



人 委 第 129 号

平成 22 年 9 月 16 日

大 阪 市 会 議 長 荒 木 幹 男 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 11 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 22 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、18,494 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	325,008 円 (338,888 円)	人 員	12,741 人
扶 養 手 当	10,464 円	平 均 年 齢	42.1 歳
管 理 職 手 当	10,098 円 (11,220 円)	平 均 勤 続 年 数	21.3 年
地 域 手 当	54,095 円	平 均 扶 養 親 族	1.0 人
住 居 手 当	10,354 円	学 歴 別 構 成 比 (最終学歴)	大 学 卒 38.3 %
単 身 赴 任 手 当	74 円		短 大 卒 13.7 %
			高 校 卒 47.8 %
平均給与月額	410,093 円		中 学 卒 0.2 %
			(425,095 円)

(注) ・()内は、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額である。

- ・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▲3.7%）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22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336事業所において調査を完了した（調査完了率87.0%）。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15.5%（昨年14.2%）、課長級で12.8%（同9.8%）と昨年よりわずかに増加している。一方、ベア慣行のない事業所の割合は、一般の従業員で59.5%（同59.8%）、課長級で64.9%（同66.9%）と、いずれも昨年並みである。（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83.0%（昨年82.5%）、課長級で67.5%（同58.8%）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19.6%（昨年18.7%）、課長級で14.4%（同13.0%）と昨年よりやや増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は、一般の従業員で13.9%（同16.5%）、課長級で10.2%（同11.3%）と減少している。（第3表）

第2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	15.5 (14.2)	24.3 (24.1)	0.7 (1.9)	59.5 (59.8)
課長級	12.8 (9.8)	21.1 (22.3)	1.2 (1.0)	64.9 (66.9)

(注) () 内は、平成21年の調査結果である。

第3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				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		実施	増額	減額	変化なし		
一般の従業員	89.3(88.8)	83.0(82.5)	19.6(18.7)	13.9(16.5)	49.5(47.3)	6.3(6.3)	10.7(11.2)
課長級	74.5(65.0)	67.5(58.8)	14.4(13.0)	10.2(11.3)	42.9(34.5)	7.0(6.2)	25.5(35.0)

(注) ・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。

・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。

・() 内は、平成21年の調査結果である。

(2) 雇用調整の実施状況

平成22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、45.3％（昨年47.3％）となっており、昨年と比べると減少しているが、依然として高い水準となっている。

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32.1％（昨年27.2％）、残業の規制を実施した事業所の割合は15.2％（同19.9％）、賃金カットを実施した事業所の割合は9.9％（同11.2％）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4.9%、課長級について9.5%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9.4%、課長級について5.5%となっている。(第5表)

第4表 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	32.1 (27.2)
残 業 の 規 制	15.2 (19.9)
賃 金 カ ッ ト	9.9 (11.2)
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	9.8 (10.4)
転 籍 出 向	7.1 (4.4)
一 時 帰 休 ・ 休 業	5.5 (7.1)
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.0 (2.2)
希 望 退 職 者 の 募 集	3.0 (5.6)
正 社 員 の 解 雇	1.2 (1.3)
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	1.0 (0.4)
計	45.3 (47.3)

(注)・平成22年1月以降の実施状況である。

・ () 内は、平成21年の調査結果である。

第5表 賃金カット等の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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
係 員	4.9	9.4
課 長 級	9.5	5.5

(注) 平成22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201,621円、短大卒で176,850円、高校卒で162,960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89.6%、高校卒で94.1%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15,309円、第1子に対するもの6,835円、第2子に対するもの6,337円となっている。(第6表)

第6表 扶養手当の支給状況

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	15,309円
配 偶 者 と 子 1 人	22,144円 (6,835円)
配 偶 者 と 子 2 人	28,481円 (6,337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

借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は61.2%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は50.3%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62.6%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 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	62.6%	61.2%	50.3%
非 支 給	37.4%	38.8%	49.7%
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	25,000円以上 26,000円未満		

(6) 時間外労働等の割増賃金率の引上げの状況

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合は60.7%となっている。(第8表)

