

平成 27 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3年連続、特別給(ボーナス)は2年連続の引上げ

I. 月例給

本年4月分の職員給与は、民間を 5,995 円(1.55%)下回っている。

この較差を踏まえ、職員給与を次のとおり改定。

- 1) 給料表に定める給料月額を引上げ(平均改定率 0.7%)。
- 2) 地域手当支給割合を 1%引上げ。
- 3) 単身赴任手当を引上げ。
- 4) 医師に対する初任給調整手当を引上げ(較差外)。

II. 特別給(ボーナス)

特別給を 0.1 月分引上げ。(年間 4.10 月分⇒同 4.20 月分)

民間の状況を踏まえ勤勉手当に配分。

III. 改定時期

平成 27 年 4 月 1 日に遡って改定。

1. 民間との給与較差

(1) 月例給

職員給与(A)	民間給与(B)	較 差(B-A)
386,768円	392,763円	5,995円(1.55%)

・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 42.6 歳である。

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	職員	民間
	4.10 月	4.21 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

民間賃金の動向のほか、昨年、本委員会が勧告した「給与制度の総合的見直し」において、激変を緩和するための経過措置が実施されず、本年 4 月から直ちに給料月額が引き下げられたことなどの影響によるものと考えられる。

3. 給与改定の内容

(1) 月例給

①給料表に定める給料月額を引上げ

・行政職給料表：給料月額を概ね 2,200 円引上げ。

初任給は 2,500 円の引上げ。(平均改定率 0.7%)

・その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定。

②地域手当支給割合を引上げ

- ・支給割合（現行 11%）を 1 ポイント引上げ。

③単身赴任手当を引上げ

- ・基礎額（現行 26,000 円）を 4,000 円引上げ。
- ・加算額の限度額（現行 58,000 円）を 12,000 円引上げ。

④初任給調整手当を引上げ

- ・限度額（現行 249,800 円）を 600 円引上げ。

<較差解消額の内訳>

給料表 2,271 円 地域手当 3,434 円 単身赴任手当 12 円 はね返り分（※） 278 円

（※）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）

(2) 特別給（ボーナス）

支給月数を引上げ【4.10月→4.20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	12 月期
期末手当	1.225 月（改定なし）	1.375 月（改定なし）
勤勉手当	0.80 月（現行 0.75 月）	0.80 月（現行 0.75 月）

(3) 改定時期

平成 27 年 4 月に遡って改定。

4. 賃金構造基本統計調査(賃金センサス)の活用・研究

20 歳台後半以降の年齢階層において、職員の平均給与月額が、民間を下回っており、その状況をも勘案して給料表改定を勧告。

5. 職員の年収への影響額(行政職給料表適用者)

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	386,768円	392,763円	5,995円
年間平均給与額	6,268千円	6,405千円	137千円

6. 大阪府財政への影響額

年間で約 129 億円の増額

（内訳）・月例給 70 億円

・特別給（ボーナス） 59 億円

（退職手当及び共済費は含まない。）

7. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

(1) 給与制度について

ア 管理職給与のあり方

課長級給料の定額化については、複数レートによる定額化など、実情に即した選択も想定されるところであり、改めて任命権者に検討を求める。

また、管理職手当に係る減額措置の取扱いについて再考される必要がある。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定。

なお、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、検討を行っていく。

ウ 高齢層の昇給制度の見直し

相対評価による人事評価結果の給与反映の仕組みを再構築することとの関係から、実施が見送られてきたところであり、引き続き、見直しに向けた検討を求める。

エ 交通用具使用者に係る通勤手当（「身体障がい者」の区分）

任命権者において、廃止に向けた検討がなされるよう求める。

(2) 職員の意欲・能力向上につながる人事制度

ア 人事評価制度

本府の相対評価による人事評価制度は、相対評価結果を踏まえて更なる研鑽に励み、執務意欲を高めていくような運用が期待されるものである。

職員アンケート調査結果からは、現行の人事評価制度は、依然として、その目的である「職員の資質、能力及び執務意欲の向上」の達成につながっていないと判断せざるを得ない。

相対評価による人事評価制度が、評価者と被評価者の双方に理解され、評価結果の納得性が高まるよう、実効性のある具体的な取組みが必要。

イ 職員採用制度の検証

職員採用制度が、本府の求める人材像に適う職員の確保につながっているか、任命権者とも連携しながら引き続き、研究・検証を行い、必要な改善を行っていく。

ウ 管理職の公募

外部人材の登用に際しては、求められる役割と適性の合致を見極め、その職責を果たし得る優秀な人材が任用される必要があり、そのための具体的な方策について、継続して検討を進めていくことが求められる。

府政の実務の大半を担う内部職員のモチベーションにも配慮した登用にも引き続き取り組むことが求められる。

エ 女性職員の活躍促進

女性職員の活躍を一層促進していくため、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、働き方改革の観点も含め、引き続き、男女がともに働きやすい職場環境の整備、充実等を図っていくことが必要。

オ 高齢期職員の能力活用

再任用職員を定年前の職員とともに府政を担う一員として、より一層活用する観点から、管理職への登用も含め、職域の拡大を図り、その能力と経験を活かせるようにすることが必要。

公務外の再就職を希望する職員に対しては、人材バンクに様々な業種や規模の事業者等からより多くの求人がなされ、その能力や経験を十分に発揮できる機会が得られるよう、制度の周知など効果的な取組みに努められることを求める。

(3) 働きやすい勤務環境づくりの推進

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

フレックスタイム制や在宅勤務等のテレワークなどは、働き方の選択肢を拡げ、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与すると考えられるものであるが、今後、導入により生じる影響の検証を含めた条件整備が必要。

特定事業主行動計画の着実な実行を通じて、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。

イ 時間外勤務の縮減

時間外勤務は管理・監督者の事前命令によって行われることが基本であることを再認識した上で、管理・監督者において、改善改革点を明確にし、従前の仕事のやり方にこだわることなく、組織を挙げて、時間外勤務の縮減に向け徹底した取組みが必要。

本府では、職員基本条例に基づく職員数管理目標により、前年度の職員定数に一定率を乗じた削減を基本として職員数の削減に取り組んでいる。

こうした状況を踏まえ、時間外勤務が増加傾向にある真の原因は何か、何を是正することで状況の改善を図ることができるかについて徹底した分析を行い、その検証結果を踏まえた具体策を検討することが求められる。

ウ 健康管理・メンタルヘルス対策

職場一体となったメンタルヘルス対策の取組みを推進するため、面接指導を的確に行い得る体制整備や具体的実施方法などについて検討を進め、法改正の趣旨に則り、ストレスチェック制度の円滑な運用がなされるよう求める。

エ ハラスメントの防止

管理・監督者自身が、職場等においてハラスメントを起こさせないという意識が重要であり、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、引き続き、積極的に取り組まれることを強く求める。

(4) 公務員制度をめぐる諸課題について

ア 教職員を取り巻く諸情勢

教職員の業務負担軽減に関しては、教職員が児童、生徒と向き合う時間がより確保されるとともに、健康保持の観点からも、実効性ある取組みを進められることを期待。

また、教員定数の一部を定数内講師として臨時的任用職員により措置していることについて、教育委員会においては、定数内講師数が増加し続けることは好ましくないとされているところであり、引き続き、適正な教員の配置に努めることを望む。

イ 非常勤職員の処遇

総務省通知の趣旨や国、他の都道府県の動向などを踏まえ、一般職化に伴う必要な措置を含め、適正な勤務条件の確保に努めるよう求める。