



人 委 第 142 号

平成 21 年 9 月 11 日

大 阪 市 会 議 長 舟 戸 良 裕 様
大 阪 市 長 平 松 邦 夫 様

大阪市人事委員会委員長 松 岡 博

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12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。

そ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21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、18,851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、次のとおりである。

項 目		内 容
人 員		13,014 人
平 均 年 齢		41.8 歳
平 均 勤 続 年 数		21.1 年
平 均 扶 養 親 族 数		1.0 人
学歴別構成比 (最終学歴)	大学卒	37.5 %
	短大卒	14.0 %
	高校卒	48.3 %
	中学卒	0.2 %
平 均 給 与 月 額		408,718 円 (423,412 円)

なお、本市では、厳しい財政状況から給料及び管理職手当の減額措置が実施されており、()内は、当該給料等の減額措置が実施されなかったとした場合の額である。

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21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309事業所において調査を完了した（調査完了率80.1%）。調査では、給与改定の有無、賃金カット等の給与抑制措置の実施状況にかかわらず、本年4月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14.2%（昨年26.6%）、課長級で9.8%（同18.8%）と昨年より減少している。一方、ベア慣行のない事業所の割合は、一般の従業員で59.8%（同59.8%）、課長級で66.9%（同67.3%）と、いずれも昨年並みである。（第1表）

また、定期に行われる昇給を実施した事業所のうち、その額が増額となっている事業所の割合は、一般の従業員で18.7%（昨年33.9%）、課長級で13.0%（同25.7%）と昨年より減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は、一般の従業員で16.5%（同9.2%）、課長級で11.3%（同7.7%）と増加している。（第2表）

第1表 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	ベア慣行なし
一般の従業員	14.2 (26.6)	24.1 (13.3)	1.9 (0.3)	59.8 (59.8)
課長級	9.8 (18.8)	22.3 (13.5)	1.0 (0.4)	66.9 (67.3)

(注) () 内は、平成20年の調査結果である。

第2表 定期に行われる昇給の実施状況

(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	88.8(88.9)	82.5(85.9)	18.7(33.9)	16.5(9.2)	47.3(42.7)	6.3(3.0)	11.2(11.1)
課長級	65.0(71.4)	58.8(67.2)	13.0(25.7)	11.3(7.7)	34.5(33.8)	6.2(4.2)	35.0(28.6)

(注) ・定期に行われる昇給には、自動昇給、査定昇給及び昇格昇給を含む。
 ・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。
 ・() 内は、平成20年の調査結果である。

(2) 雇用調整の実施状況

平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、47.3%（昨年21.8%）となっており、昨年より大幅に増加している。

雇用調整の内容をみると、採用の停止・抑制（27.2%）、残業の規制（19.9%）、非正規社員の契約更新の中止・解雇（17.0%）の順になっている。（第3表）

さらに本年4月分の給与について、賃金カットを実施した事業所は一般の従業員について2.7%、課長級について10.1%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4.6%、課長級について5.9%となっている。（第4表）

第3表 雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	27.2 (5.1)
残業の規制	19.9 (1.4)
非正規社員の契約更新の中止・解雇	17.0 (—)
賃金カット	11.2 (0.6)
部門の整理・部門間の配転	10.4 (9.8)
一時帰休・休業	7.1 (0.0)
希望退職者の募集	5.6 (3.2)
転籍出向	4.4 (8.0)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.2 (4.7)
正社員への解雇	1.3 (1.3)
ワークシェアリング	0.4 (—)
計	47.3 (21.8)

- (注) ・平成21年1月以降の実施状況である。 (複数回答)
 ・ () 内は、平成20年の調査結果である。
 ・ 「非正規社員の契約更新の中止・解雇」と「ワークシェアリング」については、平成20年は調査していない。

第4表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均減額率
係 員		2.7	4.6
課 長 級		10.1	5.9

(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203,133円、短大卒で173,422円、高校卒で165,051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83.2%、高校卒で93.2%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13,710円、第1子に対するもの8,350円、第2子に対するもの6,701円、第3子に対するもの4,225円となっている。(第5表)

