



人 委 第 156 号

平成 25 年 9 月 18 日

大 阪 市 会 議 長 美 延 映 夫 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 9 月 25 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。

調査研究及び国の人事院報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 25 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、17,244 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	336,493 円 (313,075 円)	人 員	11,580 人
		平 均 年 齢	42.0 歳
扶 養 手 当	10,414 円	平均勤続年数	20.8 年
管 理 職 手 当	12,669 円 (12,036 円)	平均扶養親族	1.0 人
		学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒 41.6 %
地 域 手 当	53,944 円		短大卒 12.2 %
住 居 手 当	5,838 円		高校卒 46.0 %
単身赴任手当	81 円		中学卒 0.1 %
平均給与月額	419,439 円 (395,388 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%、部長級・課長級・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。

2 民間の給与

人事院は、職種別民間給与実態調査（以下「民間給与調査」という。）において、従来、官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、有識者の意見を踏まえて検討した結果、調査の信頼性を確保しつつ、それらの産業を調査対象とすることが可能であると判断し、平成 25 年民間給与調査から調査対象産業を全産業に拡大することとした。本委員会は、こうした人事院における取扱いの変更を受けて、人事院及び大阪府人事委員会等と共同で、全産業を対象として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 447 事業所を対象に平成 25 年民間給与調査を実施し、うち 363 事業所において調査を完了した（調査する事業所として抽出した 447 事業所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した 11 事業所を除いた 436 事業所に占める調査完了した 363 事業所の割合（調査完了率）は 83.3%）。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。なお、本委員会は大阪府人事委員会及び堺市人事委員会と共同で、私傷病による休暇・休職制度に関する附帯調査を実施し、111 企業において調査を完了した。

(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 10.2%（昨年 10.3%）、課長級で 7.3%（同 8.0%）と昨年並みである。一方、ベア慣行のない事業所の割合は、一般の従業員で 72.0%（昨年 66.7%）、課長級で 75.9%（同 72.0%）と、いずれも昨年より増加している。（参考資料 第

17 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 86.3% (昨年 85.4%)、課長級で 79.0% (同 73.5%) 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は、一般の従業員では 21.0% (昨年 22.5%) と減少しているが、課長級では 19.0% (同 16.8%) と増加している。(参考資料 第 18 表)

(2) 雇用調整の実施状況

平成 25 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、22.0% (昨年 27.0%) 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見ると、採用の停止・抑制を実施した事業所の割合は 9.6% (昨年 10.5%)、残業の規制を実施した事業所の割合は 7.3% (同 8.0%)、部門の整理・部門間の配転を実施した事業所の割合は 5.9% (同 7.0%) となっている。(参考資料 第 20 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 3.8% 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 4.8%、課長級について 5.2% となっている。(参考資料 第 21 表)

(3) 初任給の状況

初任給の平均支給月額、新卒事務員・技術者の大学院修士課程修了で 218,848 円、大学卒で 199,698 円、短大卒で 177,995 円、高校卒で 161,701 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 87.7%、高校卒で 86.3% となっている。(参考資料 第 14 表、第 22 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 15,428 円、第 1 子に対するもの 6,665 円、第 2 子に対するもの 5,697 円となっている。(参考資料 第 23 表)

(5) 住宅手当の支給状況

借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は 54.1%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は 44.4%となっている。また、居住形態にかかわらず、住宅手当を支給する事業所の割合は 55.6%となっている。なお、借家・借間居住者に対する住宅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。(参考資料 第 24 表)

(6) 私傷病による休暇・休職制度の状況（附帯調査）

ア 私傷病による休暇・休職制度の有無について

私傷病による休暇・休職制度がある企業の割合は 95.5%となっており、積立年休制度がある企業の割合は 45.0%、病気休暇制度がある企業の割合は 44.1%、病気休職・休業制度がある企業の割合は 86.5%となっている。

イ 積立年休制度について

取得できる日数・期間の上限について、40 日までとする企業の割合が 32.0%と最も高く、休暇中の賃金保障については、有給の企業の割合が 94.0%、一部有給の企業の割合が 2.0%となっており、無給の企業はなかった。

ウ 病気休暇制度について

取得できる日数・期間の上限について、90 日までとする企業の割合が

30.6%と最も高く、休暇中の賃金保障については、有給の企業の割合が38.8%、無給の企業の割合が32.7%、一部有給の企業の割合が26.5%となっている。

エ 病気休職・休業制度について

取得できる日数・期間の上限について、2年までとする企業の割合が38.6%と最も高く、休職・休業中の賃金保障については、無給の企業の割合が83.3%、一部有給の企業の割合が14.6%、有給の企業の割合が2.1%となっている。

オ 健康保険組合等からの「傷病手当金」の支給時期について

給与支給期間終了後とする企業の割合は63.1%、給与支給期間開始前とする企業の割合は17.1%となっている。

(参考資料 第32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0.1%の減少、大阪府では前年同月比1.4%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0.7%の減少、大阪市では前年同月比1.0%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0.1ポイント増の0.89倍、大阪府では前年同月比0.18ポイント増の0.92倍となっている。

平成25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4.3%、大阪府では前年同期比0.1ポイント増の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167,330円、3人世帯は191,410

