

# 平成20年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

## 1 公民較差等

項 目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
公民較差(月例給) 較差 = 民間給与 - 職員給与	204円 (0.05%)	136円 (0.04%)
本年8月からの減額措置が本年4月から実施されたと仮定し試算した場合	29,264円 (7.74%)	
民間の特別給(ボーナス)支給月数	4.48月	4.50月

## 2 勧 告

項 目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
月 例 給	<p>教育職給料表の改定 現行の高等学校等教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表を改定すること。</p> <p>医師等の給与の改定 医師等の初任給調整手当について、人事院勧告及び本府の実情等を考慮して、支給月額の限度を引き上げること。</p>	<p>医師の給与の改定 初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を410,900円とすること。</p> <p>本府省業務調整手当の新設 本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とする手当を新設すること。</p>
特 別 給	<p>改定なし (年間支給割合) 4.50月</p>	<p>改定なし (年間支給割合) 4.50月</p>
勤 務 時 間	<p>改定なし</p>	<p>勤務時間の短縮 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定すること。</p>
実施の時期	<p>教育職給料表の改定は、この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施。</p> <p>医師等の給与の改定は、平成21年4月1日から実施。</p>	<p>平成21年4月1日</p>
勧 告 の 基 本 的 な 考 え 方	<p>本年8月からの給与減額を本府独自の特例措置と捉え、あくまで本来の制度に基づいて勧告に臨んだが、当該減額が本年4月から実施されていたとした場合の較差は29,264円、7.74%に及び、近年、較差が1%に満たない水準で推移している傾向からすれば、その影響の大きさを改めて認識。</p> <p>そうした中であっても、職員が従前にも増して公務に精励することが府政に対する府民の信頼確保につながり、それぞれの職場における職員のなお一層の取組に期待。任命権者や管理監督者においては、職員が意欲を持ち続け、生き活きと働くことができる環境整備を進めるよう改めて求める。</p>	<p>給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、国家公務員の給与水準の適正化についてののみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。</p> <p>公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、官民給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。</p>

### 3 意見(要旨)

#### (1)はじめに

職員給与は市場原理による決定が困難。このため、経済・雇用情勢を反映し労使の交渉等によって決定される民間給与に準拠することが合理的。勧告はこうした考え方の下に法定された制度。職員の労働基本権制約の代償措置として社会一般の情勢に適應した給与を確保する機能を有する。勧告に基づく適正な処遇が確保されることにより、人材の確保や労使関係の安定、能率的な行政運営維持の基盤になる。

本年8月からの職員給与減額措置は、議会の慎重かつ活発な審議を経て勤務条件条例主義の枠組みの中で決定されたもの。全職員がこのことを真摯に受け止め、引き続き、職務に精励することにより、府政に対する府民の理解が得られる。他方、任命権者においては、減額が職員に与える影響の大きさを踏まえ、厳しい環境の中で職員が一層公務に邁進できるよう、時限措置後における確かな展望を示すべき。

#### (2)公民の給与比較の在り方等について

本年8月からの給与減額措置を機に、給与比較の在り方等に対する関心が高まっている。本委員会は、今後も常に点検に努めるが、現行においてこの制度は下記のとおり合理性を有すると考える。

##### ア 民間との給与比較はどのような方法で行っているのか。

給与比較は、まず、企業規模等の要件を定め、府内所在の民間事業所から一定数を無作為に抽出。次に、そこに勤務する常勤従業員を対象に、4月分給与の支給額や役職段階、年齢、学歴を調査。このうち、公務の行政職給料表適用職員と類似する事務・技術関係従業員の支給水準を職員と比較。調査にあたっては、企業規模が偏らないよう工夫しつつ、調査員が事業所を実地に訪問し、実情に即したきめ細かな調査を行うなど精確性向上に取組。調査員が事業所を訪問した際、昇給や賞与と支給を見合わせている事例、民事再生中である事例に接することがあるなど、広く民間の実態を把握できていると考える。

