

平成 26 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

報告及び勧告のポイント

○月例給は2年連続、特別給(ボーナス)は7年ぶりの引上げ

I. 月例給

本年4月分の職員給与は、民間を 6,450 円(1.65%)下回っている。
この較差を踏まえ、給料表に定める給料月額を平均 1.8%引上げ。

II. 特別給(ボーナス)

特別給を 0.15 月分引上げ。(年間 3.95 月分⇒同 4.10 月分)
民間の状況を踏まえ勤勉手当に配分。

III. 諸手当

医師に対する初任給調整手当を引上げ。
交通用具使用者(自転車等)に係る通勤手当を民間の支給状況等を踏まえ引上げ。

IV. 改定時期

月例給:平成 26 年4月1日に遡って改定。
特別給:条例の公布日

○「給与制度の総合的見直し」に係る所要の改定

I. 給料表

平均 2 %引下げ。激変緩和のため3年間の経過措置。

II. 諸手当

単身赴任手当等について民間の支給状況等を踏まえ引上げ。

III. 改定時期

平成 27 年4月1日から改定。

※地域手当は平成 30 年3月末までの間に必要な検討を行い改めて勧告。

1. 民間との給与較差

(1) 月例給

職員給与(B)		民間給与(A)	較 差(A-B)
減額措置前	390,895円	397,345円	6,450円(1.65%)
減額措置後 (参考)	385,782円		11,563円 (3.00%)

・「減額措置」とは、給料及び管理職手当を減じて支給する本府独自の措置を指す。給料は、役職段階等に応じて 0.7%~3.1%が減じられ、管理職手当は一律 5%が減じられている。職員給与算定の対象となる行政職給料表適用職員の平均年齢は 43.0 歳である。

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	職員	民間
	3.95 月	4.12 月

・「民間」は、昨年 8 月から本年 7 月までの特別給(ボーナス)の支給月数。
「職員」の支給月数は 0.05 月単位で増減させている。(二捨三入)

2. 月例給較差の発生要因

職員給与については昨年 9,800 円引き上げたが、職種別民間給与実態調査の結果に基づく民間給与が、昨年を大幅に上回ることの影響によるところが大きいと考えられる。

3. 給与改定の内容

(1) 平成 26 年 4 月の公民の給与較差等に基づく給与改定

〈月例給〉

①給料表に定める給料月額を引上げ 【5,798 円 (1.48%)】

- ・行政職給料表：すべての級の給料月額を一律 1.8% 引上げ。
ただし、初任給は 2,000 円の引上げ。
- ・その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定。

②「はね返り」分 【652 円 (0.17%)】

給料等の一定割合で定められている手当額等の増加分（地域手当など）

〈特別給（ボーナス）〉

期末手当及び勤勉手当の支給月数を引上げ 【3.95 月→4.10 月】

民間の状況を踏まえ、勤勉手当に配分。

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	1 2 月期
26 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）
勤勉手当	0.675 月（支給済み）	0.825 月（現行 0.675 月）
27 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.750 月	0.750 月

〈諸手当〉

①初任給調整手当

これまで国の改定に準拠してきた経過を踏まえ、人事院勧告に準じて改定。

②通勤手当

- ・交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況及びこれまで国の改定に準拠してきた経過を踏まえ、人事院勧告に準じて改定。
- ・「通勤不便者」の区分を廃止（平成 27 年 3 月末）。

〈改定時期〉

月例給：平成 26 年 4 月に遡って改定。

諸手当：平成 26 年 4 月に遡って改定。

特別給：条例の公布日

(2) 「給与制度の総合的見直し」に係る給与改定

〈給料表〉

- ・行政職給料表：平均 2% 引下げ。一律に引き下げを基本とし、初任給層は人材確保への影響等を考慮して引き下げない。
- ・その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定。
（医療職給料表（一）を除く。）

※ 給料表引下げに伴い激変を緩和するため、人事院勧告と同様、3 年間の経過措置を設ける。

〈諸手当〉

①単身赴任手当

本府の手当額が民間を下回っている状況を踏まえ、基礎額（現行 23,000 円）を 7,000 円引上げ。加算額（現行年間 9 回帰宅回数相当）を年間 12 回相当の額に人事院勧告と同様に引上げ。

②管理職員特別勤務手当

災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を人事院勧告と同様に支給。

〈改定時期〉

平成27年4月1日から改定

※ 地域手当の支給割合については、平成30年3月末までの間において、他府県の動向等を踏まえると同時に給料表の引下げに伴う経過措置の適用状況を勘案したうえ、改めて勧告。

4. 職員の年収への影響額（行政職給料表適用者）

	現行額（減額措置後）	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	385,782円	392,147円	+6,365円
年間平均給与額	6,193,077円	6,356,112円	+163,035円