円、4人世帯は215,460円となっている。(参考資料 第33表、第35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、国と同様に、比較対象企業規模を50人以上として、また本年から比較対象産業を全産業として、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、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17,579円(4.19%)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6,472円(1.64%)下回っている。なお、本年より、民間給与調査により収集した大阪市内の民間企業従業員の給与データについて、給与額の上下2.5%ずつ、合わせて5%のデータを公民比較の対象から除外した。(第2表)

第2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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
401,860 円	減額措置前	419,439 円	▲17,579 円 (▲4.19%)
	減額措置後	395,388 円	6,472 円 (1.64%)

(注) 比較に当たっては、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 of 3.97 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24年8月から平成25年1月まで〕	1.89 月分
上半期〔平成25年2月から平成25年7月まで〕	2.08 月分
計	3.97 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の概要は次のとおりである。

1 報告について

(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76円(0.02%)下回っていた。本年も昨年に引き続き、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較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を29,282円(7.78%)下回っていた。減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災という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ものであることを踏まえ、昨年と同様、本年の勧告の前提となる官民較差についても、減額前の給与額に基づき実施した。その結果、官民格差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない。

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3.95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が、臨時特例として行われているものであり、特別給の改定は行わない。

(2) 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続けている中、国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう検討を進め、早急に結論を得ることとしたい。

ア 民間の組織形態の変化への対応

部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討を進める。

イ 地域間の給与配分の在り方

地域の公務員給与については、民間賃金の低い地域を中心に依然として公務員給与が高いのではないかと指摘がある。そこで、民間賃金水準の低い方から4分の1となる12県の官民給与の較差と全国の較差との率の差を調査したところ、2ポイント台半ばであった。地域における官民給与の実情を踏まえ、適正な給与配分を確保する観点から、更なる給与配分の見直しについて検討する。

ウ 世代間の給与配分の在り方

民間賃金の動向も踏まえ、地域間の給与配分の見直しと併せて、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討を進める。

エ 職務や勤務実績に応じた給与

(7) 人事評価の適切な実施と給与への反映

職員の能力・実績を的確に評価し、処遇に反映していくことが、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点から重要であり、実情に即した適切な人事評価を行うことが肝要である。また、現行の昇給制度は、昇給の効果の差が職員間で大きく、チームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあると考えられるため、長期で見た昇給効果や俸給表の号俸間の給与水準の差などとの関係について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を行う。

(4) 技能・労務関係職種の給与の在り方

民間と同様に業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある一方、行政職俸給表(二)の給与水準は、直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員の給与を念頭に、民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある。

(5) 諸手当の在り方

公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行う。

オ その他（給与構造改革における昇給抑制の回復措置）

平成 26 年 4 月 1 日の昇給回復は、45 歳未満の職員を対象とし、最大 1 号俸上位の号俸に調整する。

(3) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられる平成 28 年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、人事院が平成 23 年に行った「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」に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要がある。それまでの間、本年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るため、以下の取組が必要である。

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・職員に対する再任用制度の周知、希望聴取
- ・再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・再任用に関する苦情への対応
- ・高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

イ 再任用職員の給与

本年の「職種別民間給与実態調査」においては、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、定年前の常勤従業員に単身赴任手当を支給する事業所では、転居を伴う異動の場合に同手当を支給する事業所が大半となっている。

再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成 26 年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把握した上で、平成 26 年 4 月における再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討を進める。

(4) 適正な給与の確保の要請

本年も昨年に引き続き、給与減額支給措置が実施され、国家公務員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっている。人事院としては、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間給与と均衡しているため、本年給与水準の勧告は行わないこととしたが、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請する。

(5) 国家公務員制度改革についての基本認識

ア これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 国家公務員制度改革基本法の改革課題の具体化においては、全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点から十分な議論を行う必要がある。
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家のほか研究者の知見も活用して実効性ある制度設計を行う必要がある。
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、その改革は国民生活へも大きく影響するため広く関係者の合意に基づいて改革を行う必要がある。

イ 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(7) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権をどう調和させるのか、職員の専門的能力・経験をいかに人事配置に反映させるかなど十分考慮の上、適切に制度設計する必要がある。その際、特に外部からの採用については、選考手続きの中で中立・第三者機関が選考基準設定等に関与することが必要である。また、幹部職員の人事の弾力化のための措置は、公正性を確保するとともに組織の士気を損なわないよう実効性を確保することなどの課題がある。

(4) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要がある。
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要がある。

(7) 自律的労使関係制度

自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起してきているが、十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況にあると考える。

(6) 人事行政上の諸課題への取組

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

(7) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

今後、総合職試験の採用者数を増加させ、採用後に選抜を行い、幹部職員等要員を絞り込んでいく人事運用を進める必要がある。また、幹部職員等の育成・選抜に当たっては、より能力・適性に基づく人事運用を進めることが重要である。なお、幹部職員等の育成と選抜については、今後その具体化へ向けて政府と連携して検討を進める。

(イ) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要がある。そのため、評価者である上司が日頃の部下の勤務状況等に基づき、下位の評価を含め、公務への貢献に応じた評価を付与することが肝要である。人事評価制度が円滑に機能するには、上司と部下のコミュニケーションを図り、業務改善や公務能率の向上、さらには人材育成につなげていくという評価制度本来の目的が共有されている必要がある。人事院として、政府における人事評価制度の運用実態の検証や制度・運用の改善等の検討に対して協力を行っていく。

