



人委第 153 号

平成 24 年 9 月 25 日

大阪市会議長 辻 淳子 様

大阪市長 橋下 徹 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10月13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24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、17,562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1-1表のとおりである。

第1-1表 本年4月現在における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   | 339,633 円   | 人 員                  | 11,939 人 |        |
|           | (313,628 円) | 平 均 年 齢              | 42.3 歳   |        |
| 扶 養 手 当   | 10,361 円    | 平均勤続年数               | 21.4 年   |        |
| 管 理 職 手 当 | 11,893 円    | 平均扶養親族               | 1.0 人    |        |
|           | (11,298 円)  | 学歴別<br>構成比<br>(最終学歴) | 大学卒      | 39.5 % |
| 地 域 手 当   | 54,292 円    |                      | 短大卒      | 13.2 % |
| 住 居 手 当   | 9,432 円     |                      | 高校卒      | 47.2 % |
| 単身赴任手当    | 75 円        |                      | 中学卒      | 0.1 %  |
| 平均給与月額    | 425,686 円   | (399,086 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（局長級▲14.0%・部長級、課長級及び課長代理級▲11.5%・係長級以下▲3%～▲9%）及び管理職手当（▲5%）の減額が実施されている。

また、本年8月に、給与制度の改正が実施されたところであるが、その改正が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した、8月からの行政職給料表適用の職員の給与の状況は、第1-2表のとおりである。

第1-2表 8月からの行政職給料表適用の職員の給与の状況（試算）

| 項 目       | 内 容                   |
|-----------|-----------------------|
| 給 料 月 額   | 337,725 円 (313,636 円) |
| 扶 養 手 当   | 10,361 円              |
| 管 理 職 手 当 | 11,958 円 (11,361 円)   |
| 地 域 手 当   | 54,015 円              |
| 住 居 手 当   | 7,611 円               |
| 単身赴任手当    | 75 円                  |
| 平均給与月額    | 421,745 円 (397,059 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。なお、減額措置の内容については、第1-1表(注)2のとおりである。
2. 本年8月から実施された給与制度の改正が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した概算値である。

## 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388事業所を対象に平成24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345事業所において調査を完了した（調査完了率88.9%）。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10.3%（昨年

13.2%)、課長級で8.0% (同 10.1%) 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66.7% (昨年 63.2%)、課長級で72.0% (同 69.9%) と、いずれも昨年より増加している。(参考資料 第15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85.4% (昨年 88.9%)、課長級で73.5% (同 75.4%) と昨年より減少している。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22.5% (昨年 30.3%)、課長級で16.8% (同 25.0%) と昨年より減少している。(参考資料 第16表)

## (2) 雇用調整の実施状況

平成24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、27.0% (昨年 30.8%) となっており、昨年と比べると減少している。

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10.5% (昨年 16.5%)、残業の規制を実施した事業所の割合は8.0% (同 7.0%)、部門の整理・部門間の配転を実施した事業所の割合は7.0% (同 5.6%) となっている。(参考資料 第18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4.8%、課長級について4.6%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3.2%、課長級について5.8%となっている。(参考資料 第19表)

## (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200,446円、短大卒で176,764円、高校卒で160,127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 93.5%、高校卒で 87.1%となっている。(参考資料 第 12 表、第 20 表)

#### (4) 扶養手当の支給状況

扶養手当の平均支給月額、配偶者に対するもの 15,033 円、第 1 子に対するもの 6,009 円、第 2 子に対するもの 5,523 円となっている。(参考資料 第 21 表)

#### (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 53.4%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は 44.2%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 54.6%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、26,000 円以上 27,000 円未満である。(参考資料 第 22 表)

### 3 経済・雇用指標等

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模 30 人以上)によると、本年 4 月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与は、全国では前年同月比 0.3%の増加、大阪府では前年同月比 0.5%の減少となっている。

本年 4 月の消費者物価指数は、全国では前年同月比 0.4%の増加、大阪府では前年同月比 0.7%の増加となっている。

本年 4 月の有効求人倍率は、全国で前年同月比 0.17 ポイント増の 0.79 倍、大阪府では前年同月比 0.1 ポイント増の 0.74 倍となっている。

平成 24 年 1～3 月期の完全失業率は、全国で前年同期比 0.2 ポイント減の

4.5%、大阪府では前年同期比0.1ポイント減の5.3%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176,300円、3人世帯は195,310円、4人世帯は214,330円となっている。(参考資料 第27表、第29表)

#### 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下で、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11,177円(2.63%)上回っており、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15,423円(3.86%)下回っている。また、本年8月に実施された給与制度の改正が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した、8月からの本市職員の給与は、給料及び管理職手当の減額措置がないものとした場合では民間給与を7,236円(1.72%)上回っており、給料及び管理職手当の減額措置実施後では民間給与を17,450円(4.39%)下回っている。(第2表)