第8表 時間外労働等の割増賃金の状況

時間外労働の月60時間の積算の基礎に 法定休日の労働時間を含めるか否か	適用従業員割合	(参考) 適用事業所割合
法定休日の労働時間を含める	60.7%	48.3%
法定休日の労働時間を含めない	39.3%	51.7%

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1.2%の減少、大阪市内では前年同月比3.1%の減少となっている。

本年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比横ばいの0.48倍、大阪府では前年同月比0.05ポイント減の0.49倍となっている。

平成22年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.5ポイント増の5.1%、大阪府では前年同期比1.0ポイント増の6.3%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169,470円、3人世帯は187,810円、4人世帯は206,150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1,486円（0.35%）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13,516円（3.30%）下回っている。（第9表）

第9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 $(A)-(B) \left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
423,609円	減額措置前	425,095円	▲1,486円 (▲0.35%)
	減額措置後	410,093円	13,516円 (3.30%)

(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3.94月分に相当している。(第10表)

第10表 特別給の支給状況

項 目	特別給の支給割合
下半期〔平成21年8月から平成22年1月まで〕	1.84月分
上半期〔平成22年2月から平成22年7月まで〕	2.10月分
計	3.94月分

備 考 現行の本市職員の年間支給月数は4.15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

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▲757円（▲0.19%）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3.97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（4.15月）を下回っていたことから、月例給の引下げ改定、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。

(1) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

50歳台では公務の給与水準が民間を上回っており、特に50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあることを踏まえ、55歳を超える職員（行政職俸給表（一）5級以下の職員及びこれに相当する職員を除く。）について、当分の間、俸給及び俸給の特別調整額の支給額に1.5%を乗じた額を減じる。

(2) 俸給表

(1)の措置による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差と同程度である平均0.1%の引下げ改定を行うこととする。ただし、民間の給与水準を下回っている30歳台までは据え置くこととし、40歳台の職員が受ける号棒以上の号棒を対象とした引下げとする。

(3) 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0.2月分引き下げ、3.95月分とする。本年度については、12月期における期末・勤勉手当から引下げ月数（0.2月分）を差し引くこととする。

(4) 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（▲0.28%）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 超過勤務手当の支給割合等の改定について

本年4月1日から施行されている月60時間を超える超過勤務の超過勤務手当の支給割合の引上げについて、平成23年度から、超過勤務時間の積算基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めることとする。

3 給与構造改革について

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た国家公務員給与の給与構造改革については、地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進など、当初予定されていた施策の導入・実施がすべて終了することとなる。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2.0ポイントと給与構造改革前（約4.8ポイント）より相当程度縮小している。また、昨

年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところであるが、昨年度の各府省の実施状況をみると、制度の趣旨に沿った運用がなされている。

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均4.8%の引下げを行う一方、制度改正原資を確保することを目的とし、平成18年度から4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきているが、平成23年4月にかけて経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用い、43歳未満の若年・中堅層職員の号俸を平成23年4月1日に1号俸上位に調整することとする。

50歳台後半層の職員については、定年延長の検討の中であるべき給与制度についての検討、60歳台前半の職員についても職務と責任を考慮し具体的な給与水準及び給与体系を設計することとする。

4 公務員の高齢期の雇用問題について

本格的な高齢社会を迎える中、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ためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当である。また、これまでの人事管理手法を改め、能力・実績主義の徹底をはかりながら、60歳以降の働き方を含めて採用から退職に至る公務員人事管理全体を見直すことが不可欠である。

そのため、以下に示す定年延長に向けた制度見直しの骨格に基づき検討を進め、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととする。

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 定年の引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組み
- ・ 役職定年制
- ・ 定年前の短時間勤務制
- ・ 人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

民間企業においては、60歳台前半の雇用形態が継続雇用制度を中心としており、60歳前に比べて給与水準が低くなっている実情等がある。公務においては、職務給の原則を基本としつつ、その水準を相当程度引き下げ、具体的な給与水準及び給与体系を設計することとする。また、特に官民差の大きい50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討する。

