職の職務 2 副主査の職務 | 2級 | 副主査の職務 |
| 4級 | 相当高度の知識若しくは経験を必要とする主査の職務又はこれに相当する職務 | 主査級在級年数が2年を超える主査級に属する職員が占める職の職務 | 3級 | 主査級に属する職の職務 |
| 5級 | 1 本庁若しくは委員会等の課長補佐の職務又はこれに相当する職務 2 高度の知識若しくは経験を必要とする主査の職務又はこれに相当する職務 | 1 課長補佐級に属する職の職務 2 主査級在級年数が7年を超える主査級に属する職員が占める職の職務 | | |
| 6級 | 本庁若しくは委員会等の高度の知識若しくは経験を必要とする課長補佐の職務又はこれに相当する職務 | 課長補佐級在級年数が2年を超える課長補佐級に属する職員が占める職の職務又は課長補佐級在級年数が1年を超え且つ年齢58歳以上の課長補佐級に属する職員が占める職の職務 | 4級 | 課長補佐級に属する職の職務 |
| 7級 | 本庁若しくは委員会等の参事の職務又はこれに相当する職務 | 課長級に属する職の職務 | 5級 | 課長級に属する職の職務（6級の職務を除く） |
| 8級 | 1 本庁若しくは委員会等の副理事の職務又はこれに相当する職務 | 1 次長級に属する職の職務 | 6級 | 1 本庁の課の長又は課長の職務 2 課長級に属する出先機関の長の職務 |
| | 2 本庁若しくは委員会等の課長の職務又はこれに相当する職務 | 2 本庁若しくは委員会等の課長級に属する職のうち管理職手当の区分が3種である職の職務又は課長級在級年数が4年を超える課長級に属する職員が占める職の職務 | 7級 | 次長級に属する職の職務 |
| 9級 | 1 本庁若しくは委員会等の理事の職務又はこれに相当する職務 | 1・2 部長級に属する職の職務 | 8級 | 部長級に属する職の職務 |
| | 2 委員会等（議会議務局を除く。）の事務局長の職務又はこれに相当する職務 3 本庁若しくは委員会等の次長の職務又はこれに相当する職務 | 3 本庁若しくは委員会等の次長の職務又は次長級在級年数が2年を超える次長級に属する職員が占める職の職務 | | |
| 10級 | 1 危機管理監の職務 2 大阪府組織条例（昭和28年大阪府条例第1号）に規定する部の長の職務 3 会計管理者の職務 4 議会議務局の事務局長の職務 | 危機管理監、大阪府組織条例に規定する部の長、会計管理者及び議会議務局長の職務 | | |

給料表の構造(級間の重なりと級別標準職務表)

千円

平成22年 勧告前の行政職給料表(10級制)

平成23年 勧告後の行政職給料表(8級制)



行政職給料表の人員構成（平成22年4月現在、技能労務系職員除く）

①級別・役職段階別

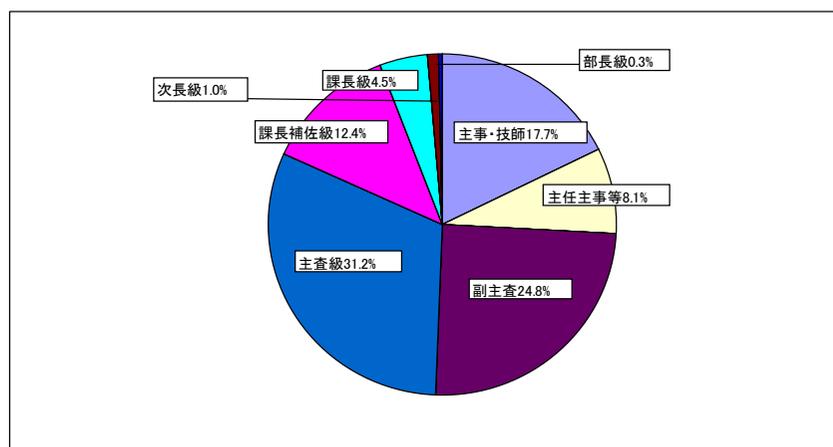
| 級 | 1級 | | 2級 | | 3級 | | 4級 | | | 5級 | | 6級 | 7級 | 8級 | | 9級 | | 10級 | 総計 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|-------|------|------|-----|------|-----|------|--------|----|
| | 主事・技師 | 主事・技師 | 主任主事等 | 副主査 | 主査級 | 主任主事等 | 副主査 | 主査級 | 主査級 | 課長補佐級 | 課長補佐級 | 課長級 | 課長級 | 次長級 | 次長級 | 部長級 | 本庁部長 | | |
| 人数(人) | 948 | 1,376 | 87 | 2,641 | 469 | 977 | 604 | 1,509 | 2,107 | 341 | 1,282 | 329 | 254 | 62 | 72 | 35 | 10 | 13,103 | |
| | 948 | 1,376 | 3,197 | | | 3,090 | | | 2,448 | | 1,282 | 329 | 316 | | 107 | | 10 | / | |
| 構成割合 | 7.2% | 10.5% | 24.4% | | | 23.6% | | | 18.7% | | 9.8% | 2.5% | 2.4% | | 0.8% | | 0.1% | 100% | |