##### イ これまで、どのような見直しを行ってきたのか。

調査や比較の方法は、昭和26年の大阪府人事委員会設置後、数度見直し。近年では平成18年に、昭和39年以来約40年振りの改正として、正社員100人以上であった企業規模要件を50人以上へと引下げ。

##### ウ 比較対象企業規模50人以上の基準は適切か。

比較対象企業規模をどのように捉えるのかは、その前提として、どのような比較が適切かを考慮することが必要。人事院研究会の報告書は、人的構成等が異なる集団間での給与比較を行う場合、単純平均を比較することは適当ではなく「同種・同等の者同士の給与を比較すべき」とする考え方を明示し、企業規模を50人未満にまで引き下げた場合、50人以上と比べ同種・同等比較に必要な役職段階を有する企業の割合が少なくなる等の課題を指摘。こうした指摘を踏まえれば、50人以上が適切と考えられる。

##### エ 調査や比較の方法等を見直さないのか。

上記のとおり、現行比較方法は合理的であるが、職員給与は常に社会一般の情勢に適應する必要があり、今後とも、国や他の都道府県と連携し、民間の実情に即した適宜の点検に努める。

#### (3)本年度の給与改定について

本年の公民較差は、民間給与が職員給与をわずかに上回る(204円、0.05%)状況。較差がほぼ同等である人事院の取扱い等を考慮し、月例給与を改定しないことが適切と判断。特別給(ボーナス)は、職員と民間が概ね均衡しており、改定しないことが適切と判断。

#### (4) 医師等の給与について

人事院は、国の医療施設に勤務する医師と民間病院等に勤務する医師との給与額の乖離が看過できないとして、医師等の人材確保を目的に設けられている「初任給調整手当」の支給水準の引上げを勧告。本府も、医師確保が困難な状況にあり、国同様、初任給調整手当を引き上げるべき。

#### (5) 教員給与について

##### ア 「特2級」の取扱い等について

本年4月からの学校教育法改正により、主幹教諭や指導教諭が法律上明記。今後、全国的な広がりが見込まれる中、全国人事委員会連合会(全人連)は、これらの職に適用する「特2級」を含むモデル給料表を提示。本府は、これまで独自の「特2級」を用いてきたが、同モデル給料表が人事院の俸給表体系を濃く反映して作成され、今後、広く用いられることが見込まれることから、教育職給料表を同モデルに準拠したものに改めるよう勧告。首席(主幹教諭に相当)、指導教諭の活動状況や導入効果等を的確に把握し、必要に応じてさらなる改善につなげ、併せて、その成果を公表すべき。

##### イ 平成20年度からの教員給与の見直しについて

「教員給与にメリハリを付ける」とした中央教育審議会答申等を踏まえ、文部科学省は義務教育費国庫負担金の算定上、人材確保法に基づく「義務教育等教員特別手当」の支給水準の引下げと、部活動指導や修学旅行等引率指導等に従事した際に支給する「教員特殊業務手当」の支給水準の引上げを明示。「義務教育等教員特別手当」は、全国との均衡を前提として、全人連が示したモデル手当額を参照した見直しの検討が基本。但し、8月からの給与減額の影響の見定めが望まれる。「教員特殊業務手当」は、他の都道府県との均衡を考慮し、文部科学省が示す方向性に即した対応が望まれる。

#### (6) 給与上の諸課題について

##### ア 給与構造改革の推進

平成18年度からの給与構造改革は、地域における民間給与を職員給与により反映させる、年功的な給与構造を見直し職務給原則をより徹底させる、職員の勤務実績を給与に端的に反映させる、以上3点を柱に、給与配分に大きな変革をもたらした。今後、給与制度の在り方の検討に際しては、給与構造改革の意義を的確に捉え、その趣旨に照らした点検を講じ、所要の改善につなげるべき。

##### イ 東京都特別区在勤者等の地域手当

国は、「地域手当」を5年間で完成させるとして、毎年段階的に支給割合を引上げ。本府は当初の10%のままで据え置かれており、東京事務所など東京都特別区内における国家公務員との支給割合の差は6%。近年、物価が高騰する傾向にあり、昨年の消費者物価地域差指数で、東京都特別区内は大阪市内よりも3ポイント程度高い。特別区内在勤職員の実態を考慮し、的確な措置が望まれる。

