

平成 28 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4年ぶりの引下げ、特別給(ボーナス)は3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 1,075 円(0.28%)上回っている。
この較差を踏まえ、給料表に定める給料月額を引下げ

II. 特別給(ボーナス)

特別給を 0.1 月分引上げ (年間 4.20 月分⇒同 4.30 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 28 年 4 月 1 日に遡って改定
ただし、月例給については、平成 29 年 4 月 1 日から改定

○扶養手当を国に準じて見直し

I. 手当額

配偶者に係る手当額を引下げ(6,500 円)
子どもに係る手当額を引上げ(10,000 円)

II. 改定時期

国に準じて平成 29 年 4 月 1 日から段階実施

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)
383,916円	382,841円	▲1,075円(▲0.28%)

・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 42.2 歳である。

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	職員	民間
	4.20 月	4.32 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

給与データの除外(民間給与データのうち、給与額の上下 2.5% ずつ、合わせて 5% のデータを除外)を行わず、役職の対応関係を見直すこととした結果、いわゆるマイナズ較差となったもの。

3. 給与改定の内容

(1) H28 公民較差に基づく較差の解消

〈月例給〉

給料表に定める給料月額を引下げ

- ・行政職給料表：一律 0.3% 引下げを基本。（平均改定率 ▲0.2%）
＜初任給～20 代前半は引下げなし。20 代後半は、0.1～0.2% 引下げ＞
- ・その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定。
- ・再任用職員：一律 0.3% 引下げ。

－較差解消額の内訳－

給料表 ▲767 円 扶養手当 ▲200 円（※1） はね返り分（※2） ▲108 円

※1：扶養手当額の改定に伴い、現行、国を上回る部分を国と同額とすることにより生じる分

※2：給料等に対し一定割合で定められている手当額等の減少分（地域手当など）

〈特別給（ボーナス）〉

支給月数を引上げ 【4.20 月→4.30 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	0.85 月（現行 0.80 月）	0.85 月（現行 0.80 月）

〈改定時期〉

月例給は平成 29 年 4 月から、特別給は平成 28 年 4 月に遡って改定。

(2) 扶養手当の見直し

国に準じて手当額を改定し、平成 29 年 4 月から段階実施（平成 32 年度まで）。

- ① 配偶者 6,500 円
- ② 子 10,000 円
- ③ 本庁課長等（行政職 6 級）の職員 子以外の扶養親族 3,500 円
- ④ 部長級・次長級（行政職 8 級・7 級）の職員 子以外の扶養親族非支給

4. 賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の活用・研究

平均給与月額を比較したところ、20 歳台後半から 30 歳代前半はほぼ均衡し、それ以降の年齢階層においては、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（行政職給料表適用者）の年収への影響額（平成 28 年度）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	383,916 円	383,916 円	0 円
年間平均給与額	6,258 千円	6,297 千円	39 千円

6. 大阪府財政への影響額

年間で約 35 億円の増額（特別給）

※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 職員給与のあり方

人事委員会制度は、憲法で保障された労働基本権の制約に係る合憲性の根拠となる代替措置として位置づけられるものであり、とりわけ給与勧告は、職員の生活を維持するための措置として、人事委員会制度の中でも最も重要なものである。

任命権者においては、平成 26・27 年の勧告を完全には実施していないが、給与勧告が尊重されることなく、その本来の機能を果たし得ないと評価される場合は、労働基本権の代替措置としての機能を果たしたものとは言えないものである。

職員給与は、義務的経費であり、危機的な状況にない限り、厳しい財政状況下においても、予算上適切に措置される必要がある。

イ 管理職給与等のあり方

任命権者において、職員の年齢構成の状況も踏まえつつ、組織や職制・職階のあり方などについて、将来の大阪府を見据えた検討を進められているところであり、課長級給料の定額化も含めて、管理職給与のあり方について検討することを求める。管理職手当に係る減額措置の取扱いについて再考を求める。

ウ 再任用職員の給与

再任用職員には、定年前と同等の能力発揮等が期待され、これまで培ったノウハウを組織内に継承していくことが求められており、職務・職責に相応しい給与水準のあり方が重要な検討課題。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。

エ 昇給制度

55 歳を超える職員の昇給抑制のあり方について、国と比較して昇給カーブのフラット化が図られている状況を勘案しつつ、国、他の都道府県及び民間の動向も踏まえ、検討する必要がある。

人事評価結果の昇給への反映について、人事評価制度の目的により適ったものとなるよう、引き続き、検討することが求められる。

(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

現在の人事評価制度そのものについての理解が得られていない原因は、相対評価により、絶対評価よりも下位区分に評価される現象を生じさせていることにあり、活躍が期待される数多くの職員に不安感を与えかねない状況は、組織の活力の維持、向上の観点から、看過し得るものではない。