13,103

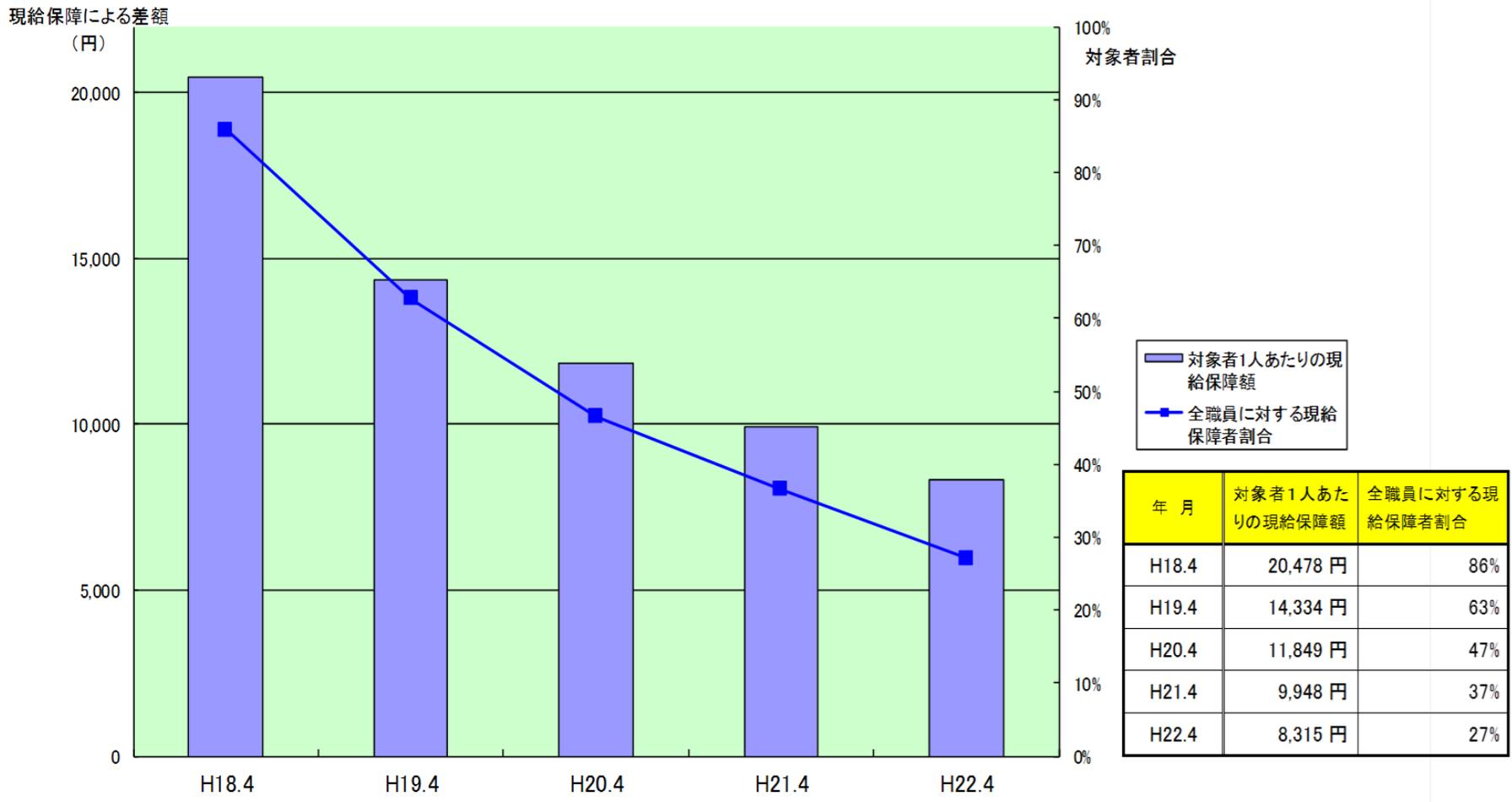
②役職段階別・級別

| 役職段階 | 主事・技師 | | 主任主事等 | | 副主査 | | 主査級 | | | 課長補佐級 | | 課長級 | | 次長級 | | 部長級 | | 総計 |
|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|----|------|-----|--------|
| | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 3級 | 4級 | 3級 | 4級 | 5級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 8級 | 9級 | 9級 | 10級 | |
| 人数(人) | 948 | 1,376 | 87 | 977 | 2,641 | 604 | 469 | 1,509 | 2,107 | 341 | 1,282 | 329 | 254 | 62 | 72 | 35 | 10 | 13,103 |
| | 2,324 | | 1,064 | | 3,245 | | 4,085 | | | 1,623 | | 583 | | 134 | | 45 | | / |
| 構成割合 | 17.7% | | 8.1% | | 24.8% | | 31.2% | | | 12.4% | | 4.5% | | 1.0% | | 0.3% | | 100% |

13,103



現給保障による差額の平均額及び対象者割合（行政職給料表1人あたり）



管理職手当支給区分一覧（行政職給料表）

（部長級）

※ 警察部局を除く

| 職務の級 | 区分 | 管理職手当の月額 | 役職名 |
|------|----|----------|---|
| 10級 | 一種 | 141,100円 | 危機管理監、本庁部長、会計管理者、議会事務局長 |
| 9級 | 一種 | 131,800円 | 行政委員会事務局長 監査、人委、労委、収用 政策監、技監、教育監、水道部長 室長 人事室、税務室、空港戦略室、人権室、タウン推進室 局長 契約局、都市魅力創造局 報道長、理事 出先機関の長 東京事務所、中央府税事務所、中央卸売市場、港湾局、図書館 出先機関の副所長 環境農林水産総合研究所、産業技術総合研究所 |

（次長級）

| 職務の級 | 区分 | 管理職手当の月額 | 役職名 |
|------|----|----------|---|
| 9級 | 二種 | 121,200円 | 本庁次長、会計局長、行政委員会事務局次長 議会、監査、人委、労委、収用 室長 企画室、高齢介護室、商工振興室、河川室、教職員室など |