#### (7) 勤務環境の整備等について

##### ア 所定勤務時間の短縮

人事院は、国家公務員の勤務時間は、民間との均衡を基本として定めるべきとして、過去5年間の調査結果を踏まえ、平成21年4月1日から、週40時間である所定勤務時間を38時間45分とするよう勧告。本府における民間調査の結果は全国と同様の傾向にあり、国家公務員との均衡の観点からも、国に準じた取扱いを基本とし、国に大きく遅れないよう取組を進めるべき。

## イ 各種休暇制度等の在り方

公務員の休暇等を巡る不適切な事例は行政不信の大きな要因。その水準や運用を常に点検することが重要。職員及び管理監督者一人ひとりが、制度の意義や役割、必要性を的確に踏まえ、運用の徹底を図りながら、休暇制度等に対し、常に府民の理解が得られるよう努めるべき。

## ウ 時間外勤務の縮減

職員の疲労回復や健康増進、公務能率向上の観点から、計画的な年次休暇取得の促進やゆとりの日における定時退庁の励行はもとより、職員一人ひとりの状況を細やかに把握し、職場の実情に即した具体的な時間外勤務縮減対策が必要。管理監督者における、より一層の取組を求める。

## エ 健康管理の推進

疾病による7日以上 の休業は精神疾患を要因とする場合が多く、その傾向は年々顕著。限られた予算の中でも、できる限り工夫し、メンタルヘルス対策を推進することが重要。また、職場単位での地道な取組が全庁に広がるよう、事例収集や情報発信にも取り組まれるべき。

## オ ワーク・ライフ・バランスの確保

昨今、職員は、多様な府民の立場を理解しそのニーズに敏感になることや、自己啓発に努め、主体的なキャリア設計をすることが求められ、職員一人ひとりが生活者としての活動や自己啓発に取り組むゆとりを確保することが必要。ワーク・ライフ・バランスの考え方が、職員の満足度や意欲の向上、主体的なキャリア形成等の支援につながるよう活用されることが求められる。

## (8) 人事制度について

### ア 人事評価制度

人事評価制度を定着させるため、評価基準等がより適切なものになるよう検討を重ねるとともに、一層評価者研修に力を注ぐこと、評価者間における調整の仕組みを研究すること、評価される側に対し、評価結果をどのように受け止め、どのようにやる気につなげていくかについて理解を深めさせることなど、労力を惜しまず、不断の努力が望まれる。

### イ 女性の積極的な登用と職域拡大

管理職に占める女性職員割合を高めるには、女性管理職候補の育成とともに、その予備軍となる女性主査級職員等を増やすことが重要。加えて、管理職登用につながるような職務を経験できるよう、一層様々な職域への配属を進めることが重要。主査級昇任考査については、今後とも、様々な工夫をしながら女性職員の受験率向上に向けた取組を進める。

### ウ 人材の確保

府政改革をやり遂げるには、チャレンジ精神と高い志をもった人材の確保が不可欠。大阪府で働くことの魅力を最大限に伝えることが重要であり、改革志向をもった職員像を積極的にPRするため、魅力ある職員と出会える場を提供するとともに、ホームページ上での職員紹介を充実させる。採用試験については、平成19年度から「社会人経験者採用試験」を実施し、初回としては所期の目的を達成。今後とも、厳しい採用環境や大阪府の組織構造に対応するため、受験年齢の拡大、受験科目の見直し、役付の職員採用制度の創設などの検討を進め、採用試験制度の充実を図る。

## (9) 定年年齢延長に関わる人事、給与制度の在り方について

人事院は本年の勧告で、現在60歳と定められている定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることに言及。本府においても同様の状況を想定し、職設置の在り方や昇任管理、民間との給与比較手法や給与財源の配分、多様性に富んだ人事・給与制度の在り方等について、職員の合意形成と府民の十分な理解が得られることを前提として、検討を早期に進めることが必要。