※上記表は減額措置後の額であり、減額措置前での年間平均給与額は165,334円増加する。

5. 大阪府財政への影響額

年間で約155億円の増額（退職手当及び共済費は含まない。）
（※減額措置後における所要額ベースでの影響額）

6. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

- (1) 本年の給与改定について（給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイントP2参照）
- (2) 「給与制度の総合的見直し」への対応について（上記3(2)参照）
- (3) 給与制度等について

ア 本府独自の給与減額措置

もはや1年の時限を超えて、給与減額措置を継続する理由は見出しえないと考えるところであり、現行条例の期限である本年度末をもって給与減額措置が終結されるべきであることを、強く求める。

イ 賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の研究

職員の平均給与月額がすべての年齢階層において、民間を下回っており、その状況をも勘案して、公民較差に基づく給料表改定及び「給与制度の総合的見直し」に係る給料表改定を勧告。

ウ 給与制度の諸課題

(ア) 昇給制度の改革（55歳超の昇給抑制）

本府独自の制度を踏まえ、実施に向けた検討を求める。

(イ) 課長級給料の定額化

組織の実情に即応した課長級給料の定額化について、踏み込んだ検討を進められることを期待。

(ウ) 教員特殊業務手当

本府におけるこれまでの状況や他の都道府県の動向も踏まえながら、引上げを検討されるべき。

(4) 活力ある人事制度の構築について

ア 人事評価制度

職員アンケート結果からみる限り、相対評価による人事評価制度が、目的に適った運用ができていないと言わざるを得ない。

評価者と被評価者双方に制度についての認識と理解を徹底させること、及び被評価者の理解が得られる評価手法が追求されるべきであることを課題として、具体的かつ効果的な取組みを求める。

イ 管理職（部長等、府立学校長）の公募

公募する職が真に公募の趣旨に適った職であるか、厳格かつ的確な選考による任用が実施されているか、等を課題として認識し、制度の趣旨に適った実効性のある運用がなされることが求められる。

府政の実務の大半を担うのは内部職員であることから、内部職員の人材養成を充実させるための検証と改善に努める必要。

ウ 採用試験制度改革

面接を重視した現行の試験方法について検証が必要な時期にあると思われる。求める人材観について任命権者とも認識を共有しつつ、次代を担う本府職員の採用において、よりふさわしい試験制度の構築に努めていく。

エ 女性登用

女性の登用について、本府が府内企業や組織の先導役を担う必要があるとの認識に立って、女性職員、女性管理職の積極的な政策決定への参加に努めるとともに、女性職員がその特性を現実に発揮することができるための職場内外の環境づくりに努めることが求められる。

(5) 職員の勤務環境の向上について

勤務環境の向上は、職員が安心して職務に精励できることはもとより、公務能率を高め、ひいては住民福祉の向上につながる組織運営上の極めて重要な要素であり、活力ある人事制度の構築にあたっての前提条件。

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、「本来、緊急かつ例外的なものに限られる」との認識で時間外勤務についての検証を行い、時間外勤務の縮減に向けた実効性のある取組を行うことを強く求める。

前年度の定数に一定率を乗じた削減を基本とした職員数削減が時間外勤務の状況にどのような影響を与えているのかについても検証する必要。

イ 健康管理

各職場においてメンタルヘルスにかかる知見の修得に努め、その知見を活用し、職場全体への啓発をさらに進めることを期待。

ウ ハラスメントの防止

ハラスメントはそれぞれの当事者個人に与える影響のみならず、組織に対する府民の信頼を損ない、甚大な影響を及ぼすものであり、ハラスメント対策の取組にあたって、「意識啓発」、「相談体制」、「研修」の3本柱をさらに効果的に連携させ、進めていくことが重要。

エ ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの取組みの推進にあたって、職員アンケートなどの手法により、職員一人ひとりのニーズや職場の実情を的確に把握することが肝要であり、その結果を踏まえて具体的な施策に反映する等、仕事と生活の両立支援に積極的に取り組まれることを期待。

(6) 公務員制度をめぐる諸課題について

ア 高齢期職員の雇用問題

高齢期職員の能力と経験が公務内外を問わず、地域社会で発揮できるような環境づくりや支援を積極的に行っていくことが必要。

公務外の再就職に向けた人材バンクの適切かつ効果的な運用と併せ、公務内においても、能力に応じた管理職への登用も含め、再任用職員の職域拡大に向け、さらに踏み込んだ取組が必要。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給与水準や給与制度等について、引き続き、国の動向を注視するとともに、民間における対応状況、本府における実情等も十分考慮して、必要な検討を行っていく。

ウ 教職員を取り巻く諸情勢

教職員の業務負担軽減や臨時的任用職員に係る課題解決が求められる。