相対化の仕組みを設けることがあり得るとしても、相当数の職員に絶対評価と相対評価の結果の乖離が生じている現状は、職員の理解と信頼が得られる制度とはいえない。

相対化を行う場合は、職員の理解が得られるよう評価手法の改善に努める必要があるとともに、相対評価における評価区分の分布割合を柔軟化する運用、あるいはそのための制度設計の見直しが検討されるべきであると考ええる。

イ 有為な人材の確保

採用試験の実施方法が、受験者の能力や適性を的確に判定し、採用後、行政の第一線で期待される役割を果たし得る人材を確保することとなっているかについて、任命権者と協力して研究・検証し、必要に応じ試験制度や人材育成のあり方について所要の改善を図っていく必要がある。

ウ 管理職の公募

これまでの経過や課題を踏まえた上で、適材適所の観点から庁内外の優秀な人材が登用され、一層の組織の活性化や教育環境の充実につなげていくことが求められる。

エ 高齢期職員の能力活用

再任用制度については、人材の有効活用、ノウハウの継承の観点からも、引き続き効果的に運用する必要があるとあり、国や民間の動向等をも踏まえつつ、一層の職域拡大を図るなど、さらなる取組みが求められる。

高齢期職員が公務内外を問わず、その能力や経験を社会で十分に発揮できるよう、引き続き積極的な取組みを望む。

(3) 働き方改革の実現

ア 勤務条件の改善等

女性職員や高齢期職員の活躍が期待されており、そのためにも、長時間労働の是正のほか多様で柔軟な働き方を構築していくことが重要であり、任命権者においては、本府の実情、組織の現状等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す観点からも、職員の働き方としてどのような態様が必要であるかを検証し、そのための新たな仕組みづくりを含めた具体的な取組みが求められる。

仕事と家庭の両立支援が大きな社会的要請であるとの認識のもと、この方向性に沿ったさらなる制度の充実を図ることが重要であるため、国家公務員との均衡の観点からも、人事院勧告に準じた取扱いを基本とし、任命権者において、今後、必要な措置が適切に講ぜられることを求める。

イ 時間外勤務の縮減

長時間労働の是正は喫緊の重要な課題である。生死にかかわる過労死ラインを超える時間外勤務者が多数かつ漸増の傾向にある状況を、もはや放置することは許されず、早急な対応が求められる。

管理・監督者は、看過し得ない過労死ラインを超える時間外勤務を含め、時間外勤務が常態化している現状の重大性を認識した上で、実態の把握、課題の抽出、目標及び対策の明示を行い、組織を挙げて全力を傾注して取り組み、その結果を次の対策にいかすことが重要である。

時間外勤務の縮減に向けては、全庁を挙げて取り組むことが肝要であり、任命権者において、メッセージの発出等も含め、より一層強力に取り組まれることを求める。

ウ 女性職員の活躍推進

民間労働法制の改正内容に即した必要な措置を適切に講ずるとともに、主査級昇任考査の受験促進に向け、女性職員が管理職等責任ある立場で活躍できるよう、職場全体の意識改革と環境づくりなど、より一層組織的な取組みを進めていくことが必要である。

エ 健康管理・メンタルヘルス対策

職員に対し、ストレスチェック制度の趣旨等を十分周知し、ストレスへの気づきを促すことが重要である。さらに、ストレスチェックの結果を所属ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることが必要であり、これらを通じて、引き続き、メンタルヘルス対策の一連の取組みを継続的、計画的に進めることを求める。

オ ハラスメントの防止

男女雇用機会均等法等の改正を踏まえ、適切に対応する必要がある。

ハラスメントを起こさないことが重大な責務であることを管理職に徹底するとともに、職員一人ひとりがハラスメントを許さないという価値観を共有するよう、引き続き積極的な取組みを推進する必要がある。

(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

教員の長時間労働が常態化しており、課題は深刻であると言わざるを得ず、教育委員会においては、従来の学校長を通じた対応によるだけでなく、自らの責任として教職員の現場の実情把握に努め、速やかに長時間労働の抜本的解決に向けた具体的な対応が求められることを強く指摘する。

教員定数の一部に定数内講師を配置し、産休・育休等を取得した教員の代替としても講師を配置しているが、教育委員会においては、引き続き、中長期的な観点も含めて適正な教員の配置に努めることが求められる。

イ 非常勤職員の処遇

臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等のあり方についての国の研究会の検討結果、国、他の都道府県の動向などにも留意しつつ、より一層適正な勤務条件の確保に努め、非常勤職員が高い意欲を持って勤務することができるよう取り組まれることを求める。