

本年の報告・勧告のポイント

- ①月例給について、公民較差（▲0.60％）を解消するため引下げ
…給料表の昇給カーブのフラット化（年功的な給与上昇の抑制）を考慮した改定、
配偶者にかかる扶養手当の引下げ
- ②特別給（ボーナス）については、民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
- ③市民満足度の高い行政サービスを提供する組織へ進化するために必要な取組み
について言及…職員の意識改革の徹底など

I 給与勧告について
(基本的な考え方)

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置の機能を有するものであり、公務員の給与水準について、各方面の理解を得る基礎である。

本委員会は、情勢適応の原則に基づき、職員給与水準を市内民間給与水準に均衡させることを基本に、地方公務員法の規定に基づき、報告及び勧告を行っている。

(職種別民間給与実態調査)

本年 5 月から 6 月にかけて、市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 386 事業所を対象に、人事院及び大阪府人事委員会と共同で、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査（調査完了率 87.6%、調査実人員 19,196 人）

II 本年の給与改定について

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 比較の方法

<月例給> 職員と民間従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

<特別給> 民間従業員に対する直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

(2) 比較の結果

<月例給>

民間給与	職員給与	較差
421,765 円	424,328 円	▲2,563 円 (▲0.60%)

(注) 職員給与は、本年 4 月の行政職給料表適用者の給与

▲はマイナス

(参考) 昨年の較差 315 円 (0.07%)

<特別給>

民間支給割合 (大阪市内)	4.49 月分	昨年 4.49 月分
---------------	---------	------------

(注) 勧告月数は、国・他都市と同様に、0.05 月単位で決定しており、小数第 2 位を 2 捨 3 入するので、民間支給割合が 4.49 月分の場合は 4.5 月となる。

(参考) 職員の支給月数の推移

14 年 4.65 月	15・16 年 4.4 月	17・18 年 4.45 月	19 年 4.5 月
-------------	---------------	----------------	------------

2 勧告の内容

職員給与を民間給与と均衡した水準とするには、次の諸点を踏まえて改定する必要がある。

(1) 給料表

本市給料表における昇給カーブのフラット化を図り、年功的な給与上昇を抑制し、職務給の原則のさらなる徹底を図る観点から、給料表を以下の点に留意して改定すること。

(行政職給料表)

行政職給料表の引下げ改定にあたり、1級及び2級については、初号付近の若年層に適用される号給については改定を行わず、号給の上昇に伴って最大で平均改定率まで改定率を大きくする必要がある。3級以上については、初号付近を平均改定率の7割程度から平均改定率程度の改定に止め、号給の上昇に伴って改定率を大きくしていき、各級の最高号給付近では平均改定率の1.5倍程度の引下げ改定を行う必要がある。

上位級との給料水準の重なりを少なくすることについても留意する必要がある。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表の改定にあたっては、医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を基本として、改定を行う必要がある。

(2) 諸手当

ア 扶養手当

配偶者の扶養手当について、民間の支給状況を上回ることから、引き下げること。

イ 初任給調整手当

医師の初任給調整手当について、国及び他都市の動向を勘案し、改定すること。

(3) 実施時期等

(1)及び(2)アは、改定条例の公布日の属する月の翌月から実施すること。なお、平成20年4月からの年間公民給与を均衡させるため、医療職給料表(1)適用の職員を除き、平成20年12月期の期末手当において、所要の調整措置を講じること。

(2)イは、平成21年4月から実施すること。

3 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与など>

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与額	424,328円	421,765円	▲2,563円
平均年収額	6,952,934円	6,910,937円	▲41,997円

(参考) 行政職 13,484人、平均年齢41.7歳

<影響額(上記のとおり勧告が実施された場合の試算額)>

行政職 約▲5.7億円

(参考)

企業職員を除く職員(30,607人)について同様に実施された場合 約▲12億円

企業職員を含む全職員(39,727人)について同様に実施された場合 約▲16億円

Ⅲ 意見（市民満足度の高い行政サービスを提供する組織へ進化するために）

本市においては、危機的とも言うべき財政状況や職員による不祥事等が生じており、こうした状況の根底には、慣行・先例にとらわれ、時代に即した見直しが適切にできなかった大阪市役所の組織風土や、職員の使命感・倫理観の欠如、人事給与制度の硬直化があったと考えられる。

大阪市役所が、市民の信頼を早急に回復し、社会情勢や市民ニーズにより適した、市民満足度の高い行政サービスを提供する組織へと進化するため、職員の意識改革を徹底するとともに、優れた職員を育成し、民間の考え方も取り入れながら、行政課題に取り組み、さらに、頑張った職員が報われるよう、年功的で硬直化した人事給与制度を、機動的でバランスの取れたものへと改革していくことが不可欠である。そのため、職員の能力・実績をより適正に評価して弾力的に処遇できるよう、絶えず人事給与制度の見直しを行うことが必要である。

1 職員の意識改革の徹底

市民からの信頼回復に最も重要なことは全職員が市民全体に奉仕する使命感をもって全力で職務に取り組むよう、意識改革を徹底することである。職員一人ひとりが危機意識の欠如を改めて認識し、自律的に法令等を遵守するだけでなく、市民の期待に応えて公正・公平に職務を遂行しているか絶えず見つめ直す必要がある。

