



人 委 第 1 5 9 号

平成 23 年 10 月 13 日

大 阪 市 会 議 長 大 内 啓 治 様

大 阪 市 長 平 松 邦 夫 様

大阪市人事委員会委員長 西 村 捷 三

### 職員の給与に関する報告及び勧告

大阪市人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関し、別紙第1のとおり報告し意見を申し出るとともに、あわせてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告及び意見の実現のため速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

別紙第1

報 告

本委員会は、昨年9月16日地方公務員法に基づき「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った後、引き続き職員の給与の実態、民間企業従業員の給与、その他職員の給与を決定する諸条件について、調査研究を行ってきた。

調査研究並びに国の人事院報告及び勧告等の概要は次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が実施した平成23年職員実態調査によると、本年4月現在における本市職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）は、18,062人である。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用の職員の給与等の状況は、第1表のとおりである。

第1表 行政職給料表適用の職員の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容
給 料 月 額	339,764 円 (327,535 円)	人 員	12,357 人
		平 均 年 齢	42.2 歳
扶 養 手 当	10,416 円	平均勤続年数	21.4 年
管 理 職 手 当	11,617 円 (10,455 円)	平均扶養親族	1.0 人
		学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒
短大卒	13.4 %		
高校卒	47.5 %		
中学卒	0.2 %		
地 域 手 当	54,281 円		
住 居 手 当	9,998 円		
単身赴任手当	57 円		
平均給与月額	426,133 円 (412,742 円)		

(注) 1. ( ) 内は、給料及び管理職手当の減額措置実施後の額である。

2. 給与減額措置として、給料月額（課長代理級以上▲5.7%、係長級以下0～▲3.2%）及び管理職手当（▲10%）の減額が実施されている。

## 2 民間の給与

本委員会は、人事院及び大阪府人事委員会等と共同で、大阪市内における企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 386 事業所を対象に平成 23 年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与調査」という。）を実施し、うち 337 事業所において調査を完了した（調査完了率 87.3%）。調査では、本年 4 月に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

### (1) 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員で 13.2%（昨年 15.5%）、課長級で 10.1%（同 12.8%）と昨年よりわずかに減少している。一方、ベア慣行のない事業所の割合は、一般の従業員で 63.2%（同 59.5%）、課長級で 69.9%（同 64.9%）と、いずれも昨年より増加している。（第 2 表）

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員で 88.9%（昨年 83.0%）、課長級で 75.4%（同 67.5%）と昨年より増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が、一般の従業員で 30.3%（昨年 19.6%）、課長級で 25.0%（同 14.4%）と昨年より増加しており、昨年と比べて減額となっている事業所の割合は、一般の従業員で 11.4%（同 13.9%）と減少しているが、課長級で 10.7%（同 10.2%）と昨年並みである。（第 3 表）

第2表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
	一般の従業員	13.2 (15.5)	22.3 (24.3)	1.3 (0.7)
課長級	10.1 (12.8)	18.4 (21.1)	1.6 (1.2)	69.9 (64.9)

(注) ( ) 内は、平成22年の調査結果である。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員	91.2(89.3)	88.9(83.0)	30.3(19.6)	11.4(13.9)	47.2(49.5)	2.3(6.3)	8.8(10.7)
課長級	78.6(74.5)	75.4(67.5)	25.0(14.4)	10.7(10.2)	39.7(42.9)	3.2(7.0)	21.4(25.5)

(注) 1. ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2. 定期昇給には、自動昇給、査定昇給及び昇格昇給を含む。

3. ( ) 内は、平成22年の調査結果である。

(2) 雇用調整の実施状況

平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、30.8%（昨年45.3%）となっており、昨年と比べると大幅に減少している。

雇用調整の内容を多い順にみると、採用の停止・抑制を実施した事業所の割合は16.5%（昨年32.1%）、残業の規制を実施した事業所の割合は7.0%（同15.2%）、部門の整理・部門間の配転を実施した事業所の割合は5.6%（同9.8%）となっている。（第4表）

さらに本年4月分の給与について、賃金カット等を実施した事業所は一般の従業員について4.5%、課長級について5.2%となっており、当該事業所における平均減額率は、一般の従業員について4.9%、課長級について5.5%となっている。(第5表)

第4表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%、複数回答)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	16.5 (32.1)
残業の規制	7.0 (15.2)
部門の整理・部門間の配転	5.6 (9.8)
転籍出向	5.0 (7.1)
希望退職者の募集	4.4 (3.0)
賃金カット	4.3 (9.9)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.2 (4.0)
一時帰休・休業	2.7 (5.5)
正社員への解雇	1.3 (1.2)
ワークシェアリング	0.0 (1.0)
計	30.8 (45.3)

(注) 1. 平成23年1月以降の実施状況である。

2. ( ) 内は、平成22年の調査結果である。

第5表 民間における賃金カット等の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
一般の従業員	4.5	4.9
課長級	5.2	5.5

(注) 平成23年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。

(3) 初任給の状況

初任給の平均支給月額、新卒事務員・技術者の大学卒で199,136円、短大卒で172,812円、高校卒で160,617円となっている。また、本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所のうち初任給を据え置いた事業所の割合は大学卒で88.8%、高校卒で91.9%となっている。

(4) 扶養手当の支給状況

扶養手当の平均支給月額は、配偶者に対するもの14,536円、第1子に対するもの5,989円、第2子に対するもの5,210円となっている。(第6表)

第6表 民間における扶養手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	14,536
配 偶 者 と 子 1 人	20,525 ( 5,989 )
配 偶 者 と 子 2 人	25,735 ( 5,210 )

