

## 「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」の概要

### 勧告のポイント

- 簡素でわかりやすい給料表の導入
  - ・ 一つの役職段階を一つの職務の級へ(職務給の徹底)
  - ・ 部・次長級は、昇給を前提としない定額の給料を導入(新7・8級)
  - ・ 45年にわたる国準拠から、独自の構造へと転換
- \* 激変緩和の観点から、きめ細かな経過措置の実施を要請

### 勧告の要旨

- (1) 行政職給料表を簡素でわかりやすく府の組織に適した独自のものへと改めること。  
具体的には…
  - ・ 10級構成である現在の給料表を8級構成へと再編。
  - ・ 具体的には、主事に適用している現1級と2級を統合するとともに、課長補佐及び主査に適用している現5級を廃止。
  - ・ 部長級と次長級の給料を、昇給を前提としない定額制へと見直し。  
(部長級 569,000 円、次長級 510,500 円)
- (2) 他の給料表も、行政職給料表に準じた対応を行うこと。  
(教育職給料表及び指定職給料表を除く)
- (3) 良好以上の成績で勤務した職員の昇給号給数を4号給とすることを標準とした制度へと改めること。(⇨現在は5～8号給の場合あり)
- (4) 上記(1)の改定は、平成 23 年4月1日から実施すること。  
上記(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。  
上記(3)の改定は、平成 24 年4月1日から実施すること。
- (5) 上記(1)又は(2)の改定に伴う激変緩和のための所要の措置を講ずること。

## **諸制度のあり方に関する意見の概要**

### **(1) 給料表構成等に関する考え方**

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、給料表の再構築を図るべき。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、現行給料表の組替えを前提として、処遇の継続性を一定程度維持することが望まれる。

### **(2) 非管理職の級構成等**

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、所要の組替えが必要。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）に組み替えることとなる。

### **(3) 管理職の給料月額の設定額化等**

管理職の給与は、職務・職責をより重視すべきであり、昇給を前提とした号給構成とする必要は必ずしもない。管理職の給料を定額化することが必要。

本庁部長及び本庁次長は、現在の平均的な年収を考慮して、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設定。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、管理職手当額算定基礎となる支給割合を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。

課長級は、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。今後、管理職のポスト管理を適切に進め、少なくとも現行8級（新6級）を適用することとなる課長級は、早急に定額化することを求める。

### **(4) 医師の給与**

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るが、人材確保に必要となる範囲で、定額設定等を柔軟に行うことも重要。

### **(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」を廃止する考え。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。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。

### **(6) 勤務実績の給与への反映**

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することで、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要。職の特性等に応じて個別対応が必要な場合は、別途、取扱いの検討が必要。

## **(7) 関連事項の整理**

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、所要の整理が必要。

## **(8) 適切な移行措置の確保**

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ない。しかしながら、あるべき給料表を実現する中で、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。

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る。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が必要。

## **(9) 上記諸事項の実施時期**

行政職給料表は、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。他の給料表も、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が必要。

勤務実績の昇給への反映を見直し、勤勉手当のメリハリを拡大することは、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。

## 参考事項

### 【府における給料表の推移】

大阪府では、昭和 40 年に「職員の給与に関する条例」が制定。国家公務員の俸給表に準じた給料表が条例に明記。それ以前も、事実上、国家公務員に準じていたが、給料表が条例に明記されたのは、その時がはじめて。

その後、いわゆる「最高号給」の設定を異にするなど細部における相違はあったものの、給料表の構造そのものは過去 45 年にわたり国の構造に準拠。今般、部・次長級給料の定額化など、給与条例制定以来、45 年ぶりに独自の構造を持つ給料表へと転換を図るもの。

今回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たが、将来的には、さらに独自のものへと発展させることが必要。

### 【他の都道府県の状況】

総務省の調査（平成 21 年 4 月現在）によると、全国 47 都道府県のうち、給料表の構造・水準とも全くの独自の給料表を用いているのが東京都のみ。給料表の水準のみ一部独自、全くの独自としているのが 7 団体。また、国の俸給表の構造と水準とも同じとしているのが 39 団体。その概要は次のとおり。

#### （概要）都道府県における一般行政職給料表の構造・水準

\*参考：平成 21 年地方公務員給与実態調査

- ・ 給料表の構造、水準とも国と同じ団体 39 団体（大阪府を含む）
- ・ 給料表の構造は国と同じであるが、水準が異なる団体 7 団体
- ・ 給料表の構造、水準とも国と異なる団体 1 団体（東京都）