| 8級 | 二種 | 108,800円 | 副理事 企画室、人事室、府政情報室、障がい保健福祉室、交通道路室など 秘書長、出先機関の次長 東京事務所 |
| 9級 | 三種 | 105,400円 | 出先機関の長 消防学校、府税事務所、消費生活センター、中央子ども家庭センター、特許情報センター、計量検定所、高等職業技術専門学校、障がい者職業能力開発校、総合労働事務所、泉州農と緑の総合事務所、土木事務所、西大阪治水事務所、浄水場、教育センター |
| 8級 | 三種 | 94,600円 | 出先機関の次長等 産業技術総合研究所、中央卸売市場、港湾局、公衆衛生研究所部長、村野浄水場、教育センター、図書館副館長、府立工業高等専門学校事務局長 |

管理職手当支給区分一覧（行政職給料表）

（部長級）

※ 警察部局を除く

| 職務の級 | 区分 | 管理職手当の月額 | 役職名 |
|------|----|----------|---|
| 10級 | 一種 | 141,100円 | 危機管理監、本庁部長、会計管理者、議会事務局長 |
| 9級 | 一種 | 131,800円 | 行政委員会事務局長 監査、人委、労委、収用 政策監、技監、教育監、水道部長 室長 人事室、税務室、空港戦略室、人権室、タウン推進室 局長 契約局、都市魅力創造局 報道長、理事 出先機関の長 東京事務所、中央府税事務所、中央卸売市場、港湾局、図書館 出先機関の副所長 環境農林水産総合研究所、産業技術総合研究所 |

（次長級）

| 職務の級 | 区分 | 管理職手当の月額 | 役職名 |
|------|----|----------|---|
| 9級 | 二種 | 121,200円 | 本庁次長、会計局長、行政委員会事務局長次長 議会、監査、人委、労委、収用 室長 企画室、高齢介護室、商工振興室、河川室、教職員室など |
| 8級 | 二種 | 108,800円 | 副理事 企画室、人事室、府政情報室、障がい保健福祉室、交通道路室など 秘書長、出先機関の次長 東京事務所 |
| 9級 | 三種 | 105,400円 | 出先機関の長 消防学校、府税事務所、消費生活センター、中央子ども家庭センター、特許情報センター、計量検定所、高等職業技術専門学校、障がい者職業能力開発校、総合労働事務所、泉州農と緑の総合事務所、土木事務所、西大阪治水事務所、浄水場、教育センター |
| 8級 | 三種 | 94,600円 | 出先機関の次長等 産業技術総合研究所、中央卸売市場、港湾局、公衆衛生研究所部長、村野浄水場、教育センター、図書館副館長、府立工業高等専門学校事務局長 |