第2表 本市職員と民間の給与比較

| 民間給与<br>(A) | 本市職員給与(本年4月現在)<br>(B) |           | 較 差<br>(A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$ |
|-------------|-----------------------|-----------|--|
| 414,509 円   | 減額措置前                 | 425,686 円 | ▲11,177 円 (▲2.63%)   |
|             | 減額措置後                 | 399,086 円 | 15,423 円 ( 3.86%)  |

(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。

| 民間給与<br>(A) | 本市職員給与(8月時点試算)<br>(B) |           | 較 差<br>(A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$ |
|-------------|-----------------------|-----------|--|
| 414,509 円   | 減額措置前                 | 421,745 円 | ▲7,236 円 (▲1.72%)  |
|             | 減額措置後                 | 397,059 円 | 17,450 円 ( 4.39%)  |

(注) 本市職員給与及び較差の欄の表示は、本年8月に実施された給与制度の改正が本年4月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した場合の概算値である。

(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3.95月分に相当している。(第3表)

第3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23年8月から平成24年1月まで〕 | 1.95月分   |
| 上半期〔平成24年2月から平成24年7月まで〕 | 2.00月分   |
| 計                       | 3.95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月における公務と民間の給与を比較するにあたり、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を273円(0.07%)上回っていた。本年については、4月から給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、当該措置による減額後の給与額に基づく官民格差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を28,610円(7.67%)下回っていた。従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っている。本年は、減額後は民間給与を下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることも勘案する必要がある。以上の諸事情を踏まえ、減額前の較差に基づく改定は行わない。

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3.94月分に相当しており、給与法の定めによる国家公務員の期末・勤勉手当と均衡している。また、期末・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっていることを勘案し、特別給の改定は行わない。

### 2 給与制度の改正等

#### (1) 昇給・昇格制度の改正

給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定される。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正を行う。

昇給制度については、55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制する。

昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額額の増加額を縮減するよう、昇格時号俸対応表の見直しを行う。

#### (2) 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与構造改革の経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大1号俸上位の号俸とする。

#### (3) 地域間給与配分の検証

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、最終的な検証を行った結果、地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れんしてきている。地域別の較差は縮小し、安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されて

いることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したと考える。

#### **(4) 産業構造、組織形態の変化等への対応**

現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から調査の対象に加える。また、民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討を進める。

### **3 国家公務員制度改革についての基本認識**

#### **(1) 国家公務員制度改革の経緯**

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にある。

#### **(2) 国家公務員制度改革4法案の論点**

##### **ア 協約締結権付与に関する論点**

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

##### **イ 人事行政の公正の確保に関する論点**

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保
- ・ 幹部職員人事の公正確保

### **4 高齢期における職員の雇用問題**

#### **(1) これまでの動き**

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。また、本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題となっている。

「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする事とされた。

#### **(2) 新たな再任用に関する課題と取組**

- ・ 新たな任用制度の下、検討すべき主な課題は次のとおりである。①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくのか。
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速していくべきである。
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な

給与上の措置について検討し適切に対応することとしたい。

- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討する必要があると考える。
- ・ 平成 26 年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成 23 年 9 月）で示した定年引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要がある。

## 5 人事行政上の諸課題への取組

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

#### ア 人事評価の適正な実施及びその活用

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要がある。その上で、評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を行っていくこととしている。

#### イ 幹部人材育成・研修の在り方

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方について検討する。

#### ウ 専門家の計画的育成

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組むことが必要であり、専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要である。

### (2) 職員の勤務環境の整備

#### ア 超過勤務の縮減

各府省において管理職員による勤務時間管理の徹底などの具体的な取組を進めることが最も重要である。また、国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善を進めていくことが重要である。他方、超過勤務手当については、必要に応じた予算が確保される必要がある。

#### イ 男性の育児休業取得の促進

極めて低い男性職員の育児休業の取得を促すためには、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要であることから、育児休業制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行う。

#### ウ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の遠隔地への転勤が女性就業者の離職の要因の一つとなっているとして、そのような女性の雇用の継続について、公務員が率先して対応することとされており、今後、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、休業制度など制度面を含め、必要な対応について検討を進める。

# 意 見

## 1 本年の公民給与の比較と給与改定

給与改定に係り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。

### (1) 民間給与調査に基づく民間給与との比較

民間の給与水準等を把握するため、本年も、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、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基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、報告3で述べたような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11,177円(2.63%)上回っていた。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15,423円(3.86%)下回っていた。

一方で、給与制度の改正により本年8月より本市職員の平均給与月額は引き下げられており、この引下げによる影響額は、本委員会の試算では月額3,941円(0.93%)となる。

職員給与を民間給与と均衡させるには、職員給与が民間給与を上回るマイナス較差を解消するよう月例給の引下げ改定を行う必要があるが、本年4月時点の較差相当分である11,177円のうち、3,941円は本年8月に既に引き下げられていることになる。そのため、本年引下げ改定すべき月例給の額は、本年8月に実施された給与制度の改正後の職員給与試算値と民間給与との較差相当分である7,236円となる。