5 公務員人事管理について

国家公務員制度を改革するための必要な提言を行うことは人事院の責務であり、国家公務員制度改革の当面の課題は、平成20年6月に制定された国家公務員制度改革基本法に掲げられた諸改革事項の検討を進め、意義ある結論を得て、実践していくことである。

(1) 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

人事院は、公務員の労働基本権の問題に関する基本的な論点として、労働基本権制約の程度等に応じて、自律的労使関係制度の在り方を①協約締結権及び争議権を付与する、②協約締結権を付与し争議権は認めない、③協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化する、及び④職位、職務内容、職種等に応じて上記①から③を適用する、という4つのパターンを提示した。これらの各パターンを踏まえた議論を深めることによって早急に労働基本権制約の見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て結論を得る必要がある。

(2) 基本法に定める課題についての取組

ア 採用試験の基本的な見直し

能力・実績に基づく人事管理への転換の契機となる、新たな人材供給源に対応した、多様な人材確保のための新たな採用試験を、平成24年度からの実施に向け、受験者に対する周知を徹底するとともに、所要の準備を進めていくこととする。

イ 時代の要請に応じた公務員の育成

長期的視点に立って各役職段階において求められる資質・能力を伸ばすことができるよう計画的に職員を育成するため、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を図っていく。さらに、若手職員を養成する新たな研修制度や長期在外研究員制度において博士号を取得させる方策についても検討していくこととする。

ウ 官民人事交流等の推進

本年6月に閣議決定された退職管理基本方針を踏まえ、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の一層の推進が図られるよう審議官級の交流基準の見直しを進めるとともに、若手・中堅職員をはじめとする交流拡大に努力していく。また、公益法人等への職員の派遣について、専門的な知識・経験を有する職員を派遣することができる仕組みを検討していく。

エ 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、平成22年度までの目標を設定し取組を進めている。しかし、本年度の女性職員の採用割合が減少したこと、女性職員の管理職等への登用が依然として低い水準にあることから、平成22年度末までに同指針を見直すなど、女性職員の採用・登用の拡大に向けてより実効性のある取組を強化していくこととする。

(3) その他の課題の取組

ア 超過勤務の縮減

超過勤務縮減の取組を実効あるものにするためには、強力なリーダーシップの下で業務の徹底した見直し・合理化を図るとともに、早期退庁に努めるなど管理職員が自ら率先して超過勤務の縮減に取り組むことが求められる。超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、必要に応じた予算が確保される必要がある。

イ 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

心の問題による長期病休者は増加しており、対策の促進が必要なことから、本年7月、「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」を改定するとともに、職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示した。また、病気休暇の上限期間を設定するなど病気休暇制度の見直しを行うこととし、これまで進めてきた研修や方策と合わせ、長期休業者の円滑な職場復帰や再発防止を推進、適正な制度運用を実施していく必要がある。

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。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、着実に持ち直してきているが、なお自律性は弱く、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にあるという認識が示されたところである。

本年4月の毎月勤労統計調査によると、全国では事業所の平均所定内給与が昨年より若干増加しているのに対し、大阪では昨年より減少しており、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。また、本市においても、法人・個人市民税など市税収入が昨年に比べ減少する見通しとなっている。

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は、昨年と比べると全国では11ポイント以上減少（昨年50.2%、本年39.0%）しているが、市内では2ポイントの減少（昨年47.3%、本年45.3%）に止まっており、依然として高い水準にある。また、ベースアップを実施した事業所の割合や定期に行われる昇給を実施した事業所のうち、昇給額が増額となった事業所の割合についても市内では全国と比べ低水準となっている。このように、大阪の経済状況については、全国より厳しい状況が見られたところである。

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、本市職員の給与は昨年度に続き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ところであり、給与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1,486円（0.35%）上回っており、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13,516円（3.30%）下回ることとなった。一方、賞与等の特別給については、民間の支給月数（3.94月分）が、本市の支給月数（4.15月分）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、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、職員給与を民間給与と均衡させるためには、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と民間給与との較差（▲0.35%）に基づき、民間給与と均衡するよう月例給の引下げ改定を行うことが適当であると判断した。また、特別給についても民間における支給割合との均衡を図るため、支給月数の引下げを行う必要がある。