(注) ( ) 内の金額は、子が1人増えることにより増加する額である。

(5) 住居手当の支給状況

借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は62.3%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は52.9%となっている。また、居住形態にかかわらず、住居手当を支給する事業所の割合は64.6%となっている。なお、借家・借間居住者に対する住居手当月額の最高支給額の中位階層は、25,000円以上26,000円未満である。(第7表)

第7表 民間における住居手当の支給状況

支給の有無	事業所割合		
	住居手当全般	借家・借間居住者に対する住居手当	持家居住者に対する住居手当
支給	64.6%	62.3% (96.5%)	52.9% (81.9%)
非支給	35.4%	37.7%	47.1%
借家・借間居住者に対する住居手当 月額の高支給額の中位階層	25,000円以上 26,000円未満		

(注) ( )内の割合は、住居手当を支給する事業所を100とした割合である。

### 3 経済・雇用指標等

本年4月の消費者物価指数は、全国では前年同月比0.4%の減少、大阪府では前年同月比0.9%の減少となっている。

本年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比0.13ポイント増の0.61倍、大阪府では前年同月比0.15ポイント増の0.64倍となっている。

平成23年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.4ポイント減の4.7%、大阪府では前年同期比0.9ポイント減の5.4%となっている。

総務省統計局による家計調査の結果に基づき、本年4月の大阪市内における標準生計費を算定したところ、2人世帯は150,770円、3人世帯は175,780円、4人世帯は200,750円となっている。

#### 4 民間給与との比較

本委員会は、公民給与の比較について、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するという民間準拠方式のもとで、民間企業従業員の給与をより広く公務の給与水準に反映させるため、比較対象企業規模について、国と同様に、平成18年からそれまでの100人以上から50人以上としている。本年も比較対象企業規模を50人以上として、公民給与の比較を行った。

##### (1) 月例給

前述の職員実態調査及び民間給与調査の結果に基づき、本市職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較することにより、較差の算出を行ったところ、給料及び管理職手当の減額措置がないものとした場合の職員給与は民間給与を1,882円(0.44%)上回っている。また、給料及び管理職手当の減額措置実施後の職員給与は民間給与を11,509円(2.79%)下回っている。(第8表)

第8表 本市職員と民間の給与比較

民間給与 (A)	本市職員給与 (B)		較 差 $(A) - (B) \left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	424,251円	減額措置前	426,133円
減額措置後		412,742円	11,509円 ( 2.79%)

(注) 比較にあたっては、本市職員・民間ともに、本年度新規学卒の採用者は含まれていない。

## (2) 特別給

本年の民間給与調査における特別給の支給状況については、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われたものが、所定内給与月額額の3.96月分に相当している。(第9表)

第9表 民間における特別給の支給状況

項 目	特別給の支給割合
下半期〔平成22年8月から平成23年1月まで〕	1.95月分
上半期〔平成23年2月から平成23年7月まで〕	2.01月分
計	3.96月分

備考 現行の本市職員の年間支給月数は3.95月である。

## 5 国家公務員の給与等

本年の人事院報告及び勧告並びに定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の概要は次のとおりである。

### 1 報告及び勧告について

#### (1) 民間給与との較差に基づく給与等の改定について

本年は東日本大震災の影響により例年より2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県(以下「東北3県」という。)に所在する事業所を除いて「職種別民間給与実態調査」を実施した。本年4月における公務と民間の給与を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を899円(0.23%)上回っていた。月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的であり、引下げ改定の勧告を行った。民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額額の3.99月分に相当していたが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給(現行3.95月)の改定は行うべきと判断するに至らず、改定を見送った。

#### ア 俸給表

行政職俸給表(一)について、民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40

歳台以上を念頭に置いた引下げを行う。(50歳台が在職する号俸は最大0.5%、40歳台後半層が在職する号俸は0.4%引き下げることとし、引下げは40歳台前半層が在職する号俸で収れんさせる。)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げを行うものとする。ただし、医療職俸給表(一)等は引下げ改定を行わないこととする。

## イ 改定の実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施する。

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(▲0.37%)を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整することとする。(引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象とする。)

## (2) 給与制度の改定等について

### ア 経過措置額の廃止等について

給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額(減額の上限1万円)して支給し、平成25年4月1日に経過措置を廃止することとする。

経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には、平成24年4月1日に、36歳に満たない者にあっては最大2号俸、36歳以上42歳未満の者にあっては最大1号俸、それぞれ上位の号俸に調整することとし、平成25年4月1日には、経過措置額の状態等を考慮して人事院規則で定める年齢に同日において満たない者の号俸を最大1号俸上位に調整することとする。

### イ 今後の取組について

50歳台の官民給与差への対応について、50歳台における官民の給与差が生じている背景には、官民の昇進管理等の違いがあるものの、今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしたい。

近年の民間における産業構造や組織形態の変化等に対応するため「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業の拡大、職種(役職)の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしたい。

本年は、北海道・東北地域の格差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証を行う。

## (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保等に取り組む必要がある。さらに、女性職員の登用も含め、より競争的かつ公正な選抜プロセスを整備していく。

これらの人事管理の見直し的前提となる人事評価制度について、適切な運用が図られるよう、支援を行っていく。

#### **(4) 職員の勤務環境の整備**

男性職員の育児休業取得の一助として、短期間の取得者の期末手当の支給割合を減じないための所要の措置を講ずる。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行うことが必要である。

超過勤務の縮減のため、引き続き政府全体としての取組を推進する。

心の健康の問題による長期病休者数の割合が急速に増加しており、その対応が重要な課題となっている。東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進していく。