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(3.95月分)は、本市の期末・勤勉手当の年間支給月数(3.95月分)と均衡している。

## (2) 民間給与の把握のための賃金構造基本統計調査の活用

民間給与水準等の把握方法として、民間給与調査が長年にわたり確立されてきたが、職員給与水準と厚生労働省の賃金構造基本統計調査(以下、「賃金センサス」という。)で表された平均的な民間給与水準との乖離をとらえ、公務員給与が高すぎるのではないかとの指摘がある。また、本市では、本年6月1日に大阪市職員基本条例が施行され、同条例第24条第3項において、「人事委員会は、民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態を把握するため、直近の賃金構造基本統計調査規則(昭和36年労働省令第8号)第1条に規定する調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考として活用しなければならない。」とされている。

そこで、本委員会は、賃金センサスを民間の給与実態を把握するために活用することについて研究を進めてきたところである。

### ア 賃金センサスと民間給与調査の相違点

賃金センサスと民間給与調査とを比較すると、調査対象となる民間事業所を調査の母集団となる事業所から無作為に抽出していることや、

個々の従業員の年齢、学歴等の属性を特定しつつ、月例給を調査していることなど、調査設計の大枠については共通性がみられる。

一方で、調査設計の細部については、相違点がみられるところであり、特に、民間給与調査の代替として賃金センサスを活用しようとする場合には、主に以下のような相違点が課題となる。

#### (ア) 調査データのタイムラグ

民間給与調査では当年4月分給与として支給された月例給と前年8月から当年7月までに支払われた賞与等の特別給を調査しているが、賃金センサスでは当年6月分給与として支給された月例給と前年1月から12月までに支払われた賞与等の特別給を調査し、それを翌年2月に公表している。そのため、給与報告・勧告の時期との関係で、職員給与との比較に用いる月例給データは前年6月分となり、特別給については、前々年1年間のデータとなる。

#### (イ) 月例給からの通勤手当額の分離

給与比較に用いる月例給には、実費弁償的な要素の強い通勤手当を含めることは適当ではないため、民間給与調査では4月分の月例給に含まれる通勤手当額を把握し、月例給から分離している。一方、賃金センサスでは一部の例外はあるものの、基本的には通勤手当額を把握していないため、月例給から通勤手当額を分離できず、また、そもそも個々の月例給データに通勤手当額が含まれているか否かも判然としない。

#### (ウ) 役職段階の把握

民間給与調査では、従業員の役職段階を、部長や課長といった基幹的な役職に加え、その間に位置する次長や課長代理などの中間的な役職を含む8段階で調査しているのに対し、賃金センサスでは部長級、

課長級、係長級、非役職者の4段階の調査となっており、次長、課長代理等の中間的役職及び支店長・工場長を調査していない。また、役職段階ごとの従業員の属性や月例給が把握できるのは常用労働者100人以上の企業に限られている。

#### イ 賃金センサスの結果の活用方法

公務員の給与水準に対する疑問・批判として、賃金センサス等の調査による民間平均給与額との乖離が挙げられるが、この場合、単純な平均給与額によって比較がなされていることも少なくないように思われる。我が国においては、一般的に職種、役職段階、学歴、年齢等が給与決定に重要な影響を与える要素となっていると考えられるが、異なる集団の間ではこれらの給与決定要素ごとの人員構成が異なっている。そのため、単純な平均給与額同士による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較が行えないため、その影響を除去して比較する必要がある。

そこで、月例給については、人事院及び本委員会を含む全国の人事委員会は、職員給与と民間給与との比較において、公務と民間の同職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較するという、いわゆるラスパイレス方式を採用しているところであり、民間給与調査はこのラスパイレス方式で給与比較を行うためのデータを把握できるよう調査の設計がなされている。

一方で、賃金センサスはこのような給与比較のための調査設計はされておらず、アで示したような課題の解消なくして民間給与調査の代替として賃金センサスの調査結果を用いたラスパイレス比較を行うことは適当ではないと考える。

また、賞与等の特別給については、前々年のデータを用いて比較する

ことになってしまい、平成 21 年に世界同時不況の影響等により特別給を中心に職員給与の大幅な引下げ改定を行ったことなどを踏まえれば、月例給以上に経済変動に影響されやすいと考えられる特別給について、約 2 年間のタイムラグのある賃金センサスの調査結果を直接活用することは適当ではないと考える。

そこで、現時点においては、月例給について、民間給与の傾向を賃金センサスの調査結果から把握するという方法を検討する。具体的には、人事院が本年及び平成 22 年勧告等で言及している 50 歳台等の年齢階層における民間の給与の傾向を把握することとする。

