

平成23年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

1 公民較差等

項目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
公民較差(月例給) ※ 較差 = 民間給与 - 職員給与	▲315円 (▲0.08%)  (減額措置後 +21,791円、+5.86%)	▲899円(▲0.23%)
民間の特別給(ボーナス)支給月数	4.02月	3.99月

2 勧告

項目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
月例給	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 住居手当(持ち家)の廃止【▲179円】 ・国をはじめ全国的に廃止される傾向。なお、平成21年度に廃止すべき旨勧告した経過あり。</li> <li>○ 扶養手当の改定【▲123円】 ・子等に係る手当(職員に配偶者がいない場合の一人に係る手当の月額を除く)を、6,500円に引上げ。 ・配偶者に係る手当を、13,800円に引下げ。</li> <li>○ はね返り分【▲12円】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料等の改定【▲816円】 ・民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ(50歳台が在職する号俸:最大▲0.5%、40歳台後半層が在職する号俸:▲0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で取れん)。 ・給与構造改革時の経過措置額を本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ。</li> <li>○ はね返り分【▲83円】</li> </ul>
特別給	○ 改定なし	○ 改定なし
実施時期等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実施時期 ・公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)</li> <li>○ 年間調整 ・本年4月からの較差相当分解消のための所要の調整が必要 (別途、本委員会の意見として、調整にあたっては、本府独自の減額措置により、職員の年間給与が既に引き下げられていることを考慮することが望まれると言及)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実施時期 ・公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)</li> <li>○ 年間調整 ・本年4月からの較差相当分解消のための所要の調整が必要</li> </ul>
勧告の基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本年の勧告は、職員の月例給を引き下げるとともに、期末・勤勉手当は、震災後の諸情勢をより広く踏まえ、過去の取扱いにも留意しながら、改定を見送り。</li> <li>○ 本府が全国に先駆けて、職員の諸制度に関する改革を進める中で、その歩を緩めず一層推し進める観点から、給料表の独自性の向上や課長級の給料月額の定額化にも言及。</li> <li>○ この改革の実施過程では、多くの職員に一定の負担を与える。より厳しい勤務環境の中で、多くの職員が公務員としての誇りを持ち、府民への奉仕に努めているところであり、職員が自らの仕事に一層の誇りを持てるためにも、府民の理解と信頼に裏づけられた勤務条件を速やかに確立することが重要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務。</li> <li>○ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤。</li> <li>○ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的。</li> </ul>

### 3 意見（要旨）

#### (1) 本年の給与改定について

##### ア 本年の民間との月例給較差

昨年度、本府が種々の改革を進める中で給料表の構造と適用を改めたことや、現給保障のための給料の差額支給を全国に先駆けて廃止したことは大きな変化。これらを段階的に実施して行く中で、本来の制度上の職員給与に影響を及ぼしている。

民間においては、その経営を取り巻く環境はなお厳しい状況。「毎月勤労統計調査」の所定内給与の本年4月以前1年間を見ると、全国的には、対前年同月比でプラス基調にある中、府内では総じてマイナス基調、職種別民間給与実態調査においても、民間従業員の給与水準が前年を下回る状況。

こうした状況下において、職員の給料表等の見直しに伴う民間との役職対応関係を整理した上で、給与水準を比較したところ、職員給与が民間を315円(0.08%)上回った。

なお、減額措置後の較差を試算すると、職員給与が民間を21,791円(5.86%)下回る状況。

##### イ 月例給較差の解消

第一は、持ち家に係る住居手当の廃止。全国的に廃止される傾向にあり、一昨年の本委員会勧告で、これを廃止すべき旨、言及。これらを踏まえ、優先的に対応すべき課題。

第二は、扶養手当の改定。現行手当額は、国及び他の都道府県に比べ、配偶者に係る支給額が高く、子等に係る支給額が低くなっている。また、子等に係る手当は、配偶者への扶養手当を支給している場合は月額6,000円、支給していない場合は第一子等に限り月額6,500円になるという二重の水準。二重の水準は全国的にも余り例がないこと、社会の様々な場面で少子化対策に取り組むことの重要性が指摘されてきたことを踏まえ、子等に係る扶養手当月額を6,500円に一律化することが妥当。他方、配偶者に係る扶養手当について、一連の較差解消を図る中で、13,800円へと引き下げることが適切。

##### ウ 期末手当及び勤勉手当

職種別民間給与実態調査において、特別給を調査したところ、月例給の4.02月分にあたり、調査結果に基づけば、年間4.00月分へと引き上げることになる。

他方、人事院が全国集計をした結果、本府同様、年間4.00月分になるところ、調査外の東北3県の状況を推定し、引き上げる改定を見合わせた。

本委員会としては、調査結果に基づく客観的なデータにより、その増減を図ることを基本とするところ。しかしながら、被災の甚大さを考えれば、広く諸般の情勢を踏まえることが必要であり、かつて、本府が国を上回る月数としたことはなく、むしろ、平成元年及び同2年には、国の月数に合わせ民間以上に引き上げたという経緯をも考慮すると、引き上げる勧告ができる状況にはないと考えた。

