７　知事からの要請

人 企 第 １９５３号

令和５年１２月５日

大阪府人事委員会委員長 様

大 阪 府 知 事

「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」の

成案化に向けた「給与制度」の見直しについて（要請）

標記について、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」（以下、「素案」という。）をとりまとめ、以下の「基本理念」※に基づき、組織体制や人事給与制度を見直すことで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいくこととしております。

この度、「素案」の成案化に向けて、別紙１のとおり、給与制度の見直し案を作成しましたので、ご検討いただきますよう要請いたします。

※基本理念

・若手からベテランまで、全ての職員が能力を最大限に発揮し、活躍できる大阪府庁へ

・組織として最高のパフォーマンスを発揮できる大阪府庁へ

（別紙１）

第１ 基本的な考え方

本府では、この間の厳しい財政状況の下、事務事業の見直しや事務の効率化等により全国一スリムな組織体制を維持してきた。また、「大阪府職員基本条例」の制定をはじめとして、「職務給の原則」の徹底や、「相対評価」による人事評価制度の導入等、全国に先駆けて大胆な人事給与制度改革に取り組んできた。

一方で、この間、社会経済情勢においては、少子高齢化の進行、デジタル技術の進展、南海トラフ巨大地震等の大規模災害の発生リスクや新たな感染症リスクが増大する等、本府を取り巻く環境が大きく変化している。

また、本府においては、過去に行った採用抑制の影響により職員の年齢構成がいびつになり、将来の幹部候補の確保や、若手への技術・ノウハウの継承に向けた課題が浮き彫りになるとともに、採用試験における競争倍率の低下や、転職等を理由とする離職者の増加等、人材確保の面で質・量ともに将来的な課題も見込まれる。加えて、若手職員を中心とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」志向等、個々の職員の働き方への意識やキャリア観も多様化してきている。

今後更なる府民ニーズの増大が見込まれる中、スピード感を持って的確に対応するためには、本府を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、若手からベテランまで全ての職員が働きがいを感じながら日々スキルアップに努め、それぞれの立場で持てる能力を最大限に発揮することで、組織全体の生産性を向上させ、パフォーマンスを最大化していくことが必要である。

そのため、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」を策定し、「基本理念」に基づき組織体制や人事給与制度を構築・拡充することで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいく。

第２ これまでの取組みと課題

本府においては、この間、危機的な財政状況のもと、時限的な給料月額の減額等の人件費削減に取り組むとともに、職員の給与をその職務と責任に応じたものとし、職員の士気高揚と府民の理解を得られるものとするため、独自の給与制度改革等を実施してきた。

特に、平成23年度においては、地方公務員法に定める「職務給の原則」の徹底を図るため、全国に先駆けて、「わたり」の解消や幹部職員の給料における「定額制」の導入、役職間での給料月額の「重なり幅」の縮減を行う等、給与制度改革を実施した。

しかしながら、この制度改革から10年以上が経過し、行政課題が多様化・複雑化する等、府を取り巻く環境が大きく変化していることから、現在の社会経済情勢や業務実態等に即した見直しが必要となっている。

その見直しにあたっては、「均衡の原則」に基づくラスパイレス指数の状況や職員の納得感にも配慮しつつ、適切な給与制度となるよう努める必要がある。

第３ 検討案

　これまでの取組みと課題を踏まえ、以下のとおり、給与制度の見直しを行うこととしたい。

１．部長級の給料月額の見直し

1. **現状・課題**

部長級は、政策推進とマネジメントの要となる職階であり、職務の内容と責任の程度が明確な管理職であること、また、職務に応じた給与制度を実現するという観点から、平成23年度に「定額制」を導入するともに、職ごとの職務・職責の差異は、個々の管理職手当により反映することとし、一種（部局長等）、二種（行政委員会事務局長等）、三種（局長等）、四種：（理事）に区分している。

この定額制導入以降、一種の職（部局長等）の職務を顧みると、度重なる自然災害や新型コロナウイルス感染症などの危機事象への対応、大阪・関西万博のインパクトを最大限に活かした更なる大阪の成長・飛躍に向けた取組みなど、部局長等自らが取り組むべき行政課題が増大し、その職務・職責が増してきている。