なお、賃金センサスによる民間給与の傾向を把握する場合、対象となる民間従業員については、職員給与の傾向と比較するためにも、大阪市内の事業所における雇用形態や職種が職員と同種の者としている。また、直近の賃金センサスの調査データは昨年 6 月分の給与データであることや、経年的なデータにはバラつきがみられることから、平成 21 年から平成 23 年の 3 年間の調査データから民間給与の傾向をみることにする。

(賃金センサスに基づく民間給与の傾向)

この考え方に基づいて、民間給与の傾向を把握するため作成したものが参考資料第 30 表であり、年齢層が 40 歳から 44 歳までの区分を 100 とし、40 歳台及び 50 歳台の給与水準を指数化したものである。

この表から、市内の民間事業所では年齢階層の上昇に伴って所定内給与も増加するが 50 歳台前半層をピークに 50 歳台後半層から低減する傾向がみられる。この傾向は人事院が平成 22 年勧告において言及している「50 歳台後半層の民間の月例給は、他企業への出向・転籍なども背景に、全体としてみると 50 歳台前半層に比べその水準が低下している」という内容とも一致している。

### (3) 本年の給与改定

#### ア 月例給

(2)で検証したとおり、賃金センサスを民間給与調査の代替として用いることや単純な平均給与額で比較することは適当ではないため、民間給与調査に基づき算定した公民較差の解消を図ることを基本として給与改定を行うべきであるが、具体的な改定の内容については、賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえた上で、検討を行うことが大阪市職員基本条例第24条第3項の規定にこたえることにつながると考える。

本年については、(1)のとおり、本年の公民較差を解消するため月例給を7,236円引き下げる必要があり、賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえれば50歳台後半層の給与上昇を抑制するよう給料表の引下げ改定を行うことも考えられるが、本年8月の給与制度の改正により給料表の最高号給の大幅な切下げが実施され、高年齢層職員の給与上昇が抑制されており、また、改正について経過措置が設けられていることを考慮すると給料表をさらに改定することは困難な状況にあると言わざるを得ない。諸手当については、本年は月例給の大幅な引下げが必要となり、特定の手当受給者だけで公民給与差の解消を行うことは適当ではない。

そこで、本年の月例給の改定については、本年8月の給与制度の改正による給料表等の改正には経過措置が設けられており、それに伴う職員給与の引下げは来年度以降も段階的に実施されることに留意しつつ、本年の公民較差相当分として、当面地域手当の支給割合を100分の2引き下げることが適当であると考え。ただし、平成20年以降、本委員会は医師の処遇を確保する観点から医療職給料表(1)の引下げ改定を行わないことが適当である旨を言及してきており、依然としてその必要が認められるため、医療職給料表(1)が適用される職員については、月例給の改定

を行わないことが適当である。

#### イ 特別給

(1)のとおり、市内民間事業所における特別給の年間支給割合は、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数と均衡しており、改定を行わないことが適当である。

#### (4) 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（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施する必要がある。なお、(3)について、月例給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24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、実際に支払われている職員給与は4月時点でも給与制度が改正された8月時点でも民間給与を下回っているため、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、所要の調整措置を行う必要がある。この場合、8月に給与制度の改正が実施されていることを勘案し、次のア及びイの合計額に相当する額を平成24年12月期の期末手当の額において減額調整することが適当である。

#### ア 4月から7月までの調整額

本年4月の給与額に本年4月時点の公民較差率（▲2.63%）を乗じて得た額に4を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給の額に本年4月時点の公民較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額

イ 8月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの調整額

本年8月の給与額に本年8月に実施された給与制度の改正後の職員給与試算額と民間給与との較差率（▲1.72%）を乗じて得た額に、本年8月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

## 2 給与制度等に関する課題

本市の給与制度については、平成19年4月の給与制度改革以降、本委員会の報告及び勧告に基づく改定を含め、様々な改正が行われてきたところであるが、本年8月には給料表の各級の最高号給の大幅な切下げや持家に係る住居手当の廃止などを内容とする給与制度の改正が行われた。

また、本市職員給与については、本年を含め、5年連続で月例給の引下げ勧告となっており、さらに本市の厳しい財政状況からとられてきた給与減額措置について、本年4月から減額率が増加されるなど、職員にとって非常に厳しい状況が続いている。

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、職員の執務意欲を維持・向上させていくためにも、職員がより一層意欲と能力を発揮できるよう、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。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) 給料表の構造と職員の執務意欲の維持・向上

本市の給料表の構造について、本委員会はこれまで、年功的な給与上昇

を抑制するための昇給カーブのフラット化や、職務給の原則をより徹底するための級間の給与水準の重なり幅の縮減などの必要性を言及してきたが、本年8月の給与制度の改正により、各級の最高号給の大幅な切下げや、局長級及び部長級の職員の給料月額が定額化されたことにより、年功的な給与上昇の抑制及び級間の給与水準の重なり幅の縮減といった課題については、一定整理されたと言える。