イ 採用試験等の見直し

(7) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成 27 年度総合職試験から外部英語試験を活用することとし、本年秋を目途に活用方法全体の概要を公表できるよう、必要な検討を進める。

(イ) 就職活動時期の見直しへの対応

国家公務員採用試験の日程などについては、今後の民間における就職活動後ろ倒しへの取組状況を見極めつつ、平成 26 年度の採用試験日程の発表と合わせて周知できるよう、必要な検討を行っていく。

ウ 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(7) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

管理職等における女性割合は依然低く、引き続き積極的な女性登用に係る取組が必要である。人事院としては、女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を進める。

(イ) 両立支援の推進

- ・ 配偶者帯同休業制度の導入について立法措置を行うよう、意見の申出を行う。
さらに、育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大など多様で弾力的な勤務時間等の整備について、早期に成案を得るよう検討する。
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を把握し、必要な対応を行っていく。
- ・ 超過勤務の縮減については、厳正な勤務時間管理の徹底と、業務の改善・効率化の取組が肝要であり、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も重要である。なお、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。

2 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について

(1) 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的とする。

(2) 配偶者帯同休業制度の概要

ア 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者（配偶者は国家公務員に限らない。）と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

イ 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

ウ 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

エ 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を有するが、職務に従事せず、給与は非支給

オ 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

カ 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は、臨時的任用を行うことが可能

キ 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

(3) 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

意 見

1 本年の公民給与の比較と給与改定

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4月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、一部に弱さが残るものの、このところ持ち直しの動きがみられる。」という認識が示されている。一方で、厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、本年4月の民間事業所における平均所定内給与は全国及び大阪ともに昨年同月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、完全失業率についても大阪は依然として全国に比べ高水準で推移しているなど、大阪の経済状況については、全国より厳しい状況も見られたところである。

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) 公民給与の比較の在り方

公民給与の比較方法については、給与決定に重要な影響を与えると考えられる要素である職種、役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額の比較を行い、その結果を公務員側の人員構成で加重平均する、いわゆるラスパイレス方式が本委員会をはじめ、人事院及び全国の人事委員会で広く採用されている。

このラスパイレス方式による比較を行っているのは、異なる集団の間では役職段階の人員構成、年齢構成等が異なっており、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、役職段階、年齢等の一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて、同種・同等の者

同士の給与を比較すべきであるとの考えに基づくものである。

一方、このラスパイレス方式については、現行の公務側の役職等の人員構成を基に比較しており、民間の状況を正確に反映できていないのではないかという批判や、公務側と民間側とでそれぞれ総給与額同士の比較となっており、役職段階ごとの給与水準等の実態が判然としないといった批判がある。

（公民比較方法の検討）

本委員会としては、ラスパイレス方式による公民給与の比較は、長年、全国的に行われてきた比較方法であり、安定した比較方法として定着しているものとする。しかし、昨今、公務員給与に対して各方面から厳しい目が向けられている背景には、現行の公民比較方法に対する批判も少なからずあると考えられ、より市民の理解を得られる公民比較方法を模索していく必要がある。

ラスパイレス方式に対する批判の一つである現行の公務側の人員構成を基に比較を行っていることについては、本市と民間企業とでは組織としての目的、業務内容等が異なり、そのような異なる集団間で役職等の人員構成まで合わせることは、その組織目的の達成を阻害することになりかねず、慎重な研究・検討が必要になる。なお、本市における人員構成等の組織の在り方については、本委員会としても任命権者等から情報提供を受けながら、必要に応じ、意見を付してまいりたい。

もう一方の批判である総額比較となっているという点については、公民比較に基づく給与改定は、各役職間のバランスを考慮して行うべきであり、役職ごとの給与水準を厳密に民間と合致させることまでは要しないとの考えからとられてきたものであるが、人事委員会としての説明責任を果たし、より市民に分かりやすい給与勧告内容とするためには、民間における役職段階ごとの給与水準について、何らかの方法で示すことが適当であるとする。

公民給与をどのように比較するかという問題は、職員給与を民間企業従業員の給与と均衡させることを基本とする人事委員会の給与勧告制度にあっては、その根幹をなすも

のであることから、公民比較方法を大幅に変更するには、その比較方法の妥当性、継続性、影響等を考慮して慎重に検討していく必要がある。

そこで、本年については、従前のラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、役職段階ごとの公民の給与水準を示すこととする。

(2) 本年の公民給与の比較

職員給与と民間給与の比較を行うに当たっては、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。

ア 民間給与調査に基づく民間給与との比較

民間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、本年4月23日に公表したとおり、本委員会は、民間給与調査により収集した民間給与データには極端な額のデータも存在するため、そのようなデータは除外して本市職員の給与と比較することが適当であると判断し、収集した民間給与データのうち給与額の上下2.5%ずつ、合わせて5%のデータを公民比較の対象から除外する取扱いとする。

その上で、本年4月時点における本市職員と市内民間企業従業員の給与を比較した結果、昨年の本委員会の勧告による職員給与の引下げが実施されていないことや大阪の厳しい経済状況等を反映し、月例給については、職員給与が民間給与を17,579円(4.19%)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6,472円(1.64%)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(3.97月分)は、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数(3.95