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) 月例給

民間給与との較差に基づく給与改定については、本年、人事院は、50歳台後半層における公務の給与水準が民間を大きく上回ることから、55歳を

超える職員（行政職俸給表（一）５級以下の職員及びこれに相当する職務の職員等を除く。）の給与に一定率を乗じた額を引き下げ、さらに、４０歳台の職員が受ける号俸以上の号俸について俸給表の引下げ改定を行うという手法で官民較差を解消することを勧告したところである。

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べきであると判断した。５０歳台後半層の職員の給与抑制措置については、本市における給与減額措置等国と本市との給与支給状況の相違などを勘案しながら、定年延長を含めた高齢期職員の活用の検討の中であるべき措置等を研究していく。

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22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(Ⅰ)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) 特別給

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4.15月分を0.2月分引き下げ、3.95月分とする必要がある。本年度については、引下げ月数を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、期末手当及び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22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	1.15 (▲0.15)	0.85 (▲0.05)	2.0 (▲0.2)
	改定前	1.3	0.9	2.2
係長級以下	改定後	1.35 (▲0.15)	0.65 (▲0.05)	2.0 (▲0.2)
	改定前	1.5	0.7	2.2
再任用職員 (課長代理級以上)	改定後	0.7 (▲0.05)	0.4 (▲0.05)	1.1 (▲0.1)
	改定前	0.75	0.45	1.2
再任用職員 (係長級以下)	改定後	0.8 (▲0.05)	0.3 (▲0.05)	1.1 (▲0.1)
	改定前	0.85	0.35	1.2
特定任期付職員	改定後	1.5 (▲0.15)	—	1.5 (▲0.15)
	改定前	1.65	—	1.65

別表2 平成23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	1.025	0.875	1.9	1.175	0.875	2.05	2.2	1.75	3.95
係長級以下	1.225	0.675	1.9	1.375	0.675	2.05	2.6	1.35	3.95
再任用職員 (課長代理級以上)	0.55	0.425	0.975	0.7	0.425	1.125	1.25	0.85	2.1
再任用職員 (係長級以下)	0.65	0.325	0.975	0.8	0.325	1.125	1.45	0.65	2.1
特定任期付職員	1.4	—	1.4	1.55	—	1.55	2.95	—	2.95

(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)別表2については、平成23年4月1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22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22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22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 給与構造・制度の改善に向けた課題

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、勤務実績の給与への反映などの諸施策が実施されており、本年までに各施策の定着及び改善が進められてきたところである。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、進捗状況等について順次検証が進められているが、地域間給与配分の見直し等について、平成23年度以降最終的な検証を行うとされている。

本市においても、給与制度改革による諸施策が実施されてから4年目となり、国における給与構造改革の検証の動向も踏まえつつ、給与制度改革の検

証を進めていく必要がある。本委員会としても、昨年の報告及び勧告において職務給の原則等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言及を行ったところであるが、今後も給与決定の諸原則に適うことはもとより、職員の努力に適切に報い、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、引き続き検討を進めていく。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、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、給料水準については、本市では各級の間で給料水準の重なりが大きく、上位級との給料水準の乖離が少なくなっており、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維持・向上させていくため、国や他都市の給料表水準も勘案のうえ、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ことなど、給料表のあり方についてさらに検討を進めていく。

(2) 行政職給料表 3 級等の最高号給の切下げ

本委員会は、昨年の職員の給与に関する報告及び勧告において、行政職給料表 3 級等の最高号給付近の給料水準を引き下げることが必要である旨を言及したが、未だこの報告及び勧告の内容が実施されていない。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、給料表の級間の給料水準の重なりを縮減するため、昨年の報告及び勧告の内容を踏まえ、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措置等を確実に実施する必要がある。

