



人 委 第 138 号

平 成 26 年 9 月 25 日

大 阪 市 会 議 長 床 田 正 勝 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18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（以下「職員給与」という。）の実態、民間企業従業員の給与（以下「民間給与」という。）、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26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数（技能労務職員及び企業職員を除く。）は16,925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数は11,364人であり、そ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	321,740 円 (299,598 円)	人 員	11,364 人
		平 均 年 齢	42.2 歳
扶 養 手 当	10,470 円	平 均 勤 続 年 数	20.8 年
管 理 職 手 当	12,166 円 (11,558 円)	平 均 扶 養 親 族 数	1.0 人
		学歴別	大学卒
地 域 手 当	51,664 円	構成比 (最終学歴)	42.4 %
住 居 手 当	5,836 円		短大卒
単 身 赴 任 手 当	87 円		11.7 %
平 均 給 与 月 額			高校卒
			45.7 %
			中学卒
			0.1 %
401,963 円 (379,213 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。

なお、行政職給料表以外の給料表を適用される職員は、教育職給料表 1,305 人、研究職給料表 61 人、医療職給料表 891 人、消防職給料表 3,285 人、指定職給料表 19 人となっている。(参考資料 第 1 表)

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、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間、②課長と係長の間、③係長と係員の間にそれぞれ位置付けられる従業員（以下「中間職」という。）についても個人別の給与月額等を把握することとした。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、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 26 年民間給与調査を実施し、うち 358 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 8 事業所を除いた 439 事業所に占める調査完了した 358 事業所の割合（調査完了率）は 81.5%）。本年調査では、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、雇用調整の実施状況等に関する附帯調査を実施し、112 企業において調査を完了した。

(1) 給与改定の状況

民間における給与のベース改定の状況は第 2 表のとおりである。

第2表 民間における給与のベース改定の状況

(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	ベース改定の 慣行なし
一般の従業員	29.3 (10.2)	11.8 (17.8)	0.0 (0.0)	58.9 (72.0)
課長級	20.1 (7.3)	12.1 (16.8)	0.0 (0.0)	67.8 (75.9)

(注) () 内は、平成25年の調査結果である。

また、定期に行われる昇給の実施状況は第3表のとおりである。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(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 中止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実施	増額	減額	変化なし		
一般の従業員	88.7 (90.3)	88.0 (86.3)	28.7 (21.0)	2.3 (5.9)	57.0 (59.4)	0.7 (4.0)	11.3 (9.7)
課長級	76.2 (82.3)	75.6 (79.0)	26.1 (19.0)	1.8 (6.8)	47.7 (53.2)	0.6 (3.3)	23.8 (17.7)

(注) 1 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。
 2 定期昇給には、自動昇給のほか、査定昇給及び昇格昇給を含む。
 3 () 内は、平成25年の調査結果である。

(2) 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220,548円(昨年218,848円)、大学卒で200,504円(同199,698円)、短大卒で177,705円(同177,995円)、高校卒で163,638円(同161,701円)となっている。(参考資料 第15表)

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、初任給を増額した事業所

の割合は大学卒で 20.9%（昨年 11.1%）、高校卒で 9.4%（同 9.3%）と大学卒では昨年より増加しているものの、初任給を据え置いた事業所の割合は大学卒で 79.1%（昨年 87.7%）、高校卒で 90.6%（同 86.3%）と大半を占めている。（参考資料 第 21 表）

（3）家族手当の支給状況

家族手当の平均支給月額、配偶者に対するもの 15,857 円（昨年 15,428 円）、第 1 子に対するもの 6,310 円（同 6,665 円）、第 2 子に対するもの 5,780 円（同 5,697 円）であり、昨年から大きな変化は見受けられなかった。（参考資料 第 22 表）

（4）住宅手当の支給状況（附帯調査）

借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は 42.5%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は 37.6%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 49.4%となっている。（参考資料 第 31 表）

（5）雇用調整の実施状況（附帯調査）

平成 26 年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、10.5%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 7.5%、賃金カットを実施した事業所の割合は 3.6%、正社員の解雇を実施した事業所の割合は 1.3%となっている。（参考資料 第 32 表）

3 経済・雇用指標等

賃金に関する状況は、「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月の常用労働者の所定内給与は、全国では前年同月比0.2%の増加、大阪府では前年同月比0.2%の減少となっている。また、大阪府総合労働事務所が発表した本年の春季賃上げ妥結状況（分析最終報告）によると、大阪府内における賃上げの状況は6,183円、率にして2.12%であり、前年の5,203円、率にして1.83%を上回る状況となっている。

本年4月の消費者物価指数は、全国及び大阪市において、前年同月比で3.4%上昇している。

本年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比0.2ポイント増の1.08倍、大阪府では前年同月比0.18ポイント増の1.09倍となっている。

平成26年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.6ポイント減の3.7%、大阪府では前年同期比0.5ポイント減の4.9%となっている。（参考資料 第35表）

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159,900円、3人世帯は178,380円、4人世帯は196,870円となっている。（参考資料 第33表）

4 民間給与との比較

本委員会は、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、民間給与をより広く職員の給与水準に反映させるため、昨年と同様に、比較対象企業規模を50人以上、比較対象産業を全産業として、公民給与の比較を行った。その結果は以下のとおりである。

(1) 月例給

月例給について、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

あつては行政職、民間にあつ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、第４表のとおり、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より 12,240 円（3.05％）下回っており、給与減額措置実施後の職員給与は民間給与より 34,990 円（9.23％）下回っている。

なお、本年の比較に当たっては、２で述べた中間職については、人事院と同様に、①部長と課長の間に位置付けられる従業員は部次長として、②課長と係長の間に位置付けられる従業員は課長代理として、③係長と係員の間に位置付けられる従業員は主任として取り扱うこととした。

また、民間給与調査により収集した大阪市内の民間従業員の給与データについて、昨年と同様に、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ている。

第４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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
414,203 円	減額措置前	401,963 円	12,240 円（3.05％）
	減額措置後	379,213 円	34,990 円（9.23％）

（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

特別給については、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較しているが、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、第5表のとおりであり、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、所定内給与月額の4.11月分に相当して
おり、本市職員の年間支給月数3.95月を0.16月分上回っている。

第5表 民間の特別給の支給状況

項 目	特別給の支給割合
下半期〔平成25年8月から平成26年1月まで〕	2.00月分