第5表 扶養手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,710円
配 偶 者 と 子 1 人	22,060円 (8,350円)
配 偶 者 と 子 2 人	28,761円 (6,701円)
配 偶 者 と 子 3 人	32,986円 (4,225円)

(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

住居手当を支給する事業所の割合は61.6%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、27,000円以上28,000円未満である。(第6表)

第6表 住居手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給	61.6%
非支給	38.4%
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	27,000円以上 28,000円未満

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0.1%の減少、大阪市では前年同月比0.3%の上昇となっている。

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136,830円、3人世帯は168,600円、4人世帯は200,380円となっている。

本年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比0.47ポイント減の0.46倍、大阪府では前年同月比0.48ポイント減の0.53倍となっている。

平成21年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.6ポイント増の4.6%、大阪府では前年同期比0.5ポイント増の5.3%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、民間給与は、給料及び管理職手当の減額措置が実施されなかったとした場合の職員給与を下回っており、公民較差は▲1,245円（▲0.29%）となっている。また、民間給与は、給料及び管理職手当の減額措置が実施されている本市職員給与を上回っており、公民較差は13,449円（3.29%）となっている。（第7表）

第7表 本市職員と民間の給与比較

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） 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4.17月分に相当している。（第8表）

第8表 特別給の支給状況

項 目	特別給の支給割合
下半期〔平成20年8月から平成21年1月まで〕	2.18月分
上半期〔平成21年2月から平成21年7月まで〕	1.99月分
計	4.17月分

備 考 現行の本市職員の年間支給月数は、4.50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の概要は次のとおりである。

(1) 民間給与との較差に基づく給与等の改定について

人事院は、本年4月における官民給与を比較した結果、民間給与が国家公務員の月例給与を下回っており、官民較差は▲863円（▲0.22%）となっていたこと、また、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4.17月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）を下回っていたことから、俸給月額の引下げ改定、自宅に係る住居手当の廃止、期末・勤勉手当の支給月数の引下げなどについて勧告を行った。

ア 俸給表

初任給を中心とした若年層及び医療職俸給表(一)を除き、すべての俸給月額について引き下げることにした。基本的に同率の引下げ（平均改定率▲0.2%）とするが、7級以上は平均▲0.3%とする。

イ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、主に自宅の維持管理の費用を補填す

る趣旨の手当として昭和49年に設けられたが、創設以来手当額の改定が行われななど、公務部内でその趣旨が定着しなかったこと、また、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少していることなど、措置しておく必要性が認められないことから、廃止することとする。

ウ 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とする。本年度については、6月期における期末・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2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こととする。

エ 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（▲0.24%）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。（俸給月額の引下げ改定のあった者に限る。）

(2) 超過勤務手当の支給割合等の改定について

時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制するため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、休

息の機会を与えるため、支給割合の引上げ分の支給に代えて、代替休を指定することができることとする。なお、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年4月1日から施行する。

(3) 給与構造改革について

国家公務員については、地域間給与配分の見直し等のため、給与構造改革を平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施してきており、当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施は来年度をもって完成する。現時点での給与構造改革の検証の一環として、地域間給与配分の見直しに関して、本年4月時点における地域別の公務と民間との給与較差を算出したところ、地域間較差は最大約2.6ポイントで給与構造改革前（約4.8ポイント）より縮小している。

平成23年度以降に、給与構造改革の最終的な検証を行うとともに、今回の給与構造改革に伴う経過措置が段階的に解消されることによって生じる制度改正原資を用い、若年層給与の引上げや諸手当の見直しを行うこと、公務員の高齢期の雇用問題に関連する給与制度上の諸課題への対処など、様々な課題について検討していく。

(4) 公務員の高齢期の雇用問題について

雇用と年金の連携を図り、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年度から国家公務員の定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当である。そのため、以下の諸課題への対応を早急に進めていく必要がある。

ア 給与制度の見直し

総給与費の増大を抑制する必要があることから、民間の雇用及び給与の状況を踏まえた60歳台前半の給与水準や給与制度の在り方を検討するとともに、60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方についても見直しを行うこととする。