## **2 定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出について**

### **(1) 段階的な定年の引上げの必要性について**

国家公務員の勤務条件は民間準拠を基本とするとともに、公務能率の確保のためには民間企業の人事管理における手法も踏まえて対応していくことが求められるため、民間企業での取組に留意し、60 歳を超える職員の給与の抑制、組織活力維持のための方策を講じながら、段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当である。

### **(2) 段階的な定年の引上げのための具体的措置**

#### **ア 段階的な定年の引上げ**

平成 25 年度の 60 歳定年職員から定年を 61 歳とし、3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を引き上げ、最終的に平成 37 年度に定年を 65 歳とする。段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて 65 歳までの雇用を確保する。また、60 歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取の機会を通じ、多様な働き方を実現することとする。

#### **イ 60 歳を超える職員の給与制度設計**

60 歳前半層の民間企業従業員の年間所得が 60 歳前の年間給与の約 70%であることを踏まえ、60 歳を超える職員の年間給与について、60 歳に達した日の属する年度の翌年度から、60 歳前の 70%水準とする。具体的には、俸給月額的水準を一定程度確保（60 歳前の 73%）することとし、その分特別給の年間支給月数を 60 歳前の職員に比べて引下げ、3.00 月分とする。また、60 歳を超える職員は昇給しないものとし、諸手当は基本的に 60 歳前と同様の手当を支給する。医療職俸給表（一）等の適用を受ける職員は、60 歳以降も現在と同様の給与制度を適用する。

こうした制度設計を行うことによって、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少する。

#### **ウ 組織活力の維持のための方策**

##### **(7) 役職定年制の導入**

管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理の徹底や条件整備が十分に行われるまでの当分の間の措置として、本府省の局

長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である 60 歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入する。また、役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額額の 73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする。

#### **(イ) 短時間勤務制の導入**

60 歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保する。

#### **(ウ) 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援**

職員の能力・実績に基づく人事管理を徹底する必要と、節目節目で職員の将来のキャリアプランの意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要がある。こうした考え方にに基づき、職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等の取組を進める。

### **(3) 段階的な定年の引上げに関連する取組**

#### **ア 段階的な定年の引上げ期間中における制度や運用の随時見直し**

平成 25 年以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度や人事管理の運用について随時見直していくことが必要である。役職定年制については、人事管理の見直しの状況を踏まえて、必要な検討を行う。

#### **イ 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策**

公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討を進めることが必要である。

また、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要である。

## 意 見

### 1 本年の給与改定について

給与改定に関係のある基礎的諸条件の動きは以上のとおりである。

職員の給与改定については、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会の給与勧告制度が設けられており、本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、職員の給与を民間企業従業員の給与と均衡させることを基本に勧告を行っている。

本年も、民間給与水準等を把握するため、人事院等と共同で民間給与調査を実施したところであるが、民間給与調査を行った時点での日本経済の基調判断としては、内閣府の月例経済報告において、本年 4 月における景気は、「持ち直していたが、東日本大震災の影響により、このところ弱い動きとなっている。また、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にある」という認識が示されている。本年 4 月の毎月勤労統計調査によると、全国及び大阪ともに事業所の平均所定内給与が昨年より減少しているが、大阪の減少率は全国より大きくなっており、また、大阪の完全失業率についても依然として、全国に比べ高水準で推移している。

本年の民間給与調査については、東日本大震災の影響を受けて、2 か月近く実施時期が遅れることとなったが、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施し、大阪市内の事業所ではおおむね例年通りの調査完了率を確保することができたところである。この民間給与調査の結果をみると、本年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合が昨年と比べ減少し、全国と同程度となるなど回復傾向もみられるが、一般の従業員(係員)につい

て、ベースアップを実施した事業所の割合は、昨年と比べ全国ではやや増加（本年 16.9%、昨年 15.8%）しているのに対し、市内では減少（本年 13.2%、昨年 15.5%）するなど、全国と比べ厳しい状況も見られたところである。

職員給与と民間給与の比較を行うにあたっては、本市職員の給与については、給料及び管理職手当の減額といった給与減額措置が実施されているが、本委員会は、給与減額措置は本市の厳しい財政状況からとられた特例的な措置であることから、職員に本来支給されるべき給与、すなわち本市職員の給与について給与減額措置がないものとした場合の職員給与をもとに行うことが適当であると判断した。

この考え方に基づき、本年 4 月時点における本市職員及び市内民間企業従業員の給与を比較した結果、大阪の厳しい経済状況を反映し、月例給については、職員給与が民間給与を 1,882 円（0.44%）上回っており、当該較差を解消するため、給料表を改定することにより、本市職員の月例給を引き下げる必要がある。なお、給与減額措置実施後の実際に支払われた職員給与は、民間給与を 11,509 円（2.79%）下回っていた。

賞与等の特別給については、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における市内民間事業所の支給月数（3.96 月分）は、本市の支給月数（3.95 月分）とおおむね均衡しており、本市の期末手当及び勤勉手当の支給月数については、改定しないことが適当である。

なお、改定にあたっては、職務給の原則の更なる徹底など本市給与制度上の課題等を考慮しながら、次の諸点を踏まえて行う必要がある。

#### (1) 給料表

本市においては、国及び他都市と比べ、年功的な給与上昇の抑制が不十

分であることから、本年の公民較差に基づく給与の引下げ改定にあたっては、給料表の各級の号給の上昇に伴って引下げの改定率を大きくすることにより、同一級内に継続して在級する場合の昇給幅を抑制する手法をとり、昇給カーブの更なるフラット化を図り、年功的な給与上昇をより抑制した給料表構造への転換を推進していく必要がある。

