

とよなか

教え子を再び戦場に送るな！ 2013年10月23日発行 NO. 513

子ども達も
な成長・発
ために皆で
合わせまし
よう！
力の豊か
のを

大阪府人事委員会 民間との格差 +9800円 (プラス2.56%) 給与引き上げを勧告

勧告では「非正規職員も組織の一員であり、その就労条件は、府政全体

非正規職員の待遇改善を！

重要課題」として、府人事委員会は「本府職員給与をめぐる現下の最

給与引き上げの勧告」とも、6年間続いている府独自賃金カットについ

府人事委員会は10月17日、府職員の給与等に関する勧告を行ないました。

府は賃上げをおこなえ！
賃金カットを中止せよ！

た賃金カットもただちに

加入をよびかけます。

今後府当局と府労組連の交渉が展開されます。

松井府知事は勧告を受けての記者会見で勧告に従わず、給与カットも再延長する意向を述べています。

上とも関連性を持つ」とし、「引き続き府として主体的に検討を進めていくべき」と、非正規職員の待遇改善に努力するよう意見を述べています。

たたかいはこれから

勧告の主な内容

詳しくは「府労組連ニュース」10月17日号をご覧ください

- ◆月例給 本年4月分の職員給与は、民間を9800円(2.56%)下回っている。
- ◆この較差を踏まえ、職員給与を次のとおり改定
 - 1) 給料表に定める給料月額を引き上げ
 - 2) 地域手当支給割合を引き上げ(現行府下一律10%を11%に引き上げ等)
 - 3) 部長級及び次長級の管理職手当額を引き上げ
- ◆特別給(ボーナス) 特別給は民間と均衡しており改定なし
- ◆改定時期 平成25年4月1日に遡って改定
- ◆民間との給与較差(公民較差)

月例給

職員給与(B)	民間給与(A)	較差(A-B)
減額措置前 382830円	392630円	9800円(2.56%)
減額措置後 363194円		29436円(8.10%)

特別給(ボーナス)

年間支給月数	職員	民間
	3.95月	3.97月



1. 民間との給与較差（表面に掲載）

2. 月例給較差の発生要因

職員給与については、H18年度から全国的に実施された「給与構造改革」に加え、平成23年度からは「大阪府版公務員制度改革」として、かつてなく厳格な見直しを実施。その結果、昇給が実質的に停止となる「最高号給」適用者が数多く在籍し、さらには改革を実施した際の経過措置により、給与実支給額を年々引き下げている職員も少なからず存在。今春における民間給与との改定がおおよそ前年並みに止まった中で、本府固有の改革により、職員の給与制度を大きく見直したことの影響によるところが大きいと考える。

3. 給与改定の内容

(1) 給料表に定める給料月額を引上げ【5,712円(1.49%)】

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、職務の級ごとの平均改定率を1.9%に設定。各級の初号近辺の改定を厚くすることを基本とし、以下、前後の号給間の均衡に留意しつつ改定。その際、各級における最高号給は、年功的な給与上昇要因の抑制や国等との均衡に留意し、昨年の改定における引下げ幅の半分程度の引上げ。これらの対応により最大3.8%の範囲内でのメリハリある改定とした。

行政職給料表以外の給料表は、役職段階や年齢における行政職との近似性を考慮して、行政職の改定割合に準じた改定を行うこととした。

(2) 地域手当支給割合を引上げ【3,433円(0.90%)】

支給割合を1ポイント引上げ。

・大阪府内に在勤する職員…10%⇒11%

・東京都特別区内に在勤する職員…13%⇒14%

(3) 管理職手当額を引上げ【9円(0.00%)】

昨年度における改定により支給額を引き下げた部長級及び次長級職員の管理職手当を、同引き下げ前の水準に戻すための改定。

(4) 上記改定に伴う「はね返り」分【646円(0.17%)】

給料月額の引き上げにより地域手当支給額が増加する、など。

4. 職員の年収への影響額（行政職給料表適用者）

	改定前 (平成28年度)	改定後 (平成29年度)	差額
平均給与月額	363,194円	372,655円	+9,461円
年間平均給与月額	5,900,860円	6,054,854円	+153,994円

※上記表は減額措置後の額であり、減額措置前の年間平均給与額は158,059円増加する。

5. 大阪府財政への影響額

年間約144億円の増額（退職手当及び共済費は含まない。）

（※減額措置後における所要額ベースでの影響額）

6. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

(1) 本年の給与改定について（省略）

(2) 給与制度等について

ア 給与制度に関する今後の取組み

今後、府の人事政策と給与との緊密な連携を図りつつ、これまでの改革の方向性に即し、組織や人事など様々な観点からの検討を行い、その成果を踏まえ、毎年の勧告において実践的な対応を重ねるなど、より一層の取組みを進める考えである。

イ 賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の研究
引き続き、年功的な給与上昇要因を抑止するとして近年の改革を一層推し進めるためにも、昇給カーブのフラット化を進めることなどを基本に、本年の給料表

改定に臨んだところである。その際、賃金センサスにみる民間給与の傾向をも踏まえ、給与改定の勧告を行うこととした。

ウ 府独自の給与減額措置

給与減額措置を本府職員給与をめぐる現下の最重要課題と捉えつつ、職員のモチベーションの維持やその生活に与える影響の大きさに鑑み、現行条例の時限が到達する本年度末をもって給与減額措置は終了すべきであるとする。しかしながら、このような状況にもかかわらず、やむを得ず給与減額措置をなお継続するというのであれば、そのあり方について抜本的に見直し、かつ、職員に対する説明責任を果たすことが求められる。