月分)と概ね均衡している。

イ 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与との比較

民間給与水準の把握方法として、本委員会は、民間給与調査のほか、厚生労働省が実施している賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）の結果を活用する方法を昨年から研究してきたところである。

昨年の給与報告及び勧告で意見として言及したが、賃金センサスの結果を民間給与調査の代替としてそのまま用いることには無理があると考ええる。

そこで、賃金センサスの活用方法については、一般的な給与決定要素と考えられる役職段階や年齢等に応じた給与水準等の民間給与の傾向を把握し、それと職員給与の傾向とを比較するという方法を検討する。

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、対象となる民間企業従業員については、職員給与の傾向と比較するためにも、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見られることから、平成22年から平成24年の3年間の調査データから民間給与の傾向を把握することとする。

(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、役職段階及び企業規模別に民間給与水準の幅を把握するために作成したものが参考資料第36表から第39表である。これらの表から民間給与と本市職員給与の傾向を見ると、民間の非役職者と本市の係員級（主務を除く。）では、全体として給与水準は概ね均衡していると言える。係長級では、全体として本市側の給与水準がやや高めとなっており、課長級では、全体として本市側の給与水準が民間よりかなり高くなっている。部長級では、本市の部長級職員は給料月額が定額化されていることもあり、給与水準の幅が小さくなっているが、本市側の給与水準が高めとなっている。

また、役職段階ごとに企業規模のほか、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを作成したものが参考資料第 40 表である。この表から民間給与と本市職員給与の傾向を見ると、部長級、係長級、非役職者（係員級）では企業規模 1,000 人以上では民間の給与水準が本市側より高く、それ未満の規模では本市側の給与水準の方が高くなっている。課長級では企業規模 5,000 人以上では民間の給与水準が本市側より高いが、それ未満の規模では本市側の給与水準の方が高いといった傾向が見られたところである。

その他、民間企業従業員全体の傾向としては、昨年の本委員会の給与報告及び勧告で意見として言及したとおり、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 歳前半層をピークに 50 歳後半層から低減する傾向が見られる。

(3) 給与改定の方針

給与改定に当たっては、職員給与を民間企業従業員の給与と均衡させることが基本となるが、本年の公民比較については、(1)で述べたように、ラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、役職段階ごとの公民の給与水準を示すこととする。そのため、本年の給与改定については、ラスパイレス方式により算出した本年 4 月時点の公民較差を解消することを基本としつつ、(2)イにおいて検証した賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえた上で、具体的な改定を行うことが適当である。そうすることで、大阪市職員基本条例第 24 条第 3 項の規定にこたえとともに、ラスパイレス方式による公民比較への批判へも一定こたえることになる考える。

なお、ラスパイレス方式による比較に基づく公民較差については、(2)アにおいて民間給与調査に基づき算定した公民較差とする。

(4) 本年の給与改定

ア 月例給

本年については、(2)アのとおり、公民較差はマイナス 17,579 円となっており、昨年に続き、職員給与が民間給与を大きく上回っている。これを解消するため、月例給を引き下げる必要があるが、本年の較差の大きさを考慮すると、月例給を改正する場合、主として基礎的な給与である給料表の引下げ改定、又は昨年にも勧告した地域手当の支給割合の引下げによることが考えられる。

この点に関連して、本年、人事院は、地域間の給与配分の在り方について、地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しを検討するとしており、今後、地域手当の支給割合が変更される可能性もあることから、国の動向を注視していく必要がある。このような状況を勘案すると、現時点において、地域手当の支給割合を改定することには慎重であるべきであり、本年の公民較差解消のための月例給の改正については、主として給料表の引下げ改定を行うことが適当であると考え。給料表の改定を行う際には、職員給与は経過措置により来年度以降も段階的に引き下げられることを勘案しながら、以下のとおり改定する必要がある。なお、給料月額引下げに伴い、給料月額に職務の内容に応じて一定の率を乗じて得た額を基本に手当額が設定されている管理職手当についても、改定の必要性を検討する必要がある。

(行政職給料表)

(2)イにおいて検証した賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえ、全体として概ね 50 歳台の職員が在職する号給に重点を置いて引き下げ、若年層職員が在職する号給の改定率を小さくすることにより、昇給カーブのフラット化を進める必要がある。各職務の級においては、民間の該当役職の給与水準を参考に、民間との給与水準の差が大きい職務の級については、給料表構造全体のバランスも考慮しながら、改定率を大きくする必要がある。

具体的には、1 級及び 2 級については、全体的に民間の非役職者と同程度の給与水

準にあると認められるため、概ね若年層が在職している初号付近は改定せず、最高号給付近でも平均改定率の7割程度の改定にとどめることが適当である。4級については、民間の係長級と比べ、給与水準が高めとなっており、初号付近では平均改定率の7割程度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、最高号給付近では平均改定率の1.2倍程度引き下げる必要がある。6級については、民間の課長級と比べ、給与水準がかなり高くなっているため、初号付近を平均改定率程度とし、号給の上昇に伴い改定率を大きくし、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。7級及び8級についても、民間の部長級と比べ、給与水準が高いため、平均改定率の1.2倍程度の引下げが必要である。3級及び5級については、それぞれ前後の職務の級の給料水準とのバランスを考慮して改定する必要がある。ただし、給料月額が定額化されている部長級及び局長級、とりわけ局長級については、大阪市職員基本条例に基づき、その任用は広く公募により行うものとされており、人材確保の観点から、慎重な対応も検討されるべきではないかと考える。