なお、給料表の改定にあたっては、本市の現在の給料表構造及び国等の昇給カーブのフラット化の方法等を勘案し、以下のとおり改定する必要がある。

#### (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していく必要がある。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とどめるとともに、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倍程度引き下げる必要がある。

改定にあたっては、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。

なお、平成23年4月1日現在現給保障の措置が講じられている職員については、昨年同様、現給保障額についても現在受けている級号給の改定率に準じて改定を行う必要がある。また、給料表の改定により昇格時対応号給表の改定が必要になる場合には、所要の措置を講じる必要がある。

#### (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、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。ただし、医療職給料表(1)について

は、本年人事院は医師の処遇を確保する観点から、医療職俸給表(一)の引下げ改定を行わないこととしており、本市においても同様に改定しないことが適当である。

## (2) 実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、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（公布の日が初日であるときは、その日）から実施する必要がある。なお、(1)について、給料表改定の必要のない医療職給料表(1)適用の職員を除き、平成23年4月1日からの年間における較差相当分を解消し、公民給与を均衡させるために所要の調整を行うことが情勢適応の原則に適うものであるが、本市では本年の公民較差を超える給与減額措置が実施されており、平成23年4月に実際に支払われた職員給与は本年の民間給与を下回っているため、給与減額措置が実施されている職員については調整を行わず、給与減額措置が実施されていない職員については、平成23年12月期の期末手当において、昨年と同様の所要の調整を行う必要がある。

## 2 高齢期における職員の活用を推進していくための取組み

高齢化が進展する現在、豊富な知識や能力を持ち、就業意欲が高い60歳以上の高齢者が多数存在する状況がある。さらには、現在のような少子高齢社会にあっては、高齢者が培ってきた知識や能力等を貴重な資産として捉え、社会の中でその意欲と能力に応じ、有効に活用していくことが必要ともなっている。また、公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降60歳で定年退職した場合には無年金

となる期間が発生することとなるが、この問題にどう対処すべきか喫緊の課題となっているという状況もある。

民間企業においては、既に高齢者等の雇用の安定等に関する法律により、平成 18 年度から 65 歳までの雇用確保措置が義務付けられており、国においては、本年、人事院が、国家公務員の定年を段階的に 65 歳まで引き上げることを基本に人事管理制度を見直すことなど、立法措置のための意見の申出を行ったところである。

本市においても、高齢期にある者の持てる知識や能力を有効に活用するという観点とともに、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境整備の必要性という観点から、雇用と年金の空白期間が生じることのないよう、公的年金の支給開始年齢が 61 歳に引き上げられる平成 25 年度までに、60 歳以降の雇用確保策につき所要の措置を講じる必要がある。併せて、高齢期における職員の活用に係るその他諸課題についても、早急に検討を進めなければならない。その際には、国及び他都市の動向に加え、多様化する行政課題及び市民ニーズに対応可能な体制を維持し、年齢、学歴、職種及び役職など将来の職員構成を踏まえ、職員が 65 歳まで働きがいを持って勤務することができることを前提とした長期的な視点を持って検討するとともに、段階的な公的年金支給開始年齢の引上げ期間中における民間の状況の変化等を踏まえて、随時見直しを検討していく必要がある。

#### (1) 本市における高齢期職員の雇用確保策に係る基本的な考え方

本市における年金支給開始年齢に至るまでの職員の雇用をどのような方策により確保していくのかについては、定年の引上げを行うか、あるいは、現行の再任用制度を拡充し、原則として希望者全員を再任用するか、とい

う2つの方策が考えられる。

この点につき、地方公務員の定年については、地方公務員法により、国家公務員の定年を基準に条例で定めることが規定されており、国家公務員の定年については人事院が段階的に65歳まで引き上げるよう意見の申出を行ったところである。一方で、公務員の勤務条件は民間準拠によることが基本であるが、民間における60歳以降の雇用確保策は再雇用等の継続雇用制度による対応が中心となっているのが現状である。

本市において、いずれの方策により職員の雇用を確保するかについては今後の国家公務員の定年の動向を踏まえ検討を進めていく必要があるが、民間企業において定年の引上げが広がっていない中で、市民の理解を得られるような形で高齢期職員の活用を図っていくという視点も持ち、検討を進めることが重要であると同時に、職員が高い意欲を持って働くことができる、本市組織にふさわしい雇用確保策となるよう検討を進める必要がある。

## (2) 人事制度の見直し

職員の雇用と年金の接続を図るため、65歳まで本市において勤務を継続することになると、現制度のままでは職員の年齢が高齢化することによる組織全体の活力の低下が懸念され、特に定年の引上げを行う場合には、管理職員の在級年数が長期化し、人事の停滞を招くことにつながりかねないことから、職員の士気を確保し、組織活力を維持していくために、以下に掲げるような人事制度上の課題等について検討が必要となる。

### ア 採用・昇任管理

60歳を超える高齢期職員の雇用確保策が必要となる中、本市において

は近年、新規採用は必要最小限にとどめられている状況が続いており、今後、職員の高齢化が進み、組織の人員構成のゆがみが拡大することが懸念されるところである。

公務能率及び組織活力を維持するという観点からは、職員の年齢構成のゆがみは是正する必要がある、本市を取り巻く厳しい諸情勢の中にあっても、中・長期的視点に立った採用計画に基づく新規採用等により優秀な人材を確保していくことが必要である。

また、長期間の在職を前提としながら、活力ある組織を維持していくことができるよう、年次・年功的な昇任管理ではなく、適正な人事評価に基づく能力・実績による人事管理をより一層進めていく必要がある。