イ 組織活力を維持するための施策

幹部職員が高齢化することで組織全体の活力が失われる結果につながりかねないことから、優秀な若手人材の確保を進めるとともに、効率性を損なうことなく組織活力の確保を図るための人材活用方策として、以下のような課題について検討する必要がある。

- ・ 役職定年制の導入
- ・ 専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築
- ・ 公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置
- ・ 特例的な定年の取扱い
- ・ 短時間勤務制の導入
- ・ 早期退職を支援する措置
- ・ 公務員の退職給付（年金と一時金）の在り方
- ・ 定員の経過的な取扱い

(5) 公務員人事管理について

人事院は、公務員制度改革に関する基本認識として、公務員の意識改革を徹底することや、政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要であること、労働基本権の在り方については使用者の当事者能力の制約等公務特有の論点を含め、慎重な検討を行ったうえで判断することが必要であることを述べている。

このほか、主な個別課題については、次のように報告している。

ア 人材の確保・育成等

(ア) 採用試験の基本的な見直し

「採用試験の在り方を考える専門家会合」の報告書を踏まえ、現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編すること、総合職試験に院卒者試験を創設すること、専門職試験及び中途採用試験を創設することとする。平成24年からの新たな採用試験の実施に向け、早急に具体化を検討する。

(イ) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

評価能力向上研修の着実な実施などを通じて、人事評価の公正・適正な実施を支援する。また、任免及び給与への評価結果の活用が適切に行われるよう指導するとともに、職員の能力の伸長に資する新たな研修コースを開発し、実施する。

(ウ) 人事交流の推進

民間部門や他の公的部門との人事交流は、組織の活性化等の観点から極めて有意義であり、国と民間部門や地方公共団体など国以外の組織との人的交流の在り方について、幅広く研究していくことが必要である。

イ 勤務環境の整備等

(ア) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減に組織全体として真摯に取り組む必要があり、全府省における計画的な在庁時間削減の取組みを推進するため、管理職員が部下の在庁状況を把握し、在庁理由を確認する等、その管理を徹底することが必要である。

(イ) 両立支援の推進

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、育児又は介護を行う職員の両立支援を推進するため、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても措置していく。

(ウ) 職員の健康の保持

保健師等を活用した相談体制の整備を図っていくとともに、長期病休者等の円滑な職場復帰のための方策等についても検討を進める。また、「パワーハラスメント」について情報提供を行っていくとともに、病気休暇の制度や運用の在り方等についても検討することとする。

意 見

1 平成21年4月の公民較差等に基づく給与改定について

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。本年の民間給与をめぐる情勢は、昨年来の世界的な景気後退の影響により、厳しいものとなっている。民間給与の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、景気は、急速な悪化が続いており、個人消費も緩やかに減少しているという認識が示されたところである。

本市においても、景気動向を反映して法人・個人市民税など市税収入が昨年比に比べ大幅に減少する見通しとなっており、大阪府の失業率についても全国に比べ高水準で推移している。

また、本市における民間給与調査の結果をみると、給与改定の状況は、ベースアップを実施した事業所が昨年に比べ大幅に減少しており、定期に行われる昇給についても、昇給額が昨年に比べ増額となっている事業所が大幅に減少しているのに対し、減額となっている事業所が増加している。また、採用の停止・抑制、残業の規制などの雇用調整を実施した事業所の割合も昨年に比べ大幅に増加しているなど、厳しい状況が見受けられる。

一方、本市職員の給与においても、厳しい財政状況から、給料や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ところである。

また、本年の春季賃金改定において、夏季一時金の支給月数が大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、人事院において、一時金に対する特別調査が実施され、その結果を基に、本年6月に支給される期末・勤勉手当の支給月数の一部凍結が勧告され、勧告どおり一部凍結措置が実施された。本委員会は、本市においても状況は同様であると判断し、国に準じた