なお、昨年8月の給料表の改定により経過措置の対象となっている職員については、他の職員との均衡を図る観点から、経過措置の算定基礎となる給料月額を当該職務の級における最大改定率に準じて改定する必要がある。また、現給保障の措置が講じられている職員については、現給保障額を現在適用されている級号給の改定率に準じて改定する必要がある。

(行政職給料表以外の給料表)

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、平成21年以降、本委員会は、公民較差に基づき給料表の引下げ改定を勧告する場合でも、人事院と同様に医師の処遇を確保する観点から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、医師の人材確保を図るため、本年も同様に改定しないことが適当であると考ええる。

イ 特別給

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

(5) 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、(4)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 25 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。しかしながら、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民間給与を下回っているため、本委員会としては、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う必要はないと考える。

2 給与制度等に関する課題

本市の給与制度については、昨年 8 月に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、6 年連続で月例給の引下げ勧告となり、さらに本市の厳しい財政状況から平成 21 年度以降継続して給与減額措置が実施されているなど、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、

人事院は本年の給与等に関する報告において、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与などを内容とする給与制度の見直しを給与減額支給措置終了後に実施できるよう準備を進めるとしており、本委員会としても、今後の国の動向を注視しつつ、給料表や諸手当の在り方など給与制度全般について研究・検討してまいりたい。

なお、当面の課題は、以下の諸点である。

(1) 保育士、幼稚園教諭及び技能労務職の給与水準

本委員会は、地方公務員法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きたが、公民比較の対象としているのは、本市側は一般的な事務・技術職である行政職職員であり、民間側はこれに類似すると認められる事務・技術関係従業員である。しかし、本市には、民間にも同種の職種が存在する保育士や幼稚園教諭といった職種があり、これらについても民間の該当職種の従業員と給与水準の比較をすべきではないかとの指摘がある。本委員会としても民間に同種の職種が存在する場合、比較に足るだけの職員数が存在するか、本委員会単独で有効な調査を行うことが可能かなど、諸条件を勘案の上、保育士及び幼稚園教諭については、市内の民間における同種の職種の給与水準等を把握することとし、必要な調査等を実施したところである。

また、本市の技能労務職職員についても、民間の類似職種と給与比較すべきではないかとの指摘がある。技能労務職職員については、法律上、人事委員会の調査や給与報告及び勧告の権限が及ばないが、任命権者である市長等から、公民比較のノウハウを持つ人事委員会に民間の類似職種の給与との比較方法等について検討してもらいたい旨の要請があったため、本委員会として要請にこたえるべく民間の類似職種の給与水準の把握方法や職員給与との比較方法等の研究を進めているところである。

現在、これら保育士、幼稚園教諭及び技能労務職の給与水準について、検証・検討を進めているところであるが、早急に結論を得るべく努めてまいりたい。

(2) 給料表の構造と職員の執務意欲の維持・向上

本市の給料表構造は、昨年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が一定整理された。

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、これらの最高号給に到達した職員については、高い業績を上げたとしても、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る。

そのため、職員の執務意欲の低下が懸念されるところであり、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、職員の給与水準等について、将来のビジョンを示し、職員が安心して職務に邁進できるような環境整備を行っていく必要がある。

(3) 昇給制度

昨年、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、55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給しないことなどを内容とする昇給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、民間企業従業員の給与は、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見られるところである。

本市では、昨年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や、局長級及び部長級の給料月額の定額化により、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。また、課長代理級以下の職務の級については号給数が大幅に削減されたため、標準の4号給昇給であっても比較的早期に最高号給に達するようになっているなど、現行の昇給制度及び給料表構造には50歳台の職員に限

定されない課題もある。

昇給制度の在り方については、これら本市の実態を含め、他都市の状況や民間における傾向等も考慮の上、将来の人事管理の全体像を見据えた検討が必要である。

(4) 住居手当

本市では、持家に係る住居手当については、昨年8月の給与制度の改正により廃止されたところであるが、民間においては、本年の民間給与調査における市内民間事業所の住宅手当の支給状況を見ると、調査対象事業所全体に対する借家・借間居住者に対して手当を支給する事業所の割合は54.1%（昨年53.4%）、持家居住者に対して手当を支給する事業所の割合は44.4%（同44.2%）となっており、昨年と比べ、借家・借間及び持家ともにほぼ変わらない状況にある。

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9都市が廃止しており、昨年から5都市増加している。都道府県では45都道府県が廃止するなど、全国的に廃止の傾向が強まっている。

こうした状況の中、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。

(5) 公民比較方法等の更なる検討

1(1)、1(2)イ及び(3)で検討したとおり、本年の公民比較方法及び賃金センサス結果の活用については、従前のラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、賃金センサス結果に基づく役職段階ごとの公民の給与水準等を示し、その民間給与の傾向を踏まえた上で、具体的な公民較差の解消を行うという方法を採用したところである。