#### イ 多様な働き方

健康上の理由や人生設計上の理由などにより、職員の高齢期における働き方のニーズは様々であることが考えられる。一方、職員の在職期間が長期化することによって、若年・中堅層職員の採用や昇任機会の減少も懸念されるところである。これらの課題を解消するための方策の一つとして、高齢期職員が希望する場合は、通常より短い時間での勤務を選択できるようにすることも検討する必要がある。その際には、職員の60歳以降の働き方の希望を聴取する仕組みを導入し、職員の意向を踏まえて任命権者が職務内容の見直しに取り組むほか、こういった聴取の機会を設けることで職員が働き方を見直す契機とするなど、職員の主体的なキャリア形成を支援する必要がある。

#### ウ 役職定年制

高齢期職員の増加に伴う人事の停滞を防止し、組織の新陳代謝を図る観点から、特に定年の引上げを行う場合には、役職段階によって在職可

能な上限年齢を定め、その役職段階にある者がその年齢に達した場合には、その役職から離れるという、いわゆる役職定年制を導入することが一つの方策として考えられる。今後、国家公務員における制度導入の動向を注視しながら、本市における導入の必要性について、管理職への昇任時期や在職年数の状況などの観点からも検討するとともに、役職定年制の対象となる役職段階及びその年齢、役職定年に達した者の活用方法など、役職定年制導入に係る諸課題を研究検討していく必要がある。

#### エ 職域の開発

60歳を迎えた職員や前述の役職定年に達した職員など、高齢期職員の活用を推進できる職域をどう確保していくのかが重要となる。高齢期職員は、本市内外において長年培ってきた豊富な知識・経験を有しており、それらを活用していくことが基本となるが、例えば、中・長期的視点に立った政策提言、外部関係者との調整、高い知識・経験を生かした行政相談、若年層職員への指導・助言などの分野での活躍が期待できるところである。高齢層職員がいきいきと働くことのできる職場環境を整備していくことにより、本市で活躍するすべての職員の一層の能力発揮を促すことにつなげていけるように取組みを進めることが肝要である。

#### オ 特定職種の取扱い

高齢期職員の活用を検討するにあたり、加齢に伴い就労が困難になる職務に従事する職員の取扱いについても検討を進める必要がある。これらの職員について、まず、業務の見直しや配置転換等により65歳まで勤務することができないかを検討し、それでも勤務継続が困難な場合は、何らかの代替措置を講じることを検討する必要がある。

### (3) 給与制度の見直し

高齢期職員の給与についても、その職務・職責に応じて支給することが基本であるが、総給与費の増加を抑制する観点も必要であり、職員の職務・職責を考慮しつつ、民間の給与水準を踏まえた給与制度とすることが、65歳まで職員の雇用を確保することに対する市民の理解を得ることにつながるものである。その一方で、給与水準が過度に低下し、従来よりも長期間働くことになるにもかかわらず在職中に支払われる総給与額が変わらないといったことでは、職員の士気の低下を招きかねないという面もあり、給与水準については慎重に検討するとともに、組織全体として持続可能な給与制度を構築していくことが肝要である。

#### ア 60歳台前半層の給与水準・給与体系のあり方

民間企業においては、60歳以降の従業員の雇用形態が再雇用等の継続雇用制度を中心としていることもあり、60歳台前半の給与水準は60歳前に比べ相当程度低くなっていることに鑑みると、仮に定年の引上げを行う場合、60歳前と同水準の給与を維持することは適当ではない。現在の給与体系は、職員のライフステージに応じた形で年功的な要素も加味されたものとなっており、一定の区切りのつく60歳以降については、このような年功的な要素を排除して給料水準を設定することや諸手当の見直しなどにより年間給与を相当程度引き下げることが検討する必要がある。

また、再任用の拡充を行う場合においても、現状の再任用は定年前とは異なる役職で、かつ、短時間勤務とする運用が大半であるが、原則として希望者全員を再任用とした場合のあるべき給与水準について検討する必要がある。

#### イ 60歳までの給与水準・給与体系のあり方

定年の引上げ又は再任用の拡充のいずれの方策をとるにせよ、職員をその職務と職責に応じて給与処遇する必要がある、65歳までの雇用を確保することを契機に、60歳までの給与についても、年功的な給与上昇の抑制や、より職務給の原則に適った給与構造への転換を推進していくことを検討する必要がある。昨年、人事院が勧告した50歳台後半層の給与抑制措置についても、今後の国における給与制度の改定状況を勘案しながら、本市において必要な措置を研究していく必要があるが、当面は、これまで本委員会の勧告等を通じて行ってきた給料表の昇給カーブのフラット化の更なる推進や、昇格時期や昇給の見直しなどの方策を検討する必要がある。なお、組織活力が低下する結果とならないよう、若年・中堅層職員の士気に配慮し、これらの層の昇格、昇給機会を確保することも併せて検討する必要がある。

### 3 給与構造・制度の改善に向けた課題

2(3)において、高齢期における職員の活用に係る本市給与制度の見直しについて言及しているところであるが、それ以外についても、本市給与構造・制度の改善に向け、研究検討を進める必要がある。

本市職員給与については、本年を含め、4年連続で月例給の引下げ勧告となり、また、本市の厳しい財政状況から給与減額措置がとられているなど、職員にとって非常に厳しい状況が続いており、職員の士気を維持していくためにも、頑張った職員が報われるよう、給与制度を含めた人事管理全体の改善を進めていく必要がある。