また、今般の「素案」において、原則として大括り室（局）を廃止することとしているため、部局長等自らが意思決定に携わる機会が増加し、従前よりも部局長等の負担が増すこととなる。

一方で、職務・職責の差異を反映する管理職手当は、職務の級における最高号給の給料月額の「100分の25」が上限とされているため、部局長等の職務・職責の増を反映できないことが課題となっている。

1. **見直しの方向性**

部局長等の職務・職責の変化等を踏まえ、行政職給料表の８級（部長級）について、管理職手当一種の職（部局長等）の給料月額を引上げ、四種の職（理事）の給料月額を引き下げる。

具体的には、別紙２のとおりとする。

1. **見直しの考え方**

部長級職員の主な職責としては、部局長等が部全体の統括を、行政委員会事務局長、部に置く局長は、それぞれ担任する組織の統括を、また、理事は特命事項を担当し、非常に高度な対外調整、困難な全庁調整等を担うことがあげられる。

上記①のとおり、部局長等についてはその職務・職責が増しており、今後もその傾向は続くものと考えられるため、給料水準を引き上げることとしたい。

一方で、部局長等の給料月額を引き上げるにあたっては、国家公務員の俸給月額と府職員の給料月額を比較するラスパイレス指数も考慮し、行政職給料表の水準への影響を極力抑える必要がある。また、部長級の給料月額の引上げの影響を他の職階に影響させることは好ましくないことから、部長級内における平均給料月額が、概ね現行の給料月額となるよう、管理職手当四種の職（理事）については、給料水準を引き下げることとしたい。

なお、次長級については、現在、「素案」において、次長の総務課長兼務や室長の廃止、統括監の新設など、様々な検討を行っているところであり、今後、次長級ポストのあり方が変わることに伴い職務・職責についても変更が生じる可能性があることから、その検討状況を踏まえながら給料についても見直しを検討することとしたい。

1. **実施時期**

既に部局長等の職務・職責が増してきている状況であることに加え、大括り室（局）の廃止を令和６年度当初から順次実施していくことで部長級の職務・職責も変化することから、令和６年４月から見直しを実施することとしたい。

２．主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

1. **現状・課題**

一般行政職の主査級昇任にあたっては、主査級昇任考査の合格を要件としており、昭和43年度の係長級昇任考査制度導入以降、幾度の制度改正を経て、現在も主査級昇任考査制度として実施している。

これまでの実施状況をみると、対象者数は、制度導入当初1,822名であったが、採用抑制により主事級の職員数が激減し、職員の年齢構成が変化したことなどに伴い、平成30年度前後には500名台まで減少した。近年は採用者数が増加したことにより、対象者数は増加に転じているものの、直近の令和５年度では808名と、制度導入当初の４割程度にとどまっている。

また、近年の一般行政職における新規採用職員の男女比は概ね等しく、職員に占める女性の割合は年々増加しているが、昇任考査の受験率は男性に比べて大きく下回っている。

このため、令和元年度より、受験にかかる負担を軽減し受験者数の増加を図る観点から、出産や育児等と受験勉強が両立しやすくなるよう、「行政専門」において、「早期受験制度」を導入するとともに、「資格試験化」「出題方法の変更（記述式から択一式へ）」を行ったところ、毎年度多数の受験者が合格する等、一定の負担軽減につながっているものの、昇任考査の受験率の改善にまでは至っていない。

1. **見直しの方向性**

主査級（３級）昇任時における給料上のインセンティブを拡充するため、行政職給料表における３級の初号給の水準を引き上げるとともに昇給幅を拡大する。また、これに併せて課長補佐級（４級）昇任時の昇給幅を縮小する。

具体的には、別紙２のとおりとする。

1. **見直しの考え方**

**《主査級（３級）の初号給水準の引上げ》**

現行、「主事・技師（１級）」と「副主査（２級）」間の給料月額の重なり幅が74,800円である一方で、「副主査（２級）」と「主査級（３級）」間の重なり幅はこれを上回る91,200円である。

主事・技師と副主査は、給料上の職務の級は異なるものの、職階上は、同じ主事・技師級という位置づけであるのに対し、主査は、給料上の職務の級が異なるとともに、職階上も主査級として主事・技師級の上位に位置づけられている。