一方で、最高号給の切下げにより、現在、多くの職員に最高号給が適用される状態になっており、最高号給以下の号給が適用されている職員についても従前より相当早く最高号給に到達することになる。

これらの最高号給に到達した職員については、どれだけ頑張っても、現在より上位の職務の級に昇格しない限り、勤勉手当を除きその業績が給与に反映されないことになり、職員の執務意欲の低下が懸念されるところである。組織全体の活力を維持・向上させていくため、優秀な職員を積極的に抜擢することを進めるとともに、昇格するまでに至らない多くの職員についても、その執務意欲の維持・向上を図るための方策を検討する必要がある。

## (2) 昇給・昇格制度

本年、人事院は、50歳台、特にその後半層において官民の給与差が相当程度存在していることを考慮して、50歳台後半層における給与上昇をより抑制するため、昇給・昇格制度の改正を勧告したところである。

市内の民間事業所においても、1(2)イのとおり、民間従業員の給与は、50歳台前半層をピークに50歳台後半層では減少に転じるという傾向がみられるところである。

一方で、8月に実施された給料表の各級の最高号給の大幅な切下げ及び

局長級及び部長級の給料月額の設定額化により、50歳台の職員の給与水準の上昇は一定抑制されているなど、国とは異なる状況もあるため、昇給・昇格制度の見直しについては、本市における昇進管理等の人事運用の実態を踏まえながら検証・検討していく必要がある。

### (3) 住居手当

昨年、本委員会は、持家に係る住居手当について、市内民間事業所及び他の政令指定都市における支給状況等を考慮し、直ちに廃止すべき状況にはないものの、その状況は流動的であり、住居手当制度全般について検証・検討していく必要がある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見ると、住居手当を支給する事業所の割合は54.6%（昨年64.6%）となっており、そのうち、借家・借間に対して手当を支給する事業所の割合は97.8%（同96.5%）、自宅（持家）に対して手当を支給する事業所の割合は81.0%（同81.9%）となっている。また、調査対象事業所全体に対する借家・借間に手当を支給する事業所の割合は53.4%（昨年62.3%）、自宅（持家）に手当を支給する事業所の割合は44.2%（同52.9%）となっている。

昨年と比べ、市内民間事業所においては、調査対象事業所全体に対する住居手当を支給する事業所の割合は持家、賃貸の別にかかわらず低下している状況にある。

また、他の地方公共団体における持家に係る住居手当の支給状況については、政令指定都市では昨年同様4都市が廃止するに止まっているが、都道府県等では廃止する傾向が強まっている。

こうした状況の中、本市では、本年8月の給与制度の改正により、持家に係る住居手当が廃止されたが、この廃止措置は、任命権者において住居

手当の在り方について検討された結果として実施されたものであると考えるところであり、本委員会としては、今後、賃貸に係る住居手当の在り方等、制度全般について民間や他都市の状況も踏まえながら、研究・検討を進めてまいりたい。

#### (4) 賃金センサスの活用方法の更なる検討

1 (2)で検討したとおり、本年については、賃金センサスの活用方法として、民間給与の傾向を把握するという方法を採用したところであるが、長年にわたり確立してきた民間給与調査に基づくラスパイレス方式による公民給与の比較と比べ、賃金センサスの活用については、緒についたばかりであり、本委員会としても今後、更に研究・検討を進め、より良い活用方法を模索していく必要があると考えている。その際には、引き続き、この問題につき、先進的に取り組んでおられる大阪府人事委員会等と共同して研究・検討を進めてまいりたい。

### 3 高齢期における職員の活用

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になり、雇用と年金の接続をどう図るのが問題となっている。また、少子・高齢化が急速に進む現在、高齢者が長年にわたり培ってきた能力や経験を、社会の中で有効に活用していくことが求められている。

この問題につき、人事院は、昨年9月、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする立法措置のための意見の申出を行ったところであるが、その後、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に

関する基本方針」(以下「基本方針」という。)では、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする  
とされたところである。

本委員会も昨年の給与報告・勧告において、本市における雇用と年金の接続について、国や民間における状況を踏まえ、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ことを言及するとともに、職員が65歳まで本市において勤務を継続する場合の人事・給与制度の見直しなどの課題について言及したところである。

これらの状況を踏まえ、高齢期における職員の活用について、以下において、本委員会の基本的な認識を示すこととする。

#### (1) 本市における高齢期職員の雇用確保策

本市における職員の雇用と年金の接続策について、定年の引上げを行うか、再任用制度の活用により対応するか、という2つの方策が考えられるが、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とされていること、民間企業における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多数となっていることを考慮すると、再任用制度の活用によることが適当であると考え。