本委員会は、従来から職務給の原則等、地方公務員法に定められている給与決定の諸原則の観点から本市給与制度の検証を行い、改善が必要な事項に

ついて言及を行ってきたところであるが、今後も給与決定の諸原則に適うことはもとより、職員がより一層意欲と能力を発揮できるバランスのとれた給与制度となるよう引き続き検証を進めていく。また、人事委員会の機能を十分に発揮し、説明責任を果たしていくため、給料表や諸手当等についてより具体的に言及することも研究検討していく所存である。

なお、当面の課題は、以下の諸点である。

(1) 給料表における昇給カーブのフラット化の推進及び各級の給料水準等のあり方

1 (1)において、公民較差の解消を基本とした給料表における昇給カーブのフラット化を言及しているところであるが、2 (3)イにおいても言及しているとおり、次年度以降も、職務給の原則、均衡の原則など給与決定の諸原則を踏まえ、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、給料水準については、本市では給料表の各級の間で上位級との給料水準の乖離が小さく、より高度で責任の重い職務の級に就いている職員、あるいはこれからそれらの職務の級に昇格しようとする職員のモチベーションを確保していくことや職務給の原則を徹底していく観点から、本委員会は、一昨年及び昨年に行行政職給料表 3 級等の最高号給を切り下げることを行言及し、本年 4 月より実施されているところである。

他の職務の級の給料水準についても、国や他都市の給料水準も勘案の上、各級の給料水準にメリハリをつけたより職務給の原則に適った給料表構造へ転換していくため、研究検討を進めていく。

## (2) 住居手当

国において、平成 21 年に廃止された自宅に係る住居手当について、本委員会は、昨年、本市職員と国家公務員との住居事情の相違及び市内民間事業所における支給状況等に鑑み、直ちに廃止するのではなく、民間における住居手当の支給状況や他都市の動向等を注視しながら、検証を継続していく旨を意見として言及したところである。

本年の民間給与調査における市内民間事業所の住居手当の支給状況をみると、住居手当を支給する事業所の割合は 64.6%（昨年 62.6%）となっており、そのうち、自宅(持家)に対して手当を支給する事業所の割合は 81.9%（同 80.4%）となっている。また、調査対象事業所全体に対する自宅（持家）に手当を支給する事業所の割合は 52.9%（同 50.3%）となっている。

他の政令指定都市の状況については、本市を除く 18 都市中、持家に係る住居手当を廃止した都市は、本年 4 月の段階で 4 都市にとどまっている。

このように、市内民間事業所においても、住居手当を支給している大部分の事業所、調査事業所全体に対する約 5 割の事業所で持家にも住居手当を支給しており、また、他の政令指定都市でも大部分の都市が持家に係る住居手当を存置している状況にあることを鑑みると、本市において、直ちに持家に係る住居手当を廃止すべき状況にはない。

ただし、民間における住居手当の支給状況には流動的な面があり、また、持家に居住するか、借家に居住するかによって手当額に差を設けていることの是非など制度上の問題もあるため、持家に係る住居手当に限らず、住居手当制度全般について検証を進め、今後の本市における制度のあり方を検討していく。

### (3) 勤勉手当

本委員会は、昨年の報告及び勧告において、本市係長級以下の職員について、勤勉手当支給基準日現在において当該職員が受けるべき扶養手当月額及びこれに対する地域手当月額（以下「扶養手当月額等」という。）を勤勉手当の基礎額に算入するのではなく、扶養手当月額等の総額に勤勉手当の支給割合を乗じて得た額を人事考課制度に基づく勤務成績に応じた割増支給率を算出する際原資とする必要があり、平成 23 年 12 月期の勤勉手当から実施することが適当である旨を意見として言及したところである。

勤勉手当において、人事考課制度に基づく勤務成績に応じた配分を拡大することは、職員の能力と実績を適正に評価し処遇することにつながり、また、勤務と直接関係のない扶養手当月額等を基礎額から除外することにより制度の適正化を図ることができることから、昨年の報告及び勧告の内容について、本年 12 月期の勤勉手当より確実に実施されたい。

## 4 柔軟性に富んだ、活力ある組織づくり

### (1) 活力ある組織のための多様かつ有為な人材確保

#### ア 戦略的かつ計画的な人材の確保

現在、本市では「なにわルネッサンス 2011—新しい大阪市をつくる市政改革基本方針—」を新たに掲げ、厳しい財政状況を克服し、持続可能な都市を支える行財政基盤構築のための取組みの一つとして、職員配置等の見直しをはじめ、職員数の削減を進めている状況にある。

本市においては、平成 18 年度に職員の新規採用を原則凍結とした措置を平成 20 年度に解除して、それ以降は採用抑制を行っている状況にあるが、これが長期に及ぶことになると、人員構成のゆがみが生じ、職員の

士気や組織活力の低下、ひいては市民サービスの低下をも招きかねず、将来の市政運営の中核を担う次世代の人材の育成が図られなくなる等、継続的組織運営の観点からもマイナスの影響が生じることが今後、懸念される場所である。

当然のことながら、地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として行政を執り行う立場にあり、適正に人員を配置し、職員が持てる能力を十分発揮できる勤務条件を確保することにより、的確に市民サービスの提供等を行っていくことが求められている。そのため、市政改革の一つとして職員数削減は必要な取組みであるが、市政改革の進捗状況をにらみながら、上記で指摘した点も念頭に置いた上で、このような状況下においても十二分に能力を発揮できる優秀かつ多様な人材を、積極的に確保していく必要がある。