措置をとられるよう意見の申出を行い、その意見の申出どおりに期末・勤勉手当の一部凍結措置が行われたところである。

人事院は、平成18年に比較対象となる企業規模を100人以上から50人以上に改めており、本年も同様の方法により官民比較を行った結果、月例給及び賞与等の特別給の双方について、民間が公務を下回ることとなった。

公民給与の精確な比較により適正な給与水準を維持・確保することは、労働基本権制約の代償措置である給与勧告に求められている役割であるとともに、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り、情勢適応の原則に基づき、職員給与水準を民間給与水準に均衡させるよう勧告することは、人事委員会に求められている責務である。

本委員会は、本年も人事院と同様に、比較対象となる企業規模を50人以上として公民比較を行った結果、月例給については、本市職員の給与について、給与減額措置が実施されなかったとした場合には民間給与が職員給与を下回り、給与減額措置が実施されている職員給与の場合は民間給与が職員給与を上回ることとなった。一方、賞与等の特別給については、民間の支給月数が、本市の支給月数を下回ることとなった。

これら民間の情勢や給与勧告の意義等を総合的に勘案すると、本委員会は、職員の給与は条例によって定められるものであるため、職員給与を民間給与と均衡させるためには、条例及び条例に基づく規則の本則として定められている職員給与、すなわち本市職員の給与について給与減額措置が実施されなかったとした場合の職員給与と民間給与との較差に基づき、民間給与と均衡するよう給料表や諸手当など月例給及び特別給の改定を行うことが適当であると判断した。

なお、改定にあたっては、職務給の原則のさら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、昨年、本委員会の勧告に基づき、年功的な給与上昇の抑制を図るため、各級における高位号給の昇給幅をより抑制する給料表の昇給カーブのフラット化が一定実施されてきたところであるが、国及び他都市では、より各級のフラット化が進められた給料表が整備されており、本市以上に年功的な給与上昇が抑制されている。

こうしたことから、公民較差に基づく給与の引下げ改定にあたっては、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し、昇給カーブのさら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止めるとともに、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21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) 諸手当

ア 管理職手当

管理職手当については、本年の民間給与が昨年に引き続き職員給与を下回ったため、昨年の較差分を含めて検証を行った。その結果、管理職手当の受給者平均額に昨年の給料表改定率と本年の公民較差から想定される給料表改定率を乗じて得られる額は▲671円に達する。管理職手当の改定は1,000円単位で行うことが適当であることから、各職の管理職手当額から1,000円を減じる必要がある。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間における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4.50月分を0.35月分引下げ、4.15月分とする必要がある。本年度については、本委員会の意見の

申出により、国に準じて凍結されている本年6月期の期末・勤勉手当0.20月分を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該月数(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。また、再任用職員の期末・勤勉手当及び特定任期付職員の期末手当についても同趣旨で引き下げる必要がある。

なお、期末・勤勉手当の引下げ及び支給割合については、民間における考課査定分の支給状況や人事院が勧告した支給割合を勘案し、別表1及び別表2のとおり改定する必要がある。

別表1 平成21年12月期の期末・勤勉手当の支給月数

(単位：月)

		期 末	勤 勉	合 計
課長代理級以上	改定後	1.25(▲0.15)	0.95	2.20(▲0.15)
	改定前	1.40	0.95	2.35
係長級以下	改定後	1.50(▲0.10)	0.70(▲0.05)	2.20(▲0.15)
	改定前	1.60	0.75	2.35
再任用職員 (課長代理級以上)	改定後	0.70(▲0.05)	0.50	1.20(▲0.05)
	改定前	0.75	0.50	1.25
再任用職員 (係長級以下)	改定後	0.80(▲0.05)	0.40	1.20(▲0.05)
	改定前	0.85	0.40	1.25
特定任期付職員	改定後	1.65(▲0.15)	—	1.65(▲0.15)
	改定前	1.80	—	1.80

別表2 平成22年6月期以降の期末・勤勉手当の支給月数

(単位：月)