公民給与の比較に当たり、民間給与水準をどのように把握するのか、把握した民間給与水準をどのように職員給与と比較するのかということは、給与勧告制度の根幹に関わる課題であり、今後、更に研究・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段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続をどう図るのかという問題について、国家公務員については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用することとされている。

本委員会も昨年の給与報告及び勧告において、本市における高齢期職員の雇用確保策として、国家公務員及び民間企業における状況を考慮し、再任用制度の活用によることが適当である旨を言及したところである。

再任用制度を円滑に実施していくためには、定年退職後の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となる。

(1) 再任用の要件

「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、定年退職する職員が再任用を希望する場合、任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとされており、再任用しない者の要件として、再任用を希望する者が国家公務員法上の欠格事由又は分限免職事由に該当する場合を挙げている。

本市においても、「国家公務員の雇用と年金の接続について」の内容等を踏まえるとともに、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し、再任用の要件を検討していく必要がある。

(2) 再任用の形態及び再任用者が担う職務

「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、再任用希望者について、常時勤務を要する官職（フルタイム官職）に再任用することを基本としつつ、任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から、再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要

があると認められる場合には、短時間勤務の官職に再任用することができるとされている。

本市における現在の再任用制度の運用では、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となっているが、今後は、行政運営上の必要性や再任用希望者の意欲と能力に応じ、フルタイムでの活用や再任用者が担う職責についても検討していく必要がある。

一方で、外郭団体等への再就職が厳しく制限されている中、今後、再任用希望者が大幅に増加した場合、その職域の確保が大きな課題となるとともに、職員の採用や若年・中堅層職員等の昇任機会にも配慮していく必要がある。再任用者の職域について検討を進めていく際には、再任用者が本市の内外において長年培ってきた知識・経験を積極的に活用するという視点に立つことが重要であるが、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は、定年前の職員の人事管理とのバランスを図りつつ、その能力と経験を活かせる専門的な職域を開拓することなどについても検討していく必要がある。

(3) 職員に対する制度周知及び意向の把握

再任用制度を円滑に運営し、再任用希望者の能力と経験を有効に活用できるよう、職員に対し再任用制度について十分に周知するとともに、勤務形態、職務内容等の再任用に関する職員の希望や職員の意欲、能力、健康状態等を把握していく必要がある。

(4) 再任用職員の給与の在り方

再任用職員の給与水準等について、人事院は、本年の職員の給与等に関する報告で、平成 26 年の民間給与調査において公的年金が支給されない再雇用者の給与実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態を踏まえつつ、必要な検討を進めるとしている。

本市においても、国や他都市の状況を踏まえつつ、今後の再任用職員が担うべき職務や勤務形態等を考慮の上、適切な給与上の措置を検討する必要がある。

4 時代の要請に応じた活力ある組織づくり

(1) 活力あふれる組織のための多様かつ有為な人材確保

本市は現在、よりスリムな業務体制とするため、人員削減の取組を進める一方で、これまでの採用凍結及び採用抑制によって生じた年齢構成のゆがみの是正等を念頭に、昨年度から採用人数の規模を拡大して、職員採用を実施している。しかしながら、スリムな業務体制を志向している以上、その規模は限定的にならざるを得ない面もあり、限られた人員で組織運営を行っていくことが求められている状況の中、新たに人材を確保するに当たっては、多様で有為な人材をいかに確実に確保できるかが極めて重要な課題となっている。

そのような状況の下、昨年、変革の時代にふさわしいチャレンジ精神に富む人材を、より人物重視の観点で採用するため、大幅に採用試験制度を見直したところであるが、その後一年を経過したところでもあり、当初の思惑どおり、求める人材を確保する結果につながっているか、検証しておく必要がある。さらに近年、本市においては、職員の中途採用を一定規模で実施しているが、有為な人材を確保する上で、その処遇が適正なものとなっているかについて検証・検討し、改善を図っていく必要がある。また、行政機関として継続的かつ安定的な組織運営を行っていくためには、次代を担う若年層職員の確保が必須である一方、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴って、雇用と年金の接続の必要性から一定規模で高齢期職員を再任用することも予定されているところであり、これら双方を両立させ、本市組織体制を構築していくことが求められる。なお、組織の長の職等については内外から広く公募によって任用するものと大阪市職員基本条例で規定され、これに基づく任用が順次、進められているが、公募するに当たっては、その職に求められる能力及び知識経験等を明らかにし、各職ごとにどういった人材

を任用するのがふさわしいポストなのか等を慎重に検討した上で、公正かつ適正な選考の下、任用することが重要である。

(2) 人材の育成

ア 相対評価による人事評価の検証と適切な評価結果の反映

本年より本市は、相対評価による人事評価を本格実施することとしている。本格実施に向けて昨年行った試行実施の際には、所属へのヒアリング及びアンケートを行い、相対評価の実施単位の設定は適切か、相対化した結果は実際の職員の能力等から見て相当か等について検証がなされ、課題とされた点については制度設計上の改善が一定図られたところである。ただし、上位区分に限らず下位区分についても分布割合を固定的に定めて職員を相対的に評価するという点において、今回の制度変更は大幅で、その影響も大きいと考えられる。そのため、今回の変更によって、職員の能力・実績に基づく適正かつ厳正な評価結果に結びついているか、職員の公務能率や執務意欲の向上につながっているか等については、職員個々へのアンケートを実施するなど試行実施後に行った検証よりも詳細な検証を行うことが必要であり、その結果に応じて、更に制度を改善していく取組が不可欠である。