## 1. 給与カットの影響額

給与減額措置等による職員年間給与への影響額を試算

平成 20 年度平均年間給与の減少額 (行政職給料表適用職員(技能労務系職員を除く))

職員 1 人当たり 約 314 千円の減額 減額前:6,816 千円 減額後:6,502 千円(平均年齢 44.4 歳、平均在職年数 22.5 年)

上記減額のうち、『大阪維新』プログラム(案)に基づく新たな人件費抑制措置の減額分は、実際に減額される平成 20 年 8 月から平成 21 年 3 月までの 8 ヶ月分を試算。職員の月例給与の平均額は、減額前の 407,091 円が、減額後、378,086 円となり、7.1%の減少。

## 2. 改定による影響額

本年の「勧告」に基づく改定の影響額を試算

教育職給料表の改定 H20 年度(1~3 月分):約 320 万円・H21 年度(通年分):約 1,760 万円(今後の昇給分は考慮外)

初任給調整手当の改定 今後検討 H21 年 4 月実施

教育職給料表の改定は、平成 21 年 1 月から実施されるものと仮定して試算。

## 3. 給与勧告の推移

年 度	月 例 給				特 別 給		
	公民較差		勧 告		勧 告	実施分(注)	
11 年度	2,266 円	0.51%	1,104 円	0.25% (給料表改定)	勧告どおり	4.95 月 ( 0.30 月)	勧告どおり
12 年度	8,615 円	1.94%	515 円	0.14% (扶養手当改定)	勧告どおり	4.75 月 ( 0.20 月)	勧告どおり
13 年度	14,258 円	3.22%	勧告せず			4.70 月 ( 0.05 月)	勧告どおり
14 年度	1,524 円	0.34%	1,524 円	0.34% (給料表改定等)	1.81% (1~3 月)	4.65 月 ( 0.05 月)	勧告どおり
15 年度	9,454 円	2.16%	9,454 円	2.16% (給料表改定等)	1.01% (12~3 月)	4.40 月 ( 0.25 月)	勧告どおり
16 年度	7,812 円	1.79%	7,812 円	1.79% (較差を考慮して給料表適用等)	実施せず	公民均衡	
17 年度	1,150 円	0.27%	1,150 円	0.27% (較差を考慮して給与上の措置/扶養手当改定)	勧告どおり	4.45 月 (0.05 月)	H18 年 6 月分から実施
18 年度	6,172 円	1.46%	6,172 円	1.46% (較差を考慮して給与上の措置)	勧告どおり	公民均衡	
19 年度	3,980 円	0.97%	3,980 円	0.97% (給料表改定等)	0.46%	4.50 月 (0.05 月)	期末特別手当の改定見送り
20 年度	204 円	0.05%	勧告せず			公民均衡	

(注) 月例給及び特別給の「実施分」は勧告後、任命権者により実施されたもの。

## 4. 平成 20 年度大阪府職員モデル給与例

行政職給料表適用職員(技能労務系職員を除く)

(参考)

職	年齢	扶養親族	減額前 (a)		減額後 (b)		減少額 (a)-(b)		給料月額 減 額 率
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	
係 員	25 歳	なし	209,330 円	3,447 千円	202,670 円	3,356 千円	6,660 円	91 千円	(3.5%)
係 員	30 歳	配偶者	264,880 円	4,338 千円	256,977 円	4,228 千円	7,903 円	110 千円	(3.5%)
主 査	48 歳	配偶者、子 2 人	440,440 円	7,393 千円	412,435 円	7,085 千円	28,005 円	308 千円	(7.5%)
課長補佐	53 歳	配偶者、子 2 人	484,550 円	8,241 千円	445,268 円	7,830 千円	39,282 円	411 千円	(9.5%)
課 長	56 歳	配偶者、子 1 人	648,340 円	10,953 千円	588,650 円	10,264 千円	59,690 円	689 千円	(11.5%)
次 長	57 歳	配偶者	726,440 円	12,321 千円	659,491 円	11,543 千円	66,949 円	778 千円	(11.5%)
部 長	57 歳	配偶者	797,610 円	13,607 千円	710,189 円	12,634 千円	87,421 円	973 千円	(14.0%)