2 バランスのとれた給与制度に向けた取組み

(1) 給料表における昇給カーブのフラット化のさらなる推進

本年の公民較差の解消を基本に給料表の昇給カーブのフラット化について言及したが、次年以降も公民較差についても勘案しながら昇給カーブのフラット化を進めていく必要がある。各級の水準や幅、他の級との重なりなど給料表のあり方の研究を進めていく。

(2) 初任給の改善

ア 大学卒事務・技術職員の初任給の改善

民間大学卒事務員・技術者の初任給について、本市大学卒程度初任給との間に相当の差があり、暫定的な初任給基準の設定も含め、改善策を検討する必要がある。

イ 前歴加算制度の改善

民間企業等の職務経験を、より評価することなどによって、様々な経験を有する多様な人材を確保しやすい環境を整えることが重要である。

(3) 諸手当

勤務地及び生活の本拠を東京地域に移して勤務する職員の地域手当について、同地域に勤務する国家公務員と同率の地域手当の支給について検討する必要がある。

3 多様な人材が活躍できる組織づくり

(1) 多様な人材に開かれた大阪市役所の実現

ア 継続的かつ計画的な人材の確保

職員採用の凍結方針が修正され、今年度より大学卒程度の事務行政職の採用試験が再開されたが、今後とも、高い資質と使命感を有する優秀な人材を継続的かつ計画的に採用していくことが必要である。また、今後、大学進学率の上昇など人材供給構造の変化に適合させる方向で、社会情勢に応じた新たな採用方針の検討を進める必要がある。さらに、有為の民間経験者等を採用するための制度と処遇についても研究していくことが必要である。

イ. 民間との人事交流の推進

民間企業等との人事交流の推進は有意義であり、民間派遣研修制度の一層の活用について検討する必要がある。

(2) 多様性を活かす人材育成の取組み

ア 職員の主体的なキャリア形成の支援

職員が自己啓発に主体的に取り組むことに加え、管理職員が職員の能力や適性に応じた助言・指導を行うなど、職員の主体的な取組みの積極的な支援が必要である。

イ 人事評価制度のさらなる改善

人事評価の要は対話であり、面談を通じて十分にコミュニケーションを図ることが重要である。評価結果の活用について、職員の理解が十分には得られていない状況もあり、研修を継続して実施する必要がある。また、より適切な評価を行うという観点から、人事考課制度の評価項目及びその着眼点を職場の必要性に応じて整備することや、複数の職域を有する大規模な所属については、調整者の配置等が適切であるか検証することも必要である。さらに、人事考課制度の評価結果を昇給に、目標管理制度の評価結果を勤勉手当にそれぞれ反映することも視野に入れ、評価方法や評価結果の給与への反映の仕組みを検討する必要がある。

(3) 女性職員の登用促進

職務経験や能力開発の機会の付与について、男女で偏りがないようにすることなどにより、引き続き女性職員の登用を促進することが必要である。

(4) 高齢期における職員の活用と働き方

高齢期における職員の活用と働き方について、国・他都市や民間の動向にも留意しつつ、検討していく必要がある。

4 働きやすい勤務環境の実現

(1) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組み

ア 超過勤務の縮減

労働関係法令を遵守しつつ、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づく取組みを着実に実施していくことが必要である。縮減にあたり、行政サービス等に影響しないよう、職員一人ひとりが仕事の進め方や働き方を点検し、特に管理職員が絶えず業務執行のあり方を見つめ直すなど効率的な業務運営に一層努める必要がある。

イ 両立支援の推進

育児休業等からの円滑な職場復帰のため、休業中等の職員に対する定期的な情報提供や職場復帰研修の実施について検討する必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の推進

心の疾病の発症事例の分析を行い、効果的な取組みを実施する必要がある。風通しのよい職場環境が極めて重要であることを職員一人ひとりが十分認識し、周囲に気軽に相談できる雰囲気醸成などの勤務環境づくりに取り組む必要がある。

(2) 福利厚生を計画的な実施

市民の理解を得られるよう絶えず見直しを行いながら進めていくことは当然であるが、職員の健康増進や働きやすさにつながり、ひいては労働力の確保や士気の向上など公務への還元につながるような事業などについて、国及び他都市の動向にも留意しつつ、福利厚生を計画的に実施していくことが必要である。

本市においては、職員が一丸となって経費及び職員数の削減などの取組みを進めており、また、給与制度改革の実施のほか、国に先駆けて新たな人事評価制度を導入するなど、能力・実績に基づく人事管理の推進にも取り組んでいるが、任命権者においては、市民に対する情報発信をより積極的に行われることを望む。

職員においては、他都市に先駆けてインフラ整備を行うなど先進的な都市戦略を進めてきた大阪市の職員としての気概をもち、将来にわたって持続的に発展する大阪市を築くため、なお一層職務に精励され、使命感と誇りをもった大阪市職員として活躍されることを大いに期待する。

【参考】 人事院勧告のポイント～月例給、ボーナスともに本年は水準改定なし～

- ①民間給与との較差（0.04％）が極めて小さく、医師を除き、月例給は改定なし
- ②期末・勤勉手当（ボーナス）も民間支給割合と概ね均衡し、改定なし
- ③医師の人材確保のため初任給調整手当を引上げ改定
- ④本府省業務調整手当の新設