#### (2) 再任用に関する課題

再任用制度により、定年退職後の職員を活用していく場合には、高齢期職員の能力と経験を有効に活用するという観点から、次のような課題の検討が必要になる。

なお、課題の検討にあたっては、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組織体制を維持し、将来の職員構

成等を踏まえ、平成 25 年度の定年退職者が実際に再任用されることとなる平成 26 年 4 月には円滑に対応できるよう、検討を進める必要がある。

#### ア 再任用の要件

基本方針では、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」（平成 24 年 3 月国会提出）において、現行の継続雇用する対象者を限定できる仕組みを廃止するとされていること等を踏まえ、定年退職者が希望する場合、任命権者は当該職員を再任用するものとされており、例外として、定年退職者が職制上の最下位の職に係る職務遂行能力及びその職についての適性を有しない場合には任命権者は再任用の義務を課されないとしている。

また、任命権者は、再任用を行う際には、従前の勤務実績等に基づき、職務遂行能力及び適性を有すると認められる官職に任命するとされている。

本市においても基本方針の内容等を踏まえ、再任用の要件を検討していく必要があるが、検討の際には、本市の組織、人事管理の将来像を見据え、能力・実績に応じた任用を徹底することなどを考慮する必要がある。

#### イ 再任用の形態及び再任用者が担う職務

現行の再任用制度の下では、再任用者は、定年前より低い職責で短時間勤務の職に従事することが一般的であった。今後は、公的年金が支給されないことを前提に、行政運営上の必要性や職員の意欲と能力に応じ、フルタイムでの活用や定年前と同等の職務に従事させることも検討していく必要がある。一方で、今後、60 歳以降は無年金となり再任用希望者が大幅に増加した場合、職域の確保が大きな課題となり、特にこれまで再任用が一般的ではなかった管理職について、外郭団体等への再就職が

制限される中、本市組織内でどのように活用していくのかが課題となるが、高齢期職員が本市内外において長年培ってきた豊富な知識・経験を組織内で有効活用するという積極的な視点に立って、例えばこれまでの経験で培われた高い専門性を発揮できる業務をはじめ、豊富な知識・経験を活かした行政相談や若年層職員の指導・育成など、その職域の確保について検討を進めていく必要がある。

#### ウ 職員の意向の把握

高齢期職員の能力と経験を適切に活用できるよう、組織体制や職務分担の見直し等を行っていくことが必要であり、人事管理を円滑に行うためには、個々の職員の再任用の希望、再任用時の勤務形態などを含め、将来のキャリアプランに関する意向を把握し、職員の配置や育成に取り組む必要がある。

#### エ 再任用職員の給与の在り方

再任用者の給与について、基本方針では、別途検討するものとされているが、本市においては、今後具体的に想定される再任用職員の職務や勤務形態等を踏まえ、適切な給与上の措置を検討する必要がある。

#### オ その他

再任用等による高齢期職員を積極的、かつ有効に活用する一方で、本市組織の将来を担う若手職員の計画的な確保が可能となるよう、今後、定員上の取扱いについて検討する必要がある。また、本市組織全体として職員の高齢化が進むことが見込まれ、公務能率及び組織活力の維持の観点から、採用年次や学歴等にとらわれない能力・実績に基づく人事管理を推進していくことが重要である。

#### 4 時代の変化に即応した活力ある組織づくり

##### (1) 継続的組織運営に必要な多様かつ有為な人材確保

本年7月、本市は大阪にふさわしい大都市制度の実現を目標に掲げ、新たな市政改革プランを策定した。基礎自治行政を担う立場に立ち、このプランに沿って、本市がその役割を果たしていくためには、職員一人ひとりが旧来の考え方にとらわれることなく、迅速かつ的確に市民志向で業務執行していくことが必要であり、そういった職員個々の役割発揮が、掲げた目標の実現化にあたっては必須となる。そのため、「組織は人なり」と言われるが、多様で有為な人材を確保し、育成していくことの重要性を改めて認識し、これらの課題に取り組んでいくことが必要不可欠である。

本委員会としてはこれまで、市政改革における人員削減の取組は必要なものであることを認めつつ、長期間にわたる採用凍結や採用抑制が人員構成のゆがみを招き、職員の執務意欲や組織活力の低下を生じさせるなど、継続的組織運営の観点からの懸念について意見を述べてきたところであるが、年齢構成のゆがみの是正等を念頭に、採用者数拡大の方針が明確にとられた点については、評価するものである。今後、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続の必要性から、高齢期職員の再任用等による組織内活用が進むことが予定されるが、一方で次代を担う若年層の職員の確保は、組織活力を維持し、継続的組織運営を図る上で必要であるという点にも留意し、新たに定めた採用方針に基づき、一定規模での採用を着実に実施していくことが必要である。その際には、本年行った大幅な採用試験の見直しの結果、必要な人材が確保できているか検証を行うとともに、いわゆる新規学卒者と社会人経験者とをどのような比率で採用すべきかについては、新規学卒者の就職先としての役割を行政機関と