また、能力・実績に基づく人事管理を進めていく上で、人事評価制度に基づき職員を評価する取組は基本となるが、人事評価を行う主たる目的は決して職員間の優劣をつけるということ自体にあるわけではなく、職員の資質、能力等の向上という人材育成のためであることを評価者、被評価者双方ともに研修等を通じて十二分に周知徹底し、人材育成のためのツールとして有効に活用していくことが重要である。

なお本年、人事院は職員の給与等に関する報告の中で、上位区分の者と標準の区分の者との昇給の効果が倍以上となっている現行の昇給制度が、結果としてチームで職務を遂行する公務環境には必ずしもなじまない面もあることが考えられるため、長期で見た昇給効果等について検証を行いながら、昇給の効果の在り方等について検討を

行う旨、言及している。本委員会としても、職員の能力・実績に応じ、その評価結果を一定メリハリを持たせ給与等に反映させることが、職員の士気を確保し、組織全体の士気高揚のため必要であると認識するところであるが、具体的にどの程度、昇給に反映させるべきかについては、人事院が本年言及している内容も踏まえ、改めて検討することが必要であるとする。また、昨年と言及したとおり、評価結果の昇給への反映については、部長級以上職員の給料月額の設定化と各級の最高号給の大幅な切下げにより、上位区分となっても、その評価結果が昇給に反映されない職員が多数生じるという問題点もあることから、給与面における評価結果の反映先としては、勤勉手当への反映を主とした上で、任用面においてもより積極的に評価結果を活用することを検討するなど、職員の執務意欲の向上に資する評価結果の反映ができるよう、その手法について検証・検討していく必要がある。

イ 自律的な人材の育成

大阪市職員基本条例においては、組織の長等を外部人材も対象として広く公募により任用することや、内部では得られない専門的な知識経験を有する者を任期付職員として外部から積極的に採用することなど、本市組織内に外部からの人材を積極的に受け入れ、活用していく理念が示されているところであるが、安定的、持続的に市民サービスを提供していくことが求められる立場にある行政機関として、それら業務を担う中核となる内部人材を育成していくことの重要性に変わりはなく、また、変化著しい社会経済情勢の下、複雑かつ高度化している行政課題に的確に対処することが求められる状況にあって、人材育成に注力する必要性が増しているとも言える。

人材育成においては、管理職員が日々職場において、部下職員の能力、適性に沿って適切に助言、指導を行う取組が極めて重要であるため、引き続き管理職員に対し、部下育成能力の向上に資する研修を実施していくことが必要であるとともに、能力開発ポイント制度など職員の自己啓発の取組を促進する仕組みについては、今後も積極的に導入を図っていくべきである。

また、本市では一定の年数で職員の所属を異動させ、様々な分野での経験を付与することでゼネラリスト型の職員を育成する手法を取ってきたが、業務によっては、特定分野に関する深い専門的知識を持ったスペシャリストの配置が必要とされている状況もある。そのため、職員のモチベーション向上を図るとともに、再任用された高齢期職員の専門的知識・経験の活用を含め、限られた人員をより有効に活用する必要性からも、これまでの人事異動の手法とは別に、職員が継続的に特定の分野において、その専門性を発揮して働くことができるような複線型の人事制度の導入について、検討していく必要があるものとする。

なお、本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」において、女性の活躍を促進することが成長戦略の中核に据えられ、女性の登用の促進等については、まず公務員から率先して取り組むものとされた。

本市では、これまでも積極的に女性職員の登用等に取り組んできたと一定評価できるものの、課長代理級以上の職に就く女性職員割合は、職位が上がるごとにその割合が低くなり、決して多いとは言えないのも現状である。職員を育成するに当たっては、性別にかかわらず、人事評価等で明らかとなる個々職員の能力、適性に応じた育成の取組を継続することにより職員全体の能力を引き上げ、必要十分な能力を有する女性職員を管理職員に積極的に登用していくことについては、本市としても率先して取り組んでいくことが求められる。

5 誰もがいきいきと働きやすい職場環境づくり

(1) 超過勤務の縮減

本市においては、平成20年3月に「時間外勤務の縮減にかかる指針」を策定して以降はこの指針に基づき、全庁を挙げた超過勤務の縮減に取り組んできたが、公表されているデータによると、長時間に及ぶ超過勤務を行っている所属は固定化している状況も見受けられるところであり、その点を踏まえた、より実効性ある取組を進めていくこと

が求められる。

超過勤務が発生する要因は様々であり、その要因ごとに有効な策を講じていくことが必要であるが、まず超過勤務を当たり前のものとししない職員の意識改革や職場風土づくりが超過勤務縮減を推進する上では不可欠であり、それを土台に据えた上で、管理職員が職員の勤務時間管理を厳正に行うなど、組織を管理する立場として、その役割を適切に発揮することが重要である。また、現在本市では人員削減の取組を進めていることから、限られた人員で効果的・効率的な行政運営を行うためには、本市行政として行うべき事務事業について、優先順位をつけ、取捨選択するといった業務内容及び業務量の抜本的な見直しを図ること等に本市として取組むことが肝要である。