##### エ 勤務実績の給与への反映

長期に影響が及ぶ昇給は、下位評価の昇給号給数を一定抑制しながら、良好以上の上位評価を同一の昇給号給数(4号給)とし、その一方で、短期の影響に止まる勤勉手当のメリハリを拡大し、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要と考えるところであり、その旨を昨年12月の勧告で示した。また、教育、公安など多様な組織が存在することを踏まえ、「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る」ことにも言及。その後の検討を経て、課長級以下の職員について、平成24年度以降、良好以上の上位評価の昇給号給数を一律4号給とする任命権者と4号給以上6号給以下とする任命権者とが混在することが予定されている。

同一の職種内で所属する組織の違いを要因として、処遇の均衡を欠くことは失当と言わざるを得ず、均衡を図ることが必要。

##### オ 改定の実施時期等

本年の改定は、給与水準を引き下げる内容(子等に係る扶養手当分を除く)であることから、この改定を実施するための所要の調整措置を講じた上で、遡及することなく施行日からの適用とすることが適切。

職員と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、年間給与で民間との均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則に適う。

ただし、本府職員にあっては、特例的な給与の減額措置が講じられており、所要の調整にあたっては、その影響を考慮することが望まれる。

#### (2) 給与制度等について

##### ア 給料表の独自性の向上

本年4月に導入した本府独自の給料表は、一つの役職段階に一つの職務の級を割り当てることを基本とし、部長級と次長級は、それぞれ、単一の給料月額としたことが大きな特徴。今後、この給料表を軸

に、職員の職務・職責と処遇との効果的な連携を確保し、組織活力向上と職員給与に対する府民の理解に繋げることが必要。

今後は、職員の給与と総合的な人事政策との関係を明確にするべく、人事政策がめざす方向性を改めて明らかにすることが重要。任命権者における積極的な取組に期待しつつ、本委員会としても、毎年の較差解消等を通じて、府の組織によりふさわしい給料表の確立に努める。

### イ 課長級の給料月額の設定化

部長級及び次長級給料の設定化が図られた中で、課長級についても同様にすることが必要である。

行政職給料表が適用される課長級職員は、所属長に適用する6級が約47万円からの1万円の幅に83.2%が分布し、所属長以外の職に適用する5級も約44万5千円からの1万円の幅に68.9%が分布。実態面から、少なくとも2つの設定は可能と思われる。

改革後の制度が組織の実情に即して定着し得るものであることは重要であるが、改革の歩を緩めないよう、任命権者における積極的な検討を期待。

## (3) 勤務環境の整備について

### ア 時間外勤務の縮減

昨今、職員の勤務環境を取り巻く情勢は厳しさを増している。こうした中でも、職員の健康の保持・増進を図り、能率的な公務運営体制を確立するためには、時間外勤務を縮減することが重要。

行政課題が増大する中で、現状を的確に把握し、要因分析に努めることが対策の第一歩。任命権者においては、引き続き着実な取組を進め、その成果が具体的に表れるよう、管理監督者に対する指導や職員のタイムマネジメント能力を高めるための助言など、所要の対応に努めることが重要。

併せて、サービス残業(賃金不払い残業)を防止するため、厚生労働省の指針に沿って退庁時刻を客観的に記録するなど、勤務時間の適正管理に努めることが必要。

### イ メンタルヘルス対策

厚生労働省の調査では、精神疾患の患者数は、いわゆる4大疾病で最も多い糖尿病を大きく上回り、がんの2倍に上る。メンタルヘルス対策は、従前にも増して重要視される状況にあることがうかがえる。

任命権者においては、職場における様々な状況把握に努め、研修や啓発を継続的に実施しながら職場内での良きコミュニケーションの確立を図るなど、きめ細かな対応が講じられることを求める。

### ウ 快適な職場環境の確保

本府では、快適な職場環境づくりに向けて、職員への啓発、研修及び相談体制の整備などの対策を講じている。パワー・ハラスメント防止対策では、任命権者においては、パワーハラスメントチェックを実施するとともに、職員研修にもハラスメントに関するものを積極的に取り入れている。

本委員会も、職員総合相談センターにおいて、職場の人間関係等を含む様々な苦情相談に対応。今後も、身近な相談窓口となるよう周知するとともに、相談内容に応じて適切に対応できるように努める。

管理監督者はもとより、職員一人ひとりがセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについて正しい理解のもと十分な認識をもって、快適な働きやすい職場づくりが着実に進められることが望まれる。