	6月期			12月期			年間		
	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計
課長代理級以上	1.05	0.90	1.95	1.30	0.90	2.20	2.35	1.80	4.15
係長級以下	1.25	0.70	1.95	1.50	0.70	2.20	2.75	1.40	4.15
再任用職員 (課長代理級以上)	0.55	0.45	1.00	0.75	0.45	1.20	1.30	0.90	2.20
再任用職員 (係長級以下)	0.65	0.35	1.00	0.85	0.35	1.20	1.50	0.70	2.20
特定任期付職員	1.45	—	1.45	1.65	—	1.65	3.10	—	3.10

(3) 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。ただし、(2)イ別表2については、平成22年4月1日から実施する必要がある。なお、(1)及び(2)アについて、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21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、本市では平成21年4月より本年の公民較差を超える給与減額措置が実施されているため、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21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 その他の給与改定について

平成21年4月の公民較差に基づく給与改定については、以上のとおりである。本委員会は、人事委員会の機能発揮や説明責任を果たすため、本市給与制度について、職務給の原則や均衡の原則といった地方公務員法に定められた給与決定の諸原則の観点から検証を行ってきたが、検証結果を踏まえ、公民較差に基づくもののほかに、次の諸点について給与改定を行う必要があると判断したところである。

(1) 給料表

本市においては、平成19年4月に行われた給与制度改革等において、職務給の原則のもと、給料表における各級の標準的な職務については、基本的に一つの級に対して一つの標準的な職務が対応するよう定めたところであるが、本市の給料表は、国等と比較して職務の級間の給与水準の重なりが大きくなっている。特に、行政職給料表3級（主務）と4級（係長）の最高号給付近で給与水準の乖離が少なくなっており、これから4級に昇格しようとする職員の意欲を抑制し、より高度な職務・職責を担っている4級職員のモチベーションの確保が困難になることなどが危惧されるため、職務給の原則を徹底し、職員の士気を確保していく観点から、級間の給与水準の重なりを縮減していく必要がある。

そのため、国や他都市と比較して高水準にある行政職給料表3級の最高号給付近の給与水準の抑制、具体的には行政職給料表3級の号給を最高号給から当面20号給程度カットするなどの措置により、最高号給付近の給与水準を引き下げることが必要である。ただし、当該カット号給付近の号給が適用されている職員の士気や急激な措置による生活への影響を考慮し、

号給カット措置は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号給程度をカットすることが適当である。また、号給カットの措置時に該当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が適当である。

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、改定を行う必要がある。

(2) 住居手当

本年、人事院において、自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限る）の廃止が勧告されたところである。本市においても、自ら所有する住居にかかる住居手当を含む住居手当全般のあり方を研究していく必要があるが、自ら所有する住居にかかる住居手当のうち、ローン償還中の加算制度（住居手当支給規則第4条第5号）は、他都市にも例のないものであることから、廃止することが適当である。

(3) 実施時期

(1)及び(2)については、平成22年4月1日から実施する必要がある。

3 給与制度をめぐる諸課題について

本年の給与報告・勧告では、公民較差を解消するための給料表及び諸手当の改定に加え、この間、本委員会が給与決定の諸原則の観点から検証を行ってきた給料表構造等の改定についても言及を行ったところである。本市の給与制度については、平成19年4月の給与制度改革において級構成及び級別標準職務表の見直しなどが実施されたところである。一方、国においては、給

与構造改革が平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施されており、平成23年度以降順次具体的な見直しを行えるよう、検討を進めていくとされている。

本委員会は、今後とも、国の動向も踏まえつつ、給与決定の諸原則に適用ことはもとより、納税者である市民の理解を得られ、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、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含め、給与制度の研究検討を進めていく所存である。

なお、当面の課題は、以下の諸点である。

(1) 給料表におけるフラット化の推進及び職務給の原則等の徹底

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、国及び他都市においては、給与構造改革等において各級のフラット化がさらに行われた給料表が整備されていることを勘案し、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、2(1)において、職務の級間の重なり縮減として行政職給料表3級の最高号給付近の給与水準の引下げを言及しているが、本委員会としては、職務給の原則を徹底していく観点から、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、さらに研究検討を進めていく。