して一定果たすことが社会的に期待される立場にあることも踏まえ、十分に検討を加えることが必要である。

## (2) 人材の育成

### ア 能力・実績に基づく適正な人事評価とその結果の活用

本市において人事評価制度は、職員の能力・実績に基づく人事管理の推進の一環として平成 18 年度に導入され、改善を図りながら運用されてきたが、本年制定された大阪市職員基本条例において、人事評価は、相対評価によって行うとする大幅な制度改正がなされたところである。

本市では相対評価を導入することで、絶対評価時に見受けられた評価の寛大化や中心化傾向を是正して、これまで以上に頑張った職員が報われるよう制度の改善を図るととともに、勤務実績が良くないと認められる職員には厳正に対応することとしているが、平成 25 年度からの本格実施に向けて、以下の点に留意の上、制度を整備しつつ、人事評価を人材育成に資するものとして、積極的に活用していくことが重要であると考える。

まず、本年行われる試行実施に関しては、相対評価する単位の設定は適切か、定めた分布率による評価が公平性に欠ける結果となっていないか等の点について、各所属の人事担当者に対してヒアリングするなど、結果の検証を行い、必要に応じて改善を加えることで、公正・公平性が確保された制度とすることが求められる。

これに加え、制度意義・内容等の十分な周知、評価者・被評価者双方に対する研修等の実施、面談による適切な結果のフィードバック等についても継続的に取り組み、評価者・被評価者間の信頼関係の醸成、ひいては、制度に対する信頼性・納得性の確保に努めることが必要である。

特に相対評価に変わること、毎年一定人数の職員が必ず下位評価に区分されるようになるが、それによって職員の執務意欲が阻害されないよう、人材育成が人事評価制度の大きな目的の一つである点を十二分に踏まえ、結果のフィードバックの仕方等に工夫を図ることが求められる。また、最下位区分の評価が2年以上継続した場合は、降任又は免職の契機とするとされたところであるが、こうした分限処分は求められる職責を果たすことができない場合等に行うものであり、相対評価の結果だけで分限処分するといった誤解が生じないように、十分に制度内容を周知し、実際の運用においても公正に取り扱うよう、留意が必要である。

自分の能力や実績が周囲の人から認められ、評価されているとの実感を持つことは、職員の執務意欲を向上させ、結果として組織全体を活性化させることにつながり、この点で人事評価制度が担う役割は非常に大きいと言えるが、この執務意欲の向上のために、評価結果をどのように給与等へ反映させるかを考えることも重要である。

これまで評価結果の反映は、昇給及び勤勉手当等を対象として実施してきたところであるが、本年8月の給与制度の改正により、部長級以上職員の給料月額の設定額化と、各級の最高号給の大幅な切下げが行われたため、今後、上位評価を得ても、その実績が昇給に反映されない職員が多数生じる点も考慮し、給与面においては勤勉手当への反映を拡大することや、任用面でのより積極的な活用を検討するなど、より職員の執務意欲の向上に資する反映ができるよう、その内容について今後、更に検証・検討を進めていく必要があると考える。

#### イ 自律的な人材の育成

行政課題の複雑化、市民ニーズの多様化といった動きがある中で、職員にはそれら課題等を的確にとらえ、市民志向で業務に取り組むことが

できる能力が必要とされており、この7月に策定された市政改革プランの中でもファシリテーション能力やコーディネート力等の向上に取り組み、改革を担う職員づくりを進めていく方針が示されたところである。

こういった方針に基づき人材育成するにあたっては、個々職員が組織の中で果たすべき自らの役割を認識した上で、主体的に能力向上に努める必要があるのは当然であるが、人材育成は各職場での実際の職務経験及び日々の指導によるところが非常に大きいため、管理職員が各職場において、能力、適性に応じて部下職員を指導、育成していく役割を適切に果たしていくことが最も重要である。このことを踏まえ、「大阪市人材育成基本方針」等に基づく取組を、今後も精力的に行っていくことが求められる。

また、人材育成は、男女の別なく、人事評価等で把握される個々職員の能力、適性に沿って行うことが重要なのであり、職務経験や能力開発の機会の付与について、性別による不当な差がないよう措置することも肝要である。本市においては、女性職員割合の上昇に合わせ、女性職員の管理職割合も上昇する傾向にあるが、課長代理級以上の職に就く女性職員割合は依然として高くはないのが現状である。そのため、行政機関として、男女共同参画社会の実現を牽引する役割を果たすためにも、引き続き各職員の能力、適性に基づく育成の取組を進めることによって、女性職員の管理職登用を積極的に行っていくことが必要である。

