

平成 21 年 給与報告・勧告の概要

平成 21 年 9 月 11 日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

- ①月例給について、公民較差（▲0.29%）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
 - ・管理職手当の引下げ（各職▲1,000 円）
- ②特別給（ボーナス）について、0.35 月分引下げ（現行 4.5 月分→4.15 月分）
- ③行政職給料表 3 級の最高号給を切下げ
- ④持家にかかる住居手当のローン加算制度の廃止

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 80.1%、調査実人員 18,642 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

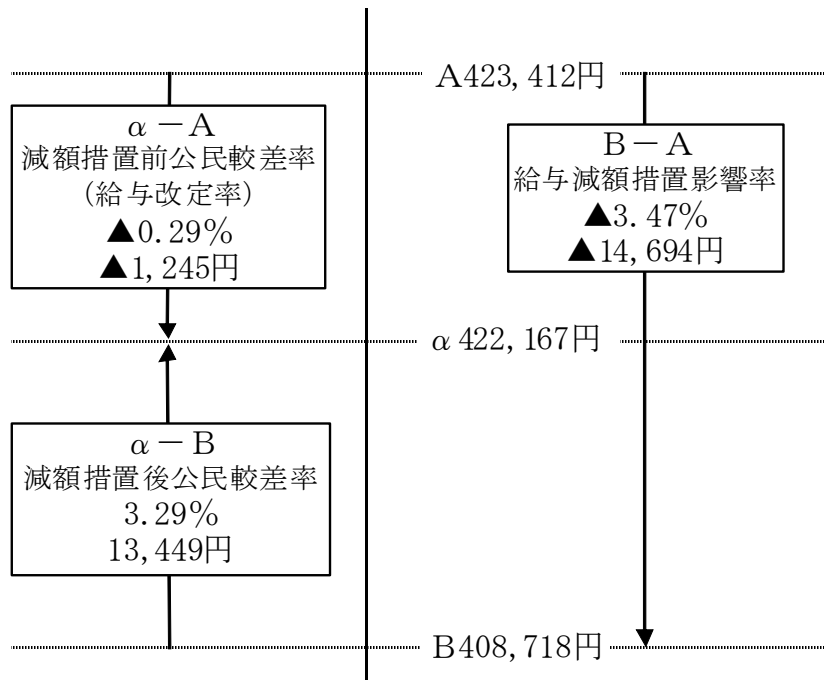
＜月例給＞

民間給与	本市職員給与		較 差
422,167 円	減額措置前	423,412 円	▲1,245 円（▲0.29%）
	減額措置後	408,718 円	13,449 円（ 3.29%）

（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 ▲2,563 円（▲0.60%）



A : 21 年 4 月の給料等の減額措置前の本市職員給与
B : 21 年 4 月の給料等の減額措置後の本市職員給与
 α : 21 年 4 月の民間給与
減額措置前公民較差率 : $(\alpha / A - 1) \times 100$ (%)
減額措置後公民較差率 : $(\alpha / B - 1) \times 100$ (%)
給与減額措置影響率 : $(B / A - 1) \times 100$ (%)

<特別給>

民間支給割合 (大阪市内)	4.17 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 4.17 月分の場合は 4.15 月となる。

職員の支給月数	21 年勧告 4.15 月	(20 年実績 4.5 月)
---------	---------------	----------------

2 勧告の内容

(1) 21 年 4 月の公民較差に基づく給与改定

ア 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。

(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。

イ 諸手当

(ア) 管理職手当

各職の管理職手当額を、1,000円引き下げること。

(イ) 期末・勤勉手当

民間の支給状況及び、人事院が勧告した措置等を勘案のうえ、現行の年間支給月数4.5月分を0.35月分引き下げ、4.15月分とすること。本年5月の意見の申出に基づき凍結した本年6月期の期末・勤勉手当0.20月分は支給せず、引下げ月数(0.35月分)から当該月数(0.20月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末・勤勉手当から差し引く必要がある。

なお、今回から期末・勤勉手当の支給割合についても明示した。

ウ 実施時期等

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21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)適用の職員及び給与減額措置が実施されている職員を除き、平成21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) その他の給与改定

ア 給料表

行政職給料表3級の号給を最高号給から8号給カットすること。

ただし、当該カット号給が適用されている職員に対しては現給保障措置を行うこと。なお、行政職給料表以外の給料表の改定にあたっては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行うこと。

(職務給の原則を徹底するため、上位級と給与水準の乖離が少ない、行政職給料表3級の号給を最高号給から当面20号給程度カットする。ただし、当該号給カットは2年程度の期間内で段階的に実施することとし、1年目は8号給カットする。)