(2) 住居手当

2(2)において、自ら所有する住居にかかる住居手当のうち、ローン償還

中の加算制度の廃止について言及しているところであるが、住居手当全般について、本委員会において、転居を伴う人事異動の有無や頻度、官公舎の整備状況など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、本市における今後の住居手当のあり方について、さらに研究を進めていく。

(3) 通勤手当

本市においては、1月当たりの運賃等相当額と交通用具にかかる手当額の合計額が通勤手当の全額支給限度額である55,000円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（以下「2分の1加算措置」という。）を行っているが、国及び他都市では既に2分の1加算措置を廃止しており、本市においてもその意義が薄れていることから、2分の1加算措置については、廃止することが適当である。なお、この改定については、平成22年4月1日から実施することが適当である。

4 新しい時代にふさわしい活力ある組織づくり

市民との協働、地方分権の進展等、行政の役割や社会経済状況が時代とともに変化していく中、新たな市民ニーズに的確に対応し、困難な行政課題にも果敢に挑戦して解決していく職員が求められている。そして、そのような職員一人ひとりが、性別や年齢にかかわらず、やりがいをもってそれぞれの能力を活かして働き、チームとして最大の成果を挙げることができる、士気の高い活力ある組織が求められている。

このような組織づくりを進めるためには、組織を支える人材を確保するとともに、所管分野の知識や政策形成能力に加えて、幅広い視野や洞察力、柔

軟な思考能力をもつ職員を育成し、そして「頑張った職員が報われる」能力と実績に応じた人事管理を推進することが不可欠である。

(1) 組織の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

本市は、市政改革方針に基づき、平成18年度より新規職員の採用を原則凍結するなど大幅な職員数の削減に取り組んできた。しかしながら、昨年3月に将来の組織運営の観点から方針転換がなされ、将来の大阪市を支える優秀な人材を必要最小限の範囲内で採用することとなり、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ている。

また、法科大学院修了者や民間企業経験者など幅広い人材を確保するため、昨年度より大学卒程度の事務行政職の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や人材育成等の検討も必要と考えられ、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ことが必要である。

一方、原則採用凍結の期間中も専門的資格を要する職種等の採用は行われており、内部人材の有効活用として技能労務職員の事務職員等への転任も行われている。このような専門職の採用や転任、あるいは早期退職等により、本市の職員構成の大きな変化が予測される場所である。職員採用の本格的な再開までの間の採用についても、計画性が求められることはいうまでもないが、職員採用を本格的に再開する際には、組織の活力を維持するため、職種や年齢等、将来の職員構成に十分留意し、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、人材の育成や専門性の高い人材の活用をはじめ、組織の活性化や閉鎖性の見直しの観点から、有意義である。したがって、専門分野の即戦力確保のための任期付採用制度や職員の意識改革を図るための民間派遣研修制度を今後もそれぞれの趣旨に応じて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 能力と適性に応じた人材育成

変化し続ける社会経済状況の中で、組織として市民サービスの向上や複雑高度化する行政課題の解決などの成果を挙げるためには、職員の意欲と能力を引き出し、職場の組織力を高める必要がある。

そのためには、職員一人ひとりが自己啓発に主体的に取り組み、能力の向上を図るとともに、管理職員が職員の主体性を尊重しつつ、その能力と適性に応じたきめ細やかな助言・指導を行うことなどにより、その主体的な取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と能力を最大限に引き出すことは、管理職員の責務であり、業務分担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は当然である。本市におけ

る課長代理級以上の職への新規昇任者に占める女性職員の割合は依然として低い状況にあるものの、女性管理職員数は着実に増加しており、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

本市においては、人事考課制度と目標管理制度からなる人事評価が、職員の人材育成と能力開発を主な目的として、平成18年度から実施されている。

現行の人事評価が実施されてから4年目となるが、任命権者においては、人事考課制度における係長級以上の「業績」の評価方法について、前年度の目標管理制度結果のみで評価することとしていたものを、目標管理制度結果以外の要素も考慮して評価対象期間内における「仕事の成果」で評価するように改めるなど、人事評価制度がより良いものとなるよう改善に努めている。