(3) 住居手当

住居手当については、昨年、国において自宅にかかる住居手当が廃止され、本市においても本年 4 月に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を廃止したものである。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については、本委員会において、国家公務員と本市職員との住居事情の相違及び民間の状況などを検証したところ、国家公務員の場合は転居を伴う異動の頻度が高く、官舎等が整備されているのに対し、本市職員の場合は国と比べ転居を伴う異動の頻度が低く、官舎等に相当する施設はないことから、職員が自ら住居を確保する必要があるなどの住居事情の相違があり、また、本年の民間給与調査における民間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 62.6% となっており、自宅（持家）に対して支給する事業所の割合も 50.3% となっている。

これらのことを鑑みると、本市においては、自ら所有する住居にかかる住居手当を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

や他都市の動向を注視しながら、検証を継続していくこととする。ただし、国が自宅にかかる住居手当を廃止していることや、持家に居住するか、借家に居住するかは個人のライフスタイルの相違という側面もあり、ライフスタイルの違いにより手当額に差を設けることが適当であるかどうかという問題もあるため、現行の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。

(4) 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月1日施行の改正労働基準法を踏まえ、月60時間を超える超過勤務にかかる超過勤務手当の支給割合が引き上げられたが、日曜日又はこれに相当する日における勤務の時間については、月60時間の積算の基礎から除いているところである。一方、本年の民間給与調査の結果によれば、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めている事業所の従業員の割合は60.7%となっている。このような民間の実態を踏まえると、本市においても月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日を含むことが適当である。なお、実施時期については、平成23年4月1日から実施することが適当である。

(5) 勤勉手当

本市では、勤勉手当の支給にあたり、課長代理級以上の職員については、各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の月額及びこれに対する地域手当の月額（以下「扶養手当月額等」という。）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の実原資としているが、係長級以下の職員については、扶養手当月額等を勤勉手当の額を算出する際の基礎額に算入している。

このことについて、人事考課制度を含む人事評価制度は、平成18年度に制度が実施されてから5年目を迎えているが、任命権者において改善が進められ、一定の制度定着が図られており、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、頑張った職員が報われ、個々の職員のみならず、組織全体の士気を高揚させることにもつながることが期待できる。また、勤勉手当は勤務成績に応じて支給される手当であることを鑑みると、勤務と直接関係のない扶養手当を基礎額とするのは適当ではない。

こうしたことから、勤勉手当の支給にあたっては、本市課長代理級以上の職員及び国家公務員と同様に、本市係長級以下の職員についても扶養手当月額等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の実原資とする必要がある。

実施時期については、人事考課制度の評価対象期間は毎年9月30日から翌年9月29日までとなっており、本年の職員の給与に関する報告及び勧告を行った後の評価対象期間における人事考課の結果から勤勉手当への勤務成績反映を拡大させるため、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。

3 時代の要請に応じた活力ある組織づくり

少子高齢化や情報化・国際化の進展等変化著しい社会経済情勢の中、それ

に伴い移り変わっていく市民ニーズ、行政課題を的確に捉え、迅速にそれに対応した施策を実行していく柔軟性と機動性が本市には求められている。そのためには、組織として人材育成に力を注ぐとともに、多様な発想を有する職員を確保し、性別や年齢にかかわらず、個々の特性を適材適所で最大限活かして、組織力を向上させる取組みが必要である。そして、個々の職員が高い士気を持って、果敢に新たな行政課題にも立ち向かい、日々の業務に邁進することができるよう、その能力と業績を適正に評価し処遇することが重要である。

(1) 活力ある組織のための多様な人材確保

ア 継続的かつ計画的な人材の確保

本市においては、市政改革基本方針で、職員数の削減を重要課題として掲げ、平成18年度より新規職員の採用は原則凍結とされた。しかしながら、平成20年3月に同方針は修正され、将来の本市を支える優秀な人材を必要最小限採用するという考えのもと、大学卒程度の事務採用試験が再開された。また、今年度より大学卒程度の技術採用試験及び高校卒程度の事務採用試験も再開されたところである。