エ 昇給制度の改正

昨年の経過を踏まえ、職員の給与を社会一般の情勢に適応ならしめつつ、年功的な給与上昇要因を抑止するとして近年の改革を一層推し進めるためにも、所要の制度見直しを可及的速やかに実施することが望まれると考える。

(3) 職員の勤務環境の向上について

職員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮しうる状態で職務に従事できることは、職員一人ひとりにとってはもとより、府民に対して質の高い行政サービスを効率的かつ的確に提供する観点からも重要。

ア 健康管理への配慮

精神疾患を要因とする休業者数が今なお高い水準であり、メンタルヘルスの問題は職場における組織上の重要課題と認識し、管理・監督者が率先して行動することが対策の第一歩になると考える。

イ セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

全職員がハラスメントの正しい理解をもって、その防止が職場全体の課題であると受け止め、相談や声かけなどができる職場風土の構築が重要。特に、管理・監督者が絶対にハラスメントを起こさない、見過ごさないという意識をもって取り組むことが求められる。

ウ 時間外勤務の削減

時間外勤務が生じている詳細な状況把握に努めるとともに、業務配分や業務運営のあり方についての不断の点検を講じるなどのさらに確実な取組みが喫緊の課題。

教職員の業務負担軽減に向けては、プロジェクトチームが提案した取組について検討を重ね、教育委員会が丸となって継続的な取組みへつなげていくことを期待。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

女性職員の育児休業など制度が定着しているものもあるが、他の育児に関する休暇・休業制度については、職員の中には、取得しにくいと感じる意見も一部にある。

必要とする職員が利用しやすいよう、休業制度の周知及び取得しやすい環境づくりにより一層努めることが重要。

(4) 人事制度について

ア 職員の能力を最大限発揮させる人事制度の確立

職員は、府政の執行の重要な担い手である。したがって、職員には、中長期的な視野のもとで、現下の課題を把握し、かつ適切に課題を解決する資質と能力が課せられているところ、そのために不断の自己研鑽と努力が求められるところである。

そして、組織のあり方を含め、採用、昇任、給与など勤務条件等の人事制度の要諦は、これら職員の能力を最大限に発揮させるための制度であることにあり、これらの制度が相互に連携して、職員の意欲向上と自己研鑽にむけた誘因・動機付けに寄与するものであることが必要。

イ 人事評価制度

任命権者においては、人事評価に対する職員の理解

や意識を深めるため、相対評価の持つ意義や目的について、引き続き職員に対する周知を図ることが求められる。

また、職員の評価制度への信頼を高めるため、被評価者が評価に納得できない場合には適切かつ確実な対応が行われることを期待。

ウ 管理職（部長等、府立学校長）の公募

公募制度が本来の趣旨に合うものとなっているのかについては、もとより短期的な評価ができるものではないが、各任命権者において常に検証に努めるとともに、公募に当たっては、その趣旨を踏まえ、職員のやる気を引き出し、組織の活性化や教育環境の充実につながるよう、さらなる実効ある制度運用を期待。

エ 女性登用

本年、本府職員の生え抜きとして初めての女性ライン部長が誕生するなど、女性登用の取組みを進めているところであるが、知事部局における役職別女性職員数は、各役職段階とも依然少数に止まっている。

女性職員の登用拡大のためには、局所的な制度整備・運用改善のみならず、人事制度全体の中で男女を問わず全ての職員が仕事・キャリアに対する責任と意識を持ち、自律的にキャリア形成を行うことを可能とする組織の土壌づくりが必要と考えられ、さらなる具体的な取組みを期待。

(5) 公務員制度をめぐる諸情勢について

ア 職員の高齢期の雇用問題（雇用と年金の接続）

高齢期職員の能力と経験を公務内外に活かすために、自己研鑽や健康保持・増進に励むように意識付けをさらに徹底することが必要である。そして、これまで必ずしも一般的ではなかった管理職への登用も含め、再任用職員が配置されていないポストに配置するなど再任用職員のための職域拡大に向けたさらなる取組みも重要と考える。

次に、再任用職員の給与について、当面は今勧告に基づく給与水準によることが妥当と考えるところであるが、引き続き、本府における再任用職員の職務内容を踏まえ、必要な検討を進めることとしたい。

イ 自律的労務関係制度の構築

現在、国において実現に向けた具体的な動きは見られないところであるが、労使が自治体経営と職員の生活に真摯に向き合う風通しのよりよい関係を確立するため、皆で語り合うテーマとして捉えていく必要がある。

ウ 非正規雇用をめぐる諸課題

近年、非正規雇用が増加の一途を辿り、全労働者人口に占める比率が高まっているとされている中、今後の人口減少の進展を踏まえ、将来における労働力確保の一助をなす観点から、社会の様々な場面で、非正規雇用をめぐる問題が取り上げられている。

非正規職員は、採用形態や職務・職責など、正規職員とは扱いを異にする内容が少なくはないが、非正規職員も組織の一員であり、その就労条件は、府政全体としての公務効率の向上とも関連性を持つと思われる。

今後とも、公務における非正規職員に関する様々な課題について、非正規雇用を取り巻く社会的環境や国の取組みを把握しながら、引き続き府として主体的に検討を進めていくべきである。

エ 配偶者帯同休業制度

本年8月、人事院は、「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出」を衆参両院議長と内閣総理大臣に行った。本委員会としても、今般の人事院の「意見の申出」には多々共感するところである。今後、国においては、本件「意見の申出」を受け、所要の法律制定等に向けた取組みが進められ、その中で、地方公務員への適用についても検討されることが想定されるところであり、当該制度の本府への導入について、関係者の間で議論、検討が行われることを期待。