しかしながら、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、運用していく中で絶えず検証を行い、改善を重ねていくべきものである。

本市の現状をみると、評価基準に対する職員の理解が十分ではないため、評価のバラツキや評価に対する苦情が生じているように思われる。評価基準に対する職員の理解を深め、認識を統一するため、評価者研修及び被評価者研修を引き続き実施し、その内容の充実を図っていく必要がある。

また、所属によっては、面談の時間が十分には確保できていない状況が見受けられるが、人事評価制度における面談は、評価者と被評価者が

目標の設定や達成度について意見交換を行い、相互に理解を深める重要な機会である。評価者は、被評価者の意見を汲み取るとともに、被評価者に自己の強み・弱みを気づかせ、今後の能力開発に向けた指導・助言を行うなど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、評価結果を人材育成のほか、任用や給与に活用することは、組織全体の士気高揚を促すとともに、個々の職員のモチベーションアップにもつながるものであり、より効果的な評価結果の活用方法について、たとえば、評価結果の積み重ねを活用する方法等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

本年7月、人事院が設置した「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」は「最終報告」を取りまとめ、65歳までの雇用を実現するとの国の高齢者雇用施策を踏まえて、総給与費の増加を抑制するための給与制度上の措置や組織活力と公務能率を確保するための方策を講じながら、年金支給開始年齢の引上げに対応して、平成25年度から段階的に国家公務員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げることを提言した。

本市においても、少子高齢化が進展する中で、多様な市民ニーズに効率よく応えるため、高齢層職員が長年培ってきた知識、経験等を活用するとともに、その知識等を後輩職員に伝えていくことは重要であり、雇用と年金の連携の観点からも、同研究会の「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していく必要がある。

その際には、知識と経験を備えた高齢層職員、これからの市政を担う中

堅層・若年層職員がそれぞれの強みを生かして生き生きと働くことができるよう、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在り方についても検討することが必要である。

5 働きやすい勤務環境の実現

職員が、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても充実した時間をもつことができるようにすることは、職員の心身の健康保持や人材の確保、また公務能率の観点からも非常に重要である。職員が、仕事と生活の調和を図りながら、その意欲と能力を最大限に発揮し、ひいては市民サービスを向上できるようにするため、職員が働きやすい勤務環境の実現に向けて取り組んでいく必要がある。

(1) 仕事と生活の調和の実現

ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和、職員の士気の確保等の観点から、積極的に取り組むべき重要な課題である。

本市においては、昨年3月に「時間外勤務の縮減にかかる指針」が策定され、各所属において同指針に基づく取組みが行われており、一定の成果が挙げられているところである。

しかしながら、同指針により設定された目安時間である年間360時間を超える超過勤務を行っている職員が多数存在しており、今後とも同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。

特に、管理職員にあっては、会議等の効率的運営や適正な業務配分等、業務執行の効率化に率先して取り組むとともに、超過勤務の事前命令及び事後確認の徹底等により、職員の超過勤務や在庁時間等の状況の把握に努めるなど、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等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

本年7月、男性の育児休業促進策や介護のための休暇制度の新設等を内容とする改正育児・介護休業法が公布された。この改正法を踏まえ、本市においても、男女ともに子育て及び介護をしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児休業制度の見直しや子の看護休暇の拡充、介護のための短期休暇の新設及び育児を行う職員の超過勤務の免除について検討することが必要である。

また、今年度は次世代育成支援対策推進法に基づく「大阪市特定事業主行動計画」の前期行動計画期間の最終年度であるが、後期行動計画を策定するにあたっては、職員のニーズを改めて把握するとともに、本市における次世代育成支援の進捗の程度が把握できるような指標の設定や所属別の制度利用状況の公表等についても検討する必要がある。さらに、制度の周知や利用モデルの提示等により、職員の制度に対する理解や制度利用を促進するとともに、特に、育児休業や育児短時間勤務制度をより利用しやすくするため、育児休業等の代替要員の確保策や育児休業中等の職員に定期的に情報提供を行う仕組みについても検討する必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の推進