こういった人材を確保するにあたっては、まず中・長期的視点に立って人材が必要な分野を見定め、本市に必要な人材像を明らかにした上で、明確な採用戦略に基づき継続的かつ計画的に確保していく取組みが必要である。また、その際にはどの様に新規採用等を行っていくべきなのかについて将来あるべき職員構成を踏まえて十分検討を加えるとともに、大学進学率が上昇し、専門職大学院を含め大学院修了者が増大している現在の人材供給構造に即した採用方針及び試験方法とすることが肝要である。

なお、民間企業等で培った専門的知識の発揮や職場の風土改革を期待して、今年度より社会人経験者採用試験を導入したが、上記目的に沿って有効に人材を活用することができるよう、その配属先や育成方針を定めていくことが求められる。また、専門職学位や社会人経験を有する職

員の管理職登用について、引き続き研究していくことも必要である。

## イ 人事交流の推進

民間企業や他の公務部門と人的な交流を図ることは、人材育成に多く資するものであり、高い専門性を有する人材の活用や組織の活性化といった観点からも極めて有意義である。そのため、専門分野の即戦力確保のための任期付採用制度の活用や民間企業等との人事交流等を今後も積極的に行っていくべきであり、そのための仕組みづくりも必要である。

また、人事交流による成果を組織としてより一層効果的に活用していくため、全庁的な活用方針を策定するなど戦略的に取組みを進めていくことも求められる。

## (2) 人材の育成

### ア 変革型組織を支える自律型人材の育成

本市では、平成 19 年 1 月に「大阪市人材育成基本方針」を策定し、これに沿って人材の育成に取り組んできたが、本年 3 月にその内容の改訂がなされたところである。

当初策定から約 4 年を経て改訂するに至った同方針であるが、その間、本市では職員数の削減が図られる中であって、多様な市民ニーズ・新たな行政課題への迅速な対応が求められる状況にあり、職員に要求される能力は、以前に比べ多様化していると同時に高度化している。

組織を構成する人員一人ひとりが、求められる役割を認識し、それに沿って主体的に能力向上を図ることなくして組織力の向上はなく、今回改訂された「大阪市人材育成基本方針」の理念を職員に浸透させ、まずは本市職員それぞれが能力向上に努める姿勢を持つことが必要である。

一方、職業人としての能力は、各職場での日々の業務経験を通じて最も伸長されるものであり、その意味において管理職員による人材育成に係る働きかけが極めて重要である。そのため、管理職員の部下育成能力の向上を図ること自体も本市が取り組むべき重要な課題であり、管理職員層を活性化する方策も必要である。

また、本市にとって男性も女性も等しく貴重な人材であることには変わりがなく、性別による不当な差を設けることなく、一人ひとりの職員の能力や適性に応じて育成していく取組みの継続が肝要である。そういった不断の取組みにより、課長代理級以上となると割合が減少する傾向にある女性職員の管理職割合も上昇させていくことが可能になると思われるが、行政を司る立場として、いわゆる男女共同参画社会の実現に資するよう本市での女性職員の管理職登用について、一層取り組んでいくことが求められる。

#### イ 時宜に応じた人事評価制度と効果的な結果の活用

複雑高度化している行政課題・市民ニーズに対して限られた人員でこたえていくことが求められている状況にある本市にとっては、職員一人ひとりの能力向上への取組みは必須事項であり、職員の能力開発、人材育成を主な目的とした人事評価制度を、その目的どおりに適切に運用していくことは不可欠となっている。

人事評価制度の運用にあたっては、制度設計自体がその時宜に応じ適切かを毎年検証していく姿勢が求められ、職員に対する人事評価制度アンケートの実施のほか、国や他の地方公共団体、民間企業において採用している人事評価制度を調査研究すること等を通じ、客観的に本市の制度内容を評価し、必要に応じて改善を図っていくことが重要である。こ

れに加え、職員の制度に対する理解を深めるとともに、評価技能の習熟を目指した評価者・被評価者双方に対する研修等を継続的に実施していくことも必要である。

なお、評価結果を人材育成のほか、任用や給与に反映させていくことは、職員の士気の向上につながるものであり、人事評価制度を運用する上で極めて重要な要素であるが、評価結果の反映の内容や手法が妥当かどうかは、日々職務遂行のために頑張っている職員の士気の低下を招くようなものであってはならないとの観点から考える必要があり、複数年の評価結果の積み重ねを活用する手法や、勤勉手当にはその支給時期に応じた業績評価を行い、その結果を反映させること等、より目的に適った効果的な評価結果の活用方法について、検証も含めて研究検討を行っていく必要がある。

## 5 誰もがいきいきと働くことのできる職場環境整備

### (1) 適切な勤務時間管理と超過勤務の縮減

長時間にわたる労働は健康障害の原因ともなりうるものであり、効率的な業務運営を阻害するとともに職員の士気の低下を招き、職業生活と家庭生活等との調和にも支障を及ぼすものである。そのため、本市では「時間外勤務の縮減にかかる指針」を掲げ、超過勤務の縮減の取組みを進めてきたところであるが、年間 360 時間という目安時間を超えて超過勤務を行っている職員がなお一定数いる状況が続いており、より一層取組みを推進していくことが必要となっている。その際には、業務配分の偏りや業務量の増大など様々あると考えられる超過勤務の発生要因を分析し、個々の要因に合わせて具体的な対策を講じていくことが求められる。

なお、「なにわルネッサンス 2011—新しい大阪市をつくる市政改革基本方針—」の中で、超過勤務手当について、更なる削減を図っていくことが掲げられているが、この超過勤務手当の削減は、あくまでも業務の簡素化・標準化等の取組みによって生み出される結果であることに留意しておく必要がある。