新規職員の採用は、職員の士気を維持し継続的組織運営を図る観点から、続けて行うことが必要であり、本市の目指すべき方向性を踏まえたうえで、将来あるべき職員構成に沿った計画的実施が求められ、また学歴別構成等変化している人材供給構造を見極め、これに即した採用方針及び試験体系とすることが必要である。その際には、今年度再開された高校卒程度の事務採用試験で採用を予定している職員の組織内での活用、育成方針を明確にするとともに、原則採用凍結の期間中も一定数継続的

に採用されている専門的職種の職員数と最小限のみの採用となっている事務職員数との差が、将来の職員構成に与える影響等にも注意を払う必要がある。

また、採用抑制が続く中、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が行われており、今年度新たな転任制度も設けられたところである。今後も人材確保にあたっては、新規採用だけでなく、内部人材の活用等多面的に展開し、意欲あふれる多様な人材を確保していくことが求められる。さらに、有為な人材の有効活用の必要性から、専門職学位や民間企業での経験等を持つ職員の管理職登用についても引き続き研究していく必要がある。

なお、医師の定年については、本市では60歳となっているが、国及び他都市では65歳とされているため、人材確保の観点から、本市においても国及び他都市と均衡するよう定年の引上げを検討する必要がある。

イ 人事交流の推進

民間企業や他の公務部門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という観点のみならず、組織の活性化や閉鎖性の是正という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や、職員の意識改革を図るための民間企業や他の公務部門との人事交流をより一層有効に活用することで、職員の能力向上と組織全体の活力向上へとつなげていく取組みが必要である。

(2) 人材の育成

ア 能力・適性に即した人材育成

現在本市では、地域主権をうたい市民との協働による市政運営を進め

ている。また、グローバル化が進展する中、アジア圏域をはじめとして世界から多くの人が集う活気ある大阪を目指し、施策を推進している。こうした状況下において、複雑・多様化している市民ニーズに対応した施策や、国際的視点に立った幅広い視野に基づく施策を迅速に立案し、それら施策を着実に実践できる高度な能力が職員に求められている。

そのため、職員は一層の能力向上を目指し、主体的に自己啓発に取り組むことが必要であるが、こうした個々の職員の能力開発の一環として、キャリア形成をより主体的に具現化させる仕組みとしての庁内公募制度や自己申告制度の有効活用につき、検討していくことも必要である。

一方、職場では組織の求める職員像を明示したうえで、管理職員が職員の能力や適性に応じて助言・指導を行う日常的支援が必要であり、管理職員の部下育成能力がより一層重要となっている。したがって、その能力を向上させるための研修を充実させる取組みも必要である。

なお、人材育成は、性別に関係なく個々の職員の能力、適性に沿って行うべきものである。本市では、女性管理職員数は近年着実な増加傾向にあるものの、課長代理級以上の職への新規昇任者における女性の割合は依然として低い状況にある。そのため、今後も能力と適性に応じた人事配置や業務分担を進め、職員の能力開発の機会の付与等に男女で偏りがないようにする等の継続的取組みが必要である。

イ 人事評価制度の安定的運用への取組み

人事評価制度は、平成18年度に導入後、一定年数を経過したことで、人材育成・能力開発という主目的は浸透してきていると評価できるものの、評価基準の認識の統一が十分ではなく、未だ評価結果のバラツキが生じていると思われる。人材育成等の目的を一層定着させ、評価の習熟

を図っていく観点から、評価者の研修及び被評価者の研修等を継続的に実施するとともに、内容も充実させていくことが求められる。

また、人事評価制度にあっては、意見交換の場である面談において、評価者が職務遂行にあたっての具体的な指導・助言等を行うことが重要なのはもちろんのこと、常日頃からコミュニケーションを密にし、指導・助言を日常的に行っていくことも必要である。

今年で5年目の制度だが、その運用においては制度への信頼と評価の透明性、納得性を高めるため、検証と改善を図り、完成度を高めていく継続した取り組みが必要であり、本年も新たに係員層の「期待行動事例集」が作成されたところである。今後も運用実態を把握したうえで、必要に応じ改善を図ることが重要であり、職員の特定分野に突出した能力を特に認めて評価していくこと等も検討する余地がある。