(2) 両立支援の推進

近年、仕事と生活の調和を推進するに当たっては、特に男性職員の極めて低い育児休業等の取得率を上げることが一つの大きなテーマとなっており、「大阪市特定事業主行動計画」の後期行動計画においても、数値目標として男性職員の育児休業等の取得率等が掲げられているところであるが、いまだ目標値に達していないことに加え、掲げているいずれの数値目標においても平成 23 年度の取得率は前年度を下回る結果となっている点を踏まえ、今後より積極的に取組を推進していくことが必要である。

そのため、どのような両立支援に係る制度があるのかについて一層周知を図るとともに、女性の社会的な活躍を促進するためにも、男性の育児参加が重要であることを特に啓発し、各職場においては職員の希望に応じて制度を利用できる環境を整備することが重要である。

(3) 職員の心の健康保持

現在、本市では「大阪市職員心の健康づくり計画」に基づき、心の健康問題による病欠休職者の減少と各所属での職場環境改善の取組による総合健康リスクの改善を目指

し取組を進めている最中であるが、これまでの取組成果が目に見える数値結果としてはまだ表れていないというのが実情である。

本委員会としてはこれまで、心の健康問題による病気休職者の割合が高率で推移していることに加え、組織の中核となる年齢層の休職者が最も多い状況となっている点を大きな問題として捉え、メンタルヘルス対策を組織マネジメントの問題とし、各所属が主体的に改善に向けた取組を進める必要性について言及してきたところであるが、対策を講じた結果が直ちに成果として表れにくい分野であることを認識しつつ、引き続き各所属での職場環境改善の取組等、「大阪市職員心の健康づくり計画」に沿った取組を、粘り強く実施していくことが肝要である。

また昨年、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が職場のパワーハラスメントの概念と行為類型を明らかにするなどの動きがあったように、近年パワーハラスメントは大きな社会問題としてクローズアップされているところだが、職場におけるパワーハラスメントは、メンタルヘルスを悪化させる要素にもなる問題であることを念頭に、職員の健康保持等の観点からもパワーハラスメントに関する相談窓口を設置し職員に周知することや、パワーハラスメント防止等に係る指針を策定するなどの取組を進めることが必要である。

(4) 病気休暇・休職制度

本市では、本年4月に病気休暇及び病気休職制度の見直しが行われ、病気休暇の当初3日間の無給化や、病気休職における給与に関しての共済組合の傷病手当金の先行給付などを内容とする制度改正が行われたところである。

病気休暇・休職制度について、本委員会が本年の民間給与調査の附帯調査において把握した市内民間企業における状況を見てみると、回答を得られた民間企業のうち、病気休暇制度がある企業の割合は44.1%、病気休職・休業制度がある企業の割合は86.5%となっている。制度の内容について本市の制度内容と比較すると、病気休暇制度につい

ては、取得できる日数・期間の上限や休暇中の賃金保障ともに概ね均衡した内容となっている。一方、病気休職制度では、市内民間企業と比べ本市は日数・期間の上限が高めであり、市内民間企業では休職・休業中は無給となる企業が多いといった相違が見られたところである。また、健康保険組合等からの「傷病手当金」の支給時期については、市内民間企業では給与支給期間終了後が 63.1%と多数を占め、給与支給期間開始前としているのは 17.1%であった。

本年の民間企業における病気休暇・休職制度の調査は、大阪府及び堺市の両人事委員会の協力を得られたものの、民間給与調査の附帯調査として限られた範囲での調査となっている。本市の病気休暇・休職制度の研究・検討を進めていく際には、これらの民間の状況も参考としつつ、国及び他都市との均衡などを考慮していく必要がある。

本年、本委員会は民間給与と本市職員給与とを精確に比較した結果、6年連続で月例給の引下げ勧告を行うこととなった。本市においては、昨年8月に給料表の各級の最高号給の大幅な引下げ等の給与制度改革を実施したことに加え、数年にわたる給与減額措置を継続的に実施しているところでもあり、本市職員にとっては給与処遇面において、更に厳しい状況が続く結果となっている。

このような状況において懸念するのは、職員の執務意欲や組織活力の低下である。これに加え、度重なる不祥事等に端を発し、本市職員に対しては厳しい市民の目が注がれており、ややもすればそのことにより本市職員が公務員としての自信を喪失し、委縮してしまっていることをも懸念するところである。

本委員会としては、職員を取り巻く状況が上記のように厳しい中、いかに職員の執務意欲の維持・向上を図るかについて心を砕くことが極めて重要であると認識するところであるが、人事行政の専門機関としての立場からは、本市職員がモチベーションを高く持って日々の業務にチャレンジしていくことができるような人事給与制度の構築に向けて意見を述べるな

ど、今後も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

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、民間給与との均衡を基本として、次の措置をとられるよう勧告します。

1 給料表等

本市職員の給与が民間の給与を17,579円上回る較差を解消するよう、別紙第1の意見

1(4)アで述べた内容を踏まえ、給料表等を改定すること。

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25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(5)で述べた内容を踏まえ、所要の調整措置を講じること。