### エ ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向け官民一体となって取組が進められている。

本府においては、「大阪府特定事業主行動計画」の後期計画が平成23年1月に策定されたところ。

管理監督者は、休暇取得しやすい雰囲気づくりや子育てと仕事を両立できる勤務環境の整備を率先して進めていく必要がある。

また、職員は多様な府民ニーズを敏感に把握することや主体的なキャリア設計を行うことが求められる。ワーク・ライフ・バランスの考え方が、広く職員の満足度や意欲の向上、主体的なキャリア形成などを支援することにつながるように活用されることが求められる。

なお、人事院は男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すこととしている。他の都道府県の動向も踏まえながら、国に準じた措置を講じることが望まれる。

### オ 地方独立行政法人への移行に伴う勤務環境の整備

本府では、地方独立行政法人化が進められており、産業技術総合研究所及び環境農林水産総合研究所については、平成24年4月からの地方独立行政法人化を予定。これに伴い、法人職員へと移行する職員の給与等の勤務条件は、労働組合との交渉により、就業規則で定められることとなり、労働基準監督業務の所管も労働基準監督署に移管されることとなる。

移行に当たっては、勤務・労働条件について職員の意見を聴く機会を設けるなど、十分な意思疎通が行われるよう配慮するとともに、一方的に不利益に変更することのないよう、また、労働基準法・労働安全衛生法等で定められた基準や手続きを遵守し、適切な措置を講じることが必要。

#### (4) 人事制度について

##### ア 人事評価制度

知事部局においては、平成21年度からは「コンピテンシー」手法を用いた評価を実施。また、職員アンケートの結果を検証し、平成23年度は、より身近な上司を評価者設定とすること、勤務成績報告書の所見欄を本人に開示すること、あるいはキャリアシートの試行実施などの改正を行い、評価者・被評価者双方の納得感の向上及び人材育成の観点から改善の工夫が見受けられる。

人事評価は、評価を通して、職員の資質の向上及び公務能率の向上を図ることが目的。任命権者は、人事評価制度の運用にあたり、最大限の効果を発揮するための努力を継続されるよう望む。

##### イ 女性登用

本府の組織が効率的に機能するための一つの取組として、女性職員の登用がスムーズに行われる環境づくりが求められる。今後、昇任対象者となる女性管理職候補を将来の府の行政を担う人材として育成していくことが、人材の活用の観点から重要。

#### (5) 公務員制度をめぐる諸情勢について

##### ア 職員の高齢期の雇用問題(雇用と年金との連携)

国家公務員制度改革基本法では、「雇用と年金の接続の重要性に留意」して、定年を「段階的に65歳に引き上げることについて検討する」とされ、本年9月に人事院が意見の申し出を行っている。

地方公務員も、雇用と年金の接続の問題が生じることは同じであり、今後とも、国家公務員の動向を見据えつつ、地方公務員に関する国の検討を注視することが必要。併せて、来るべき本格的な高齢社会における人事・給与政策のあり方について、全庁的な検討を急ぐべきものとする。

##### イ 自律的労使関係制度の構築

国における自律的労使関係制度の措置に基づき、今後、地方における給与決定方法の見直しを検討する場合は、公務員としての共通した給与決定の原則を踏まえつつも、現行の地方自治制度の実態を考慮した制度設計が強く求められる。

今後の行政運営は、給与をはじめ職員の勤務条件が住民から信頼されることが何よりも重要。このため、民間準拠の継続と住民のチェックを受けるという観点から、労働協約締結権付与後も給与水準決定の参考となる指標は必要であり、本委員会の立場から長年にわたり培ってきたノウハウの継承・発展に努め、次の時代へと着実につなげるべく、その役割を適切に果たしていく所存。

##### ウ 賃金構造基本統計調査(賃金センサス)の研究

現在、国家公務員制度改革の具体化の検討が進められており、給与の決定システムが大きく変動する可能性がある。

勧告から交渉へと変わろうとしている中で、既存の枠組みにとらわれすぎないことが重要であり、わかりやすさを重視すべきとの声もある。

こうした中であっても、民間給与を職員給与に適切に反映させることは引き続き重要であり、地方公共団体自身が、今後における対応を主体的に研究することが必要。

他方、本委員会の研究結果から、賃金構造基本統計調査は、様々な課題があり、その解決なく活用することは方法論として未成熟。引き続き、諸課題への対応方策について、研究・検討に取り組む。

##### エ 本府独自の給与カット

本府においては、既に10年以上にもわたり職員給与が抑制。特に、平成20年8月からの減額措置は、退職手当の減額を含む大幅なものであり、本年3月の時限後においても、一定の緩和措置は講じられたものの、さらに3年間延長。

職員の給与は、本来、法律上の給与決定原則に従うべきものであり、引き続き特例減額措置が行われることは、遺憾と言わざるを得ない。今後、財政再建が着実に推進され、特例減額措置の可及的速やかな解消が望まれることを改めて指摘。