

## 「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。管理職の給料を設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、人材確保に必要な範囲で、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。