職員のメンタルヘルス対策については、任命権者において、相談体制の整備や職場復帰支援の充実等、様々な取組みがなされているところであるが、本市職員の休職者のうち精神及び行動の疾患による者の占める割合は依然として高率で推移しており、非常に重要な課題となっている。

メンタルヘルス不調は、職員個人にとどまらず、組織全体に大きく影響することから、まずは予防と早期発見に取り組むことが重要である。すなわち、職員が自らの心の健康状態を把握し、早期に対応することや、管理職員が部下の様子が日常とは違うと感じた場合に適切な対応をとることが重要であり、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、メンタルヘルス対策の基盤となるのは、職場の良好な人間関係であり、職場のコミュニケーションを活性化させ、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

職員の福利厚生を計画的に実施することは、地方公務員法により地方公共団体に課された義務であり、市民の理解を得ながら、効率的かつ効果的に実施していくことが重要である。

国においては、本年4月に「福利厚生施策の在り方に関する研究会」が設置され、今後の国家公務員の福利厚生の在り方に関し、その理念・目的、具体的内容等について、幅広い視点から議論・検討し、今年度中に報告書が取りまとめられることとされている。

本市においても、市民の理解を第一の条件とした上で、同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。

本市を取り巻く経済情勢は、世界的な金融危機の日本経済への深刻な影響から、一部で底入れしたとの認識も示されているものの、依然として厳しい状況であり、民間企業においては、現在の困難な経営環境を乗り越えるため、様々な創意工夫をこらし、懸命な取組みが行われている。

一方、本市においては、危機的な財政状況の下で、職員一丸となって市政改革に取り組んでおり、職員の給料及び管理職手当の減額という特例措置も講じられているところである。

このような情勢の中、本年の勧告は、月例給及び特別給の引下げという厳しいものとなったが、これは、経済情勢等を反映して決定される民間の給与と本市職員給与との精確な比較に基づくものである。

職員においては、本市を取り巻く厳しい状況を認識し、市政及び職員に対する市民の期待と信頼に応えるべく、さらなる意識改革に取り組み、職員一人ひとりが本市職員としての強い使命感と高い誇りをもって職務に邁進されたい。

議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義及び役割に深い理解を示され、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。

本委員会は、今後とも人事行政の専門機関としての立場から意見を述べ、その役割を十分に発揮していく所存である。

勸 告

1 平成21年4月の公民較差等に基づく給与改定

職員の給与について、給料表及び管理職手当並びに期末・勤勉手当については、平成21年4月の職員給与と民間給与との較差を基本として、次のとおり改定されるよう勧告します。

(1) 給料表

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止めるとともに、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21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) 諸手当

ア 管理職手当

各職の管理職手当額から1,000円を減じること。

イ 期末・勤勉手当

民間における支給状況及び人事院が勧告した措置等を勘案のうえ、次のとおり改定すること。

(ア) 平成21年12月期以降の支給割合

a 再任用職員及び特定任期付職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.50月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.70月分とすること。課長代理級以上の職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

b 再任用職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.80月分とすること。課長代理級以上の職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.70月分とすること。

c 特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

a 再任用職員及び特定任期付職員以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.70月分とすること。課長代理級以上の職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分及び1.30月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.90月分とすること。

b 再任用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。課長代理級以上の職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.55月分及び0.75月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

c 特定任期付職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

(3) 実施時期等

(1)及び(2)については、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）から実施すること。ただし、(2)イ(イ)については、平成22年4月1日から実施すること。

なお、(1)及び(2)アについて、平成21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 その他の給与改定について

別紙第1の本委員会の意見を踏まえて、次のとおり実施されるよう勧告します。

(1) 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、号給カットを実施した時点で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。

(2) 住居手当

自ら所有する住宅に居住する世帯主である職員に対する住居手当のうち、住居手当支給規則（昭和46年4月1日大阪市規則第26号）第4条第5号に該当する職員に対する住居手当は、廃止すること。

(3) 実施時期

平成22年4月1日から実施すること。