#### ○ 給料表の構造

- ・ 全く同じ 国と全く同じもの。 32 団体
- ・ 主として同じ 14 団体（大阪府を含む）  
国の俸給表と同じ構造であるが、国の初号俸または最高号俸を、超えるもしくは下回る月額区分を定めた号給があるもの。
- ・ 全くの独自 1 団体（東京都）  
当該給料表の中に国と同じ又は合成に係る級を含まないもの。

#### ○ 給料表の水準

- ・ 全く同じ 39 団体（大阪府を含む）  
国の俸給月額に対する各級号給の給料月額が、国と全く同じもの。  
大阪府の場合、平成 21 年、22 年度の給与改定を見送りとしているため、現時点では国と水準は異なる。
- ・ 一部独自 3 団体（福島県、鳥取県、岡山県）  
国の俸給月額に対する各級号給の給料月額が、国と一部異なるもの。
- ・ 全くの独自 5 団体（東京都、静岡県、山口県、愛媛県、高知県）  
国の俸給月額に対する各級号給の給料月額が、国と全く異なるもの。

## 全体の概要

### 1. はじめに

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とは言えない。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る。

独自給料表の導入は、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が大きな狙い。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と考える。

### 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

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る。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。

#### (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級構成。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。

##### 2) 役職段階と職務の級の適用

一般行政職の役職段階は、部長級、次長級、課長級、課長補佐級、主査級、主事級の6段階。それぞれ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。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、行き過ぎているとの指摘がある。主任主事を4級に格付けていることも課題があるとされている。

##### 3) 一つの職務の級に複数の役職段階が混在

3級には主査と副主査、5級には課長補佐と主査、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。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。

#### 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が「昇格」。同じ役職段階でも、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。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。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。

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るが、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。

#### 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、職務の級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、級間の重なり縮小、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としている。改革施行後の平成19年には、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る。

国の俸給表に準拠した本府行政職給料表も、順次、フラット化が進んだが、下位級の上位級との額の重なりが最大で8割程度。一方、5級以上では、下位の号給がほとんど使用されていない状況。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。

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。現在の給料表では、上位号給ほど金額は高くなり、一方で、「間差」は小さくなる設定。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、金額が最大の53号給と52号給との間差は800円に縮小。

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、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。

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。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。

## 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)。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。

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。行政委員会の事務局長など他の部長級は9級。経験年数を基準とした昇格は行っていない。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。部長級の平均給料月額が544,387円。

次長級には本庁次長や副理事等の職がある。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る。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級に昇格させている。年齢分布は大半が50歳台であり、平均給料月額は505,464円。

課長級には本庁課長や参事等の職がある。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る。職務の級の適用は、8級と7級。本庁課長のほか、7級在級4年経過で8級に昇格。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る。課長級の平均給料月額は459,794円。

一方、非管理職が占める割合は94.2%(12,341人)。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)。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。

課長補佐級には5級と6級を適用。昇任当初は5級の適用であり、2年経過後6級に昇格。課長補佐級の平均給料月額は414,729円。

主査級には3級、4級、5級を適用。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。主査級の平均給料月額は371,970円。

主事級のうち主事には1級及び2級を適用。基本的に新規採用時には1級が適用。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るが、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。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。

### (3) 他の給料表の状況

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。

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。

### (4) 管理職手当

職員の給与に関する条例第11条では、管理職手当の月額、職務の級における最高号給の給料月額、100分の25を超えない範囲。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。例えば、行政職給料表適用職では、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。

平成19年度から、定率制から定額制へと改め。規則上、率の表記から具体的な金額の表記へと改め、わかりやすさの改善にもつながった。

### (5) 現給保障

平成18年度からの給与構造改革では、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る。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。国や全国の都道府県でも、取り入れられている。

本府においては、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あったが、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%。現給保障のための差額支給額は、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、平成22年4月現在では8,315円。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。

## 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。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。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。給料表も、できるだけ簡素でわかりやすいものにすることが必要。

公務員給与に対しては、様々な指摘があるが、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。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。

給与は職員にとって生活を支える重要な勤務条件。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。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に、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。

## 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、本年3月に府議会並びに府知事に提出。

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た。

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、示した。

### (2) 任命権者における独自給料表案の作成

府は、「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る。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った。

### (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・交渉が行われた。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る。

## 5. 諸制度のあり方に関する意見

(P2～P3に記述のため略)