## 5 誰もが働きやすい職場環境づくり

### (1) 適切な勤務時間管理と超過勤務の縮減

厳しい本市財政状況の下、歳出削減の要請から超過勤務の縮減に計画的に取り組むことが求められているが、超過勤務の縮減は、単に歳出削減の

必要性から生じるものではなく、職員の健康を保持し、職業生活と家庭生活等との調和を図ることで職員の執務意欲を高め、公務能率を向上させるために重要であることを、職員一人ひとりが再度認識し、取組を進めていく必要がある。

その取組の成果を上げるためには、まずどのような要因によって超過勤務が発生しているのかを分析し、有効となりえる具体的な改善策を図っていくことが必要である。これに加え、管理職員が職員の業務配分の適正化や勤務時間管理の徹底等の面で、その役割を適切に発揮することが重要となる。

なお、昨年度には内部監察の結果、超過勤務に関する手続きにおいて、一部不適正な事例があったことが報告されたところでもあり、職員の勤務時間管理を適正に行うことで同様事例が起こらないよう留意しながら、超過勤務の縮減を図っていくことが求められる。

## (2) 両立支援の推進

平成 22 年からスタートした「大阪市特定事業主行動計画」の後期行動計画期間も中盤となり、数値目標として掲げられた男性職員の育児休業等の取得率については、上昇傾向も見受けられるものの、まだ目標値には達していないこと、女性と比較すると依然としてその取得率は極めて低率に止まっていることから、両立支援の推進においては、特に男性職員の育児休業等取得の促進を柱に据え、今後の取組を推進していくことが必要とされる。

そのため、本市で措置している両立支援に係る制度内容を職員に更に周知するとともに、職員の希望に沿って最大限、制度を利用することができるような職場環境づくりに職場全体で取り組む必要がある。

### (3) メンタルヘルス対策の推進

本市においては、平成17年に「心の健康づくり指針」を策定し、以降、一貫してメンタルヘルス対策の充実化等に取り組んできており、新たに平成23年に策定した「大阪市職員心の健康づくり計画」では、心の健康問題による病気休職者の減少を目標として掲げ、積極的にメンタルヘルスの発症予防を推進するものとしているが、心の健康問題による病気休職者の増加に歯止めはかかっていないのが現状である。

心の健康問題による病気休職者をみると、組織の中核となる年齢層が最も多くなっているのが実態であり、メンタルヘルス対策を組織マネジメントの問題としてとらえ、各所属がより主体的にこの問題に対処していく姿勢を持つことが必要である。

そんな中、職員に対するストレス調査を昨年度初めて実施し、個人結果とは別に組織結果を出した上で、その結果に基づく職場環境改善の取組を具体的に進めていくといった試みがなされた点は、新たな取組として注目できる。今年度も引き続きストレス調査の実施が予定されているが、各職場においては職場環境改善の取組の効果を組織結果を踏まえて検証し、更なる改善の取組を進めていくことが求められる。

なお、良い職場環境づくりには、職員間で良好なコミュニケーションが図られていることが不可欠となるが、良好なコミュニケーションはメンタルヘルス不調に陥っている職員の早期発見・早期対応につながるものもある。そのため、各職場においては管理職員がその重要性を認識し、中心となって、コミュニケーションが活発で、風通しのよい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

本市は本年7月、新たに策定した市政改革プランの中で、基礎自治行政については「ニア・イズ・ベター」の原則を徹底して、市民等との多様な協働を進めるとともに、住民により身近な区が施策や事業を決定していくとする、新しい住民自治・新しい区政運営を目指す方針を明らかにした。

改革の実現にあたっては、本市職員一人ひとりがその一翼を担う立場であることをしっかり認識し、気概を持ってチャレンジしていくことが極めて重要であるが、市民等との多様な協働を進めていく上においては、その基盤として本市と市民等との間に信頼関係が構築されていることが重要となる。

しかし近年、職員の度重なる不祥事によって、市政及び市職員に対する市民からの信頼が損なわれる事態が生じている。

本市職員にあっては、全市を挙げて服務規律の確保に取り組んでいる中であって、依然として不祥事が続いている事態を厳正に受け止め、これを自らの問題としてとらえ、不祥事防止に取り組んでいくことが求められる。その上で、個々職員が本市職員としての気概と使命感、誇りを持って、職務に邁進する日々を地道に、かつ着実に積み重ねていくことが、失われた市民からの信頼回復のためには必要不可欠である。

本委員会としても、本市職員が能力・実績に基づいて適切に処遇され、高い執務意欲とチャレンジ精神を持って日々の業務に邁進できるよう、人事行政の専門機関としての立場から、本市組織にふさわしい人事・給与制度等について意見を述べるなど、その役割を適切に果たしていく所存である。

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、本年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 地域手当

本市職員の給与が民間の給与を7,236円上回る較差を解消するよう、別紙第1の意見1(3)アで述べた内容を踏まえ、医療職給料表(1)が適用される職員を除き、地域手当の支給割合を引き下げること。

### 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24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、別紙第1の意見1(4)で述べた内容を踏まえ、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24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。