給与に関する調査・研究報告の概要（抜粋）

平成 22 年 3 月 30 日
大阪府人事委員会

独自給料表の作成

○ 簡素でわかりやすい給与制度

近年、民間における賃金体系にも様々な変化がみられるところであり、経験、職務能力、職責などを適切に評価しつつ、併せて、給与制度のわかりやすさが確保できるよう、バランス良い制度設計が必要。

○ 給料表の簡素化

給料表の適用上、同一の職務の級に複数の役職段階が混在し、また、一つの役職段階が複数の職務の級にまたがっており、職務・職責に即した職務の級の統合が必要。また、部長など一定の役職者については、昇給を前提としない単一の号給にするなど、号給数を簡素化する工夫も必要。

○ 昇給カーブのフラット化の推進

現行給料表は、職務の級間での金額の重なりが比較的大きい状況。若年層の生計への配慮を講じつつ、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換を図り、昇給カーブをよりフラット化させることが必要。

○ 円滑に定着させるための方策

制度を再構築する過程においては、職員に新たな不利益が生じること想定。労働基本権が制約された状況下にあることを踏まえれば、過度な不利益にならないよう適切な移行措置が必要。

○ 独自給料表の導入時期

当面、基幹給料表である行政職給料表について、平成 23 年度当初を目途に、独自給料表の導入を図ることが必要であり、他の給料表についても、行政職給料表とのバランスに留意し、そのあり方を検討することが必要。

○ 総合的な人事政策との関係性

給与制度と総合的な人事政策との関係性を明確にすることが、職員の納得性を高め、士気の高揚と組織活力の向上につながると考える。独自給料表の作成に向けては、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、人事政策がめざす方向性を改めて明らかにすることを強く望む。

勤務実績の給与への反映（知事部局）

1 昇給への反映

| | 管理職 | | | 非管理職 | | | |
|-------------|-------|-------------|----------------------------------|-------|-------------|--------------|------|
| | 昇給号給数 | 割合 | 絶対評価との関係 | 昇給号給数 | 割合 | 絶対評価との関係 | |
| 最上位 | 8号 | 5%程度 | A評価者から相対化で選出 | 6号 | 5%程度 | A評価者 | |
| 第二上位 | 6号 | 20%以内 | | 5号 | 20%以内 | | |
| 第三区分 | | | | 5号 | 25% | B評価者から相対化で選出 | |
| 標準 | 4号 | 分布を 定めない | ①相対化で上位区分に適用され なかったA評価者 ②B評価者 | 4号 | 分布を 定めない | B評価者（上記以外） | |
| やや良好 でない | 2号 | | | C評価者 | | 2号 | C評価者 |
| 良好 でない | 0号 | | | D評価者 | | 0号 | D評価者 |

2 勤勉手当への反映

| | 管理職 | | | 非管理職 | | | |
|-------------|-------|-------------|----------------------------------|-------|-------------|------------------------------|------|
| | 成績率 | 割合 | 絶対評価との関係 | 成績率 | 割合 | 絶対評価との関係 | |
| 最上位 | 1.017 | 5%程度 | A評価者から相対化で選出 | 0.847 | 5%程度 | A評価者 | |
| 第二上位 | 0.926 | 25% | | 0.741 | 25% | ①最上位以外のA評価者 ②B評価者から相対化で選出 | |
| 標準 | 0.835 | 分布を 定めない | ①相対化で上位区分に適用され なかったA評価者 ②B評価者 | 0.635 | 分布を 定めない | B評価者（上記以外） | |
| やや良好 でない | 0.785 | | | C評価者 | | 0.585 | C評価者 |
| 良好 でない | 0.735 | | | D評価者 | | 0.535 | D評価者 |

※成績率は、平成22年12月期のもの

給与構造改革(平成 18 年度～)の主な項目(国家公務員の場合)

I 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で 4.8%の引下げを実施
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大 18%までの地域手当を新設
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設

II 職務・職責に応じた俸給構造への転換

- ・ 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を 7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設

III 勤務実績の給与への反映の推進

- ・ 従前の俸給表の号棒を 4 分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づくいわゆる査定昇給に一本化
- ・ ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

※大阪府も同様に改革

「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(20.8 人事院)」から抜粋