(注 1) モデル給与例は、25 歳係員は大卒 3 年目をモデルとし、それ以外は、平成 20 年職員給与実態調査のデータにより、職階ごとに算出した平均年齢の職員が最も多い級を基本に、職階ごとの平均給料を参考とし、モデルを設定。なお、この例は一つのモデルケースであり、世帯構成、人事評価の結果等の違いにより、職員ごとに異なる。

(注 2) 上記表中の金額には、給料、地域手当、扶養手当、管理職手当、期末手当及び勤労手当を含んでおり、他方、住居手当、時間外勤務手当、現給保障額のほか、特定の職員に支給される場合の多い手当等を含んでいない。年間給与欄は千円未満を切捨てた額。

(注 3) 上記減額のうち、『大阪維新』プログラム(案)に基づく新たな人件費抑制措置の減額分は、実際に減額される平成 20 年 8 月から平成 21 年 3 月までの 8 ヶ月分を試算。

(注 4) 上記表中の係員とは、主事・技師を指す。

(注 5) 欄外の「参考」は、『大阪維新』プログラム(案)による平成 20 年 8 月からの給与減額措置による給料月額の減額率を示したものの。

# 「勧告」の内容

## ア．教育職給料表の改定

教育職給料表は、高等学校等、小・中学校、高等専門学校の3本建て。

高等学校等と小・中学校に首席・指導教諭に適用する「特2級」を設定。  
これまでは、府独自に設定。

本年4月の学校教育法改正で、これらの職が明記。  
全国人事委員会連合会が新たな「特2級」を含むモデル給料表を作成。

全国との均衡等の観点から、同モデルに準拠したものへ改めるよう勧告。  
基本的に給料表の水準改定ではない。

実施日は、改正条例公布日の翌月初日。  
12月定例府議会で可決されれば、翌1月1日から実施。

首席とは…

- ・校長の命を受け、教職員のリーダーとして組織を円滑に機能させるとともに、担当校務を遂行していく上で他の教職員に対して必要な指導・総括にあたる職。（主幹教諭に相当）

指導教諭とは…

- ・教育長及び校長の命を受け、専門的な知識や経験を活用し、教科指導や生徒指導、進路指導等についての指導技術を若手教員などに伝授し、教員の指導力向上を図るための職。

## イ．医師の給与の改定

医師の人材不足が難しいのは府においても国と同様。

このため、医師の給与の引き上げを勧告。

手法として、人材確保のため設けられた「初任給調整手当」を引き上げ。

具体的な手当額は、今後、国や他府県の状況を踏まえ検討。

実施日は、平成21年4月1日

初任給調整手当とは…

- ・民間初任給等との差を原因とする採用困難等の事情を緩和し、必要な人材確保のための手当。
- ・具体的には、医療職給料表適用職員等のうち医師免許又は歯科医師免許を必要とする職で採用困難と認められる職等に採用された職員に支給。
- ・採用からの経過期間に応じて35年を経過するまでの間、支給。
- ・医師の職務が高度の専門職であり修練期間が長く、中堅になってから採用される例も多いという特殊事情を踏まえ、一定期間（15年）を経過するまでは同額とし、その後遞減。
- ・国の制度では、人材確保が特に困難な離島へき地等の手当額が高く、都市部の手当額が低くなる設定。

## 適用給料表別職員数・構成比

	行政職	研究職	医療職			教育職			公安職	指定職	第二号任期付 研究員	合計
			(一)	(二)	(三)	高等学校等	小学校・中学校	高等専門学校				
職員数 (名)	15,282名	362名	75名	427名	22名	11,708名	36,280名	79名	21,016名	1名	2名	85,254名
構成比 (%)	17.9%	0.4%	0.1%	0.5%	0.0%	13.7%	42.6%	0.1%	24.7%	0.0%	0.0%	100.0%
			524名			48,067名						
			0.6%			56.4%						