また、そもそも超過勤務の縮減にあたっては、職員一人ひとりが長時間労働の弊害を理解し、超過勤務の縮減に向けた取組みに主体的にかかわることが不可欠であるが、管理監督する立場にある職員が超過勤務縮減の重要性を十分認識し、先頭に立って縮減への取組みを進めていくことが殊に重要である。具体的には、管理職員として、労働基準法に違反する賃金不払残業が発生することがないように、超過勤務の事前命令・事後確認の徹底を図り、職員の勤務時間管理を適切に行っていくこと、業務配分の適正化を図ること、長時間労働を当たり前のものとしめない職場風土づくりと職員の意識改革を先頭に立って図っていくこと等、組織をマネジメントする立場から適切にその役割を果たしていく必要がある。

## (2) 両立支援の推進

本市では、これまで育児や介護を行う職員に対する仕事と生活の両立支援制度の充実化が一定図られてきたと評価することができる。しかしながら、本市で措置されている制度内容が十分職員に知られていない、職場での理解・協力が得られず、制度を利用したいと思っても実際には利用できないというようなことがあれば、いくら制度を拡充させても、その狙いとする仕事と生活の調和は図れず、結果として職員の福祉の増進、ひいては公務能率の向上も図ることができないことになる。

そのため、現行の制度内容について庁内ネットやリーフレット等複数媒体を活用するなどして職員に対し一層周知するとともに、制度利用対象となる職員の周りの職員、特に管理職員が両立支援の重要性を十分認識し、職員が希望する両立支援策をできる限り利用できる職場風土を中心となって形成していくことが極めて重要である。

また、男女ともに仕事と生活の両立を進めていくことが求められる中、男性もより積極的に育児に参加していくことが必要となっているが、まだ不十分な状況である。昨年 6 月には、男性の育児参加が促進されるよう、育児休業等の取得要件緩和等の制度改正がなされたところであるが、それにより男性の育児参加が進んでいるかを両立支援制度の取得率の推移により具体的に把握するとともに、引き続き男性職員が制度利用しやすい職場環境づくり、制度利用に向けての啓発等を一つの大きなテーマとして取り組むことが肝要である。

### (3) メンタルヘルス対策の推進

近年、本市職員の精神及び行動の疾患による休職者数は相当数にのぼり、休職理由の 7 割強を占める状況となっている。また、休職者の人数が最も多い年齢層は、いわゆる働き盛りとも言われ、組織の中核となる 40 歳台となっているのが現状でもあり、組織運営の観点からもメンタルヘルス対策をいかに行うかが重大な課題となっているとの認識を持って、発症要因分析も踏まえ、対策を講じていくことが必要である。

本年 3 月には上記状況を受け、新たに「大阪市職員心の健康づくり計画」が策定されたところであるが、これに基づき初めての取組みとして行われた個々職員に対するストレス調査等を有効に活用して、職員一人ひとりが

自らの心の健康状態を把握し適切なセルフケアに努めるとともに、組織として職場のストレス状況を認識した上で、職場環境の改善も含めて的確な対応をとっていく動きを確かなものとしていくことが求められる。

なお、セルフケア、各職場でのラインケア、専門機関によるケア等を駆使し、総合的にメンタルヘルス問題に対処していく必要があるが、組織を運営していく立場にある管理職員が、コミュニケーションが活発で風通しの良い職場環境づくりに率先して取り組むと同時に、常日頃から部下職員の様子に注意を払い、いつもと様子の違う職員がいれば、いち早く対処するといったラインケアは欠くことができず、管理職員が担っている役割は非常に大きいと言えよう。そのため、管理職員を対象としたメンタルヘルスに係る研修を、内容の充実化も含め、より実践的に実施していくことが必要である。

少子高齢化等といった社会状況の変化に加えて、経済状況もいわゆる右肩上がりの時代を過ぎ、低成長時代と言われる現在、本市の財政状況は極めて厳しい状況にある。本市はこの様な状況の下、新たな市政改革方針を掲げ、持続可能でより魅力あふれる大阪市を目指し、職員一丸となって全力を傾け様々な取り組みを進めているところである。

そんな中、本年の勧告は、月例給について4年連続で引下げという非常に厳しいものとなったが、職員におかれては、市民全体の奉仕者として、効率的でより質の高い市民サービスを提供することを旨とし、強い使命感と高い誇りを持って、それぞれの役割に沿って一層職務に精励されることを大いに期待する。

議会及び市長におかれては、地方公務員法に定められた給与勧告制度の意義

及び役割に理解を示され、勧告及び意見の実現のため速やかに所要の措置をとられるよう要望する。

## 別紙第 2

# 勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告及び意見に基づき、職員の給与について、平成 23 年 4 月の職員給与と民間給与との較差を基本として、次の措置をとられるよう勧告します。

### 1 給料表

本市職員の給与が民間の給与を 1,882 円 (0.44%) 上回る較差を解消するよう給料表の改定を行うこと。

なお、改定にあたっては、本市給料表における年功的な給与上昇を抑制し、職務給の原則の更なる徹底を図る観点から、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していく必要がある。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とどめるとともに、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 倍程度引き下げる必要がある。

改定にあたっては、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。

なお、平成 23 年 4 月 1 日現在現給保障の措置が講じられている職員につ

いては、現給保障額についても現在受けている級号給の改定率に準じて改定を行う必要がある。また、給料表の改定により昇格時対応号給表の改定が必要になる場合には、所要の措置を講じる必要がある。

(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 改定の実施時期等

この改定は、この勧告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）から実施すること。

なお、平成 23 年 4 月 1 日からの年間における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 23 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。