イ 住居手当

持家にかかる住居手当のうち、ローン償還中の加算制度(3,500円)を廃止すること。

ウ 実施時期

平成22年4月1日から実施すること。

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(減額措置前)	勧告実施後試算額	増減
平均給与額	423,412円	422,167円	▲1,245円
平均年収額	6,937,433円	6,773,065円	▲164,368円

(参考) 行政職 13,014人、平均年齢 41.8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▲21億円

(参考) 企業職員を含む全職員(38,627人)について同様に実施された場合 約▲58億円

Ⅲ 意見

1 給与制度をめぐる諸課題

(1) 給料表における昇給カーブのフラット化の推進及び職務給の原則等の徹底

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。

また、職務給の原則を徹底し、級間の給与水準の重なりを縮減するため、各級の水準や幅、他の級との重なりなど給料表のあり方について研究検討を進めていく。

(2) 諸手当

ア 住居手当

住居手当全般について、国家公務員と地方公務員との住居事情の相違及び民間の動向などを把握しながら、今後のあり方の研究を進めていく。

イ 通勤手当

1 月当りの運賃等の合計額が通勤手当の全額支給限度額を超える場合において、当該額との差額の2分の1を加算する措置については、廃止することが適当である。

2 新しい時代にふさわしい活力ある組織づくり

(1) 組織活性化のための人材確保

ア 継続的かつ計画的な人材の確保

昨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、受験資格の上限年齢が26歳から32歳に引き上げられたところであるが、こうした受験資格の拡大に対応した人事管理等の検討が必要と考えられ、専門職学位や民間企業での経験等をもつ職員の管理職登用について研究していく必要がある。また、今後職員採用を本格的に再開する際には、職種や年齢等、将来の職員構成に十分に留意し、採用者の学歴別構成を大学進学率の上昇や大学院修了者の増加等の人材供給構造の変化に適合させる方向で、長期的な視点から採用方針を改めて検討し、継続的かつ計画的に職員採用を行っていくことが必要である。

イ 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、任期付採用制度や民間派遣研修制度を今後も活用していくとともに、職員の視野をより一層幅広いものとするため、他の公務部門との人事交流についてもさらなる活用を検討する必要がある。

(2) 人材の育成

ア 能力と適正に応じた人材育成

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、職員の主体的な取り組みを組織力の向上につながるよう積極的に支援することが必要である。このような支援により、男女の別なく職員の意欲や能力を最大限引き出すことは管理職員の責務であり、引き続き、個人の能力と適性に応じた人材育成に積極的に取り組む必要がある。

イ 人事評価の精度向上と効果的な活用

人事評価制度は、制度に対する信頼性と納得性をより一層高めるため、絶えず検証を行い、改善を重ねていくべきものである。

本市においては、評価基準に対する職員の理解が十分ではない状況があり、研修を引き続き実施する必要がある。また、人事評価制度における面談は、評価者と被

評価者が目標の達成度等について相互に理解を深める重要な機会であり、評価者は、被評価者の意見を汲み取るとともに、きめ細やかなフィードバックに努めなければならない。さらに、より効果的な評価結果の活用方法について研究検討を行っていく必要がある。

(3) 高齢期における職員の活用

人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告を踏まえ、高齢期における職員の本市組織にふさわしい活用方法について、定年延長も含めて検討する必要がある。その際には採用から退職までの昇進管理や給与処遇等の全体に目配りした人事管理のあり方についても検討することが必要である。

3 働きやすい勤務環境の実現

(1) 仕事と生活の調和の実現

ア 超過勤務の縮減

今後とも昨年3月に策定された「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づく取り組みを着実に実施していくことが必要である。特に管理職員にあつては、業務執行の効率化に率先して取り組むとともに、職員の勤務時間管理を適切に行う必要がある。

なお、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、超過勤務手当の支給割合について所要の改定を行うことが必要である。

イ 両立支援の推進

改正育児・介護休業法を踏まえ、子の看護休暇の拡充や介護のための短期休暇の新設等について検討する必要がある。また、「大阪市特定事業主行動計画」の後期行動計画の策定にあたっては、所属別の制度利用状況の公表等や育児休業等の代替要員の確保策等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

改めてメンタルヘルス相談体制等の基本的な知識を全職員に周知徹底することが必要である。また、周囲に気軽に相談できる風通しのよい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。

(2) 福利厚生制度の最適化

市民の理解を第一の条件とした上で、国の研究会における議論の動向も注視しつつ、本市の福利厚生の理念・目的、具体的事業について整理・検討を行い、本市の福利厚生制度の最適化を図る必要がある。

【参考】人事院勧告のポイント

- ①民間給与との較差（▲0.22%）を解消するため、月例給を引下げ
 - ・給料表引下げ改定（若年層及び医療職（一）は据置き）
 - ・持家にかかる住居手当の廃止
- ②期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（▲0.35月分）
- ③超過勤務手当の支給割合について、労働基準法の改正を踏まえた引上げ