さらに、人事評価は人材育成だけでなく、任用、給与等人事管理の基礎となるものであるが、評価結果をより適正に反映させることで、職員のモチベーションを高め、ひいてはより良い行政サービスへとつながる仕組みが形成されなければならない。そのため、たとえば複数年の評価結果を累積させ活用していく手法や、勤勉手当にはその支給時期に応じた直近の業績評価を反映させること等、評価結果の反映の手法やより効果的な活用方法について、検証も含め研究検討していく必要がある。

(3) 高齢期における職員の活用

人事院は、本年の勧告において、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、段階的に国家公務員の定年を60歳から65歳まで引き上げることが適当であること、そのためには、60歳台の多様な働き方

と50歳台を含めた給与のあり方の見直しが必要であることを報告した。

本市においても、本格的な少子高齢社会を迎える中で、雇用と年金の接続を図るとともに、職員が知識・能力を十分発揮し、多様な市民ニーズに効率よく柔軟に対応していくためには、段階的な定年の引上げも含めて、高齢期における職員の本市組織にふさわしい活用を検討する必要がある。

その際には、本年中を目途に行われる人事院による具体的な立法措置のための意見の申出を踏まえ、組織活力を確保しながら人材を有効に活用する方策、個々の職員が多様な働き方を選択できる制度、職務等に応じた給与のあり方など採用から退職に至る人事管理全体を見直すことが必要である。

4 仕事と生活の調和の実現に向けた取組みの推進

職員それぞれのライフステージに合わせて、柔軟に仕事と生活の調和を図りながら働くことができる勤務環境を整備することは、多様な人材を確保するとともに、職員が心身共に充実した状態で、その意欲と能力を遺憾なく発揮して働くことにつながり、公務能率の向上、ひいては市民サービスの充実の観点から極めて重要である。そのため、全ての職員にとって、より働きやすい勤務環境の実現に向けて、取組みを進めていく必要がある。

(1) 超過勤務の縮減

長時間労働を抑制し、労働者の健康の保持と、仕事と生活の調和の実現を図ることを目的として、時間外労働の割増賃金率の改正等を内容とする改正労働基準法が本年4月に施行された。

本市においては、平成20年3月に策定された「時間外勤務の縮減にか

かる指針」に基づき、各職場において超過勤務の縮減に向けた取組みが行われているが、目安時間とされている年間360時間を超える超過勤務を行っている職員がなお多く見受けられる。よって、この度の改正労働基準法の趣旨も踏まえ、同指針に基づき、さらなる超過勤務縮減の取組みを進めていくことが必要である。

そのためには、全職員が今一度、超過勤務は臨時又は緊急の必要がある場合に命じるものであることを認識するとともに、管理職員にあっては超過勤務の必要性の判断を的確に行い、業務内容の見直し・合理化等にも先頭に立って取り組むことが肝要である。さらに、超過勤務命令を受けずに職員が長時間にわたり在庁してい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ること等を通じ、職員の勤務時間管理を適切に行うとともに、管理職員が職員の業務内容や業務進捗状況を把握しつつ、率先して職員が退庁しやすい環境整備に努めることも必要である。

(2) 両立支援の推進

育児・介護休業法の改正に伴い、本市においても本年6月、育児休業等の取得要件の緩和、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が新たな仕事と家庭の両立支援策として措置されたところであるが、制度を設計するだけにとどまらず、実際の利用を促進していくことが重要である。

そのためには、現行制度の一層の周知とともに、管理職員を中心としながら制度を利用しやすい職場環境の形成に努めていく必要がある。

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」の後期行動計画期間の初年度にあたるが、挙げられた数値目標

の達成に向けて、子どもを生み育てやすい職場環境づくり等、示されている具体的取組み内容を着実に推進していく必要がある。なかでも、男性、女性共に仕事との両立を図りながら育児に参加していくことが求められる中において、男性の育児休業等の取得率が未だかなり低い状況である点が大きな課題である。男性の育児休業等取得促進を一つの狙いとした改正育児・介護休業法の趣旨に鑑み、男性が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成、意識啓発等の取組みを精力的に行っていく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進

本市職員の精神及び行動の疾患による休職者の割合を経年比較すると、高率で推移しており、またその人数も年々増加傾向にある。

こういった状況の下、メンタルヘルス対策が急務とされ、任命権者においては様々な形態による相談窓口の確保、円滑な職場復帰支援策として段階的職場復帰制度の設置等、多岐にわたる取組みが実施されているが、依然休職者数が増加傾向にある現状を踏まえ、引き続き対策の推進が必要である。

メンタルヘルス対策においては、各職場において管理職員等が心の健康状態の変調に陥っている職員にいち早く気づき、早期に適切な対応をとる取組みが極めて重要であり、その一層の取組み強化が求められ、また日常の職員同士のコミュニケーションで風通しのよい職場環境を形成し、周囲の人に相談しやすい雰囲気醸成を図ることも重要である。

同時に、職員一人ひとりが主体的に自らの心の健康状態に注意を払い、その保持増進を図ることによる予防が肝要である。そのため、研修やセルフケアに関するリーフレット等の継続的発行等を通じて、心の健康づくり

に関する知識を啓発する取組みの徹底が求められる。

なお、任命権者においては、平成17年度に策定された「心の健康づくり指針」の改定を来年度を目途として行う予定としているところであるが、指針の改定にあたっては、疾病の発症要因の分析も踏まえ、より実効性ある取組み指針とする必要がある。

近年、社会経済情勢の急速な変化に伴い複雑・多様化している市民ニーズや行政課題に対して、市民との協働を進めながら果敢に立ち向かい、取り組んでいくことが本市には求められている。

そのためには、本市行政、職員に対する市民の信頼を得ることが必須であり、そのことが将来の市政を決定する一つの鍵ともいえる。

しかしながら、本市では職員による不祥事が続発しており、市民からの信頼回復への取組みは、まだ道半ばである。

問題の根底には、公務員としての自覚とともに、高い使命感、倫理観を持って職務にあたるという心構えが不足していたことや、時代に合わせ柔軟な見直しが図られてこなかった組織風土の問題があり、その改善への取組みが急務となっている。

この度、本市において策定された非違行為等に対する厳格化と同時に士気高揚策も図った、信賞必罰を土台とする「不祥事根絶プログラム」でもその理念が示されているが、本市職員一人ひとりが改めて市民の信託を受け職務遂行する公務員としての自覚を持ち、改善への取組みを着実に積み重ねていかなければならない。さらに、問題を組織全体のものとして捉え、改善への取組みを前進させる組織風土づくりも必要である。そのためにも、個々の職員の士気を高

め、頑張った職員がその能力、業績に応じて適正に評価される仕組みを確保し、その結果として職員全員がいきいきと働く、活力あふれる組織を目指していくことが不可欠である。

本市では危機的財政状況の下、市政の抜本的改革を進めており、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厳しい状況にあるが、職員にあっては市民全体の奉仕者としての高い自覚と誇りを持ち、市民からの要請に応える質の高い行政サービスの提供と将来にわたり活力みなぎる市政の実現を目指して、なお一層個々の職場で職務に精励されることを強く期待する。

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。

別紙第 2

勧 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 22 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 1,486 円（0.35％）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、職務給の原則のさら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 22 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 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、年間の支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とすること。

なお、期末手当及び勤勉手当の支給割合については、次のとおり改定すること。

(1) 平成22年12月期以降の支給割合

ア 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1.35月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65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1.15月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85月分とすること。

イ 再任用職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3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0.7月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

ウ 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1.5月分とすること。

(2) 平成23年6月期以降の支給割合

ア 再任用職員及び特定任期付職員以外の職員

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1.225月分及び1.375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0.675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1.025月分及び1.175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0.875月分とすること。

イ 再任用職員

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0.325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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425月分とすること。

ウ 特定任期付職員

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1.4月分及び1.55月分とすること。

3 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。ただし、2の(2)については、平成23年4月1日から実施すること。

なお、平成22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22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。