また、職務内容においても、主査は、担任事務を受け持ちながら、他グループとの調整を行うなど、グループ内におけるとりまとめの役割を担うとともに、総括発令をもってグループ内で専決権限を持つことができるなど、その職責は副主査及び主事・技師とは大きく異なるものである。

以上を踏まえ、主事・技師から副主査への昇格と、副主査から主査級への昇格を比較すると、後者の方が、職責の増加の度合いが大きいことから、給料月額の重なり幅を縮小させるため、行政職給料表の３級の初号水準を20,000円程度引き上げることとしたい。

**《昇任時の昇給幅の見直し》**

３級の初号給水準の引き上げ効果は、若年層(概ね31～33歳)に留まるため、幅広い年齢層にインセンティブが働くよう、昇任時の昇給幅を引き上げることとしたい。

一方、主査級昇任時の昇給幅の引上げは、将来的に主査級以上の職員の給料水準の上昇につながることから、課長補佐級昇任時の昇給幅を縮小し、主事・技師級から主査級、課長補佐級への昇任過程における昇給幅のバランスを見直し、課長補佐級以上の給料水準上昇の抑制を図ることとしたい。

1. **実施時期**

今年度の主査級昇任考査合格者から適用するため、令和６年４月１日から実施することとしたい。

【参考】その他の見直し

１．主査級職員のグループ長登用時における給与上の改善措置

一部の主査級職員について、本来総括主査が担っている業務マネジメントに加えて、グループのマネジメント（職員の直接管理監督者としての業務等）を担わせることとするため、当該業務を担う主査に給与上の改善措置を講ずることを検討する。

２.特別退職措置の廃止

定年年齢の引き上げ等、これまで以上にベテラン職員の活躍が求められていることから、退職手当基本額の加算による一律的な退職勧奨を廃止する。

３．退職手当に係る公務員歴の通算の廃止

勤続報償としての要素が強く、本来、勤務してきた国や自治体で支給すべき退職手当について、制度趣旨に沿った見直しを検討する。

４.各種手当の適正化

1. **通勤手当に係る子育て中職員の認定基準緩和等**

保育所等送迎のため、通勤に係る「職員からの届出経路」と「認定基準による経路」が異なる場合において、所要時間の短縮や乗換回数の減少等、合理性が認められる場合には、届出経路での通勤手当が支給できるよう、認定基準を緩和する。

1. **管理職手当の減額措置の見直し**

部長級及び次長級の管理職手当の特例減額（5％）の廃止を検討する。

（別紙２）

１　部長級の給料月額の見直し

行政職給料表の部長級（８級）については、大阪市の局長等と同じ３号給制とする。

部局長等（８級一種）の水準については、大阪市の局長の水準を踏まえ、現行水準に5,000円程度増額する。

　　　一方、部局長等との職務・職責の差を踏まえ、理事（８級四種）については、本庁部長等への増額相当程度を減じた水準とし、行政委員会の事務局長や局長等（８級二種、三種）については、現行水準を維持する。

〔見直し後〕

・１号給：本庁理事　 564,200円（▲5,000円）

・２号給：事務局長、局長等 569,200円（現行水準）

・３号給：部局長等 574,200円（+5,000円）

【参考：他の都道府県等の水準】

東京都、人口規模が同程度の神奈川県及び愛知県、また、近畿の主要府県である京都府及び兵庫県の平均額は、本府の見直し後の水準と同程度となっている。

２．主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

（１）主査級への昇任意欲を高めるため、３級の初号給の水準を20,000円程度

　　引き上げる。

　具体的には、1～12号給を13号給へ引上げることとし、主事・技師（１

級）、副主査（２級）間の重なり幅（74,800円）を下回るように見直す。

（２）主事・技師級から主査級、課長補佐級への昇任過程における昇給幅のバランスを見直し、主査級への昇任時の昇給幅を拡大するとともに、主査級から課長補佐級に係る昇給幅を縮小する。

具体的には、主査級への昇給幅（9,000円以上）は、10,000円以上へ引き上げ、課長補佐級への昇給幅（22,000円以上）は、20,000円以上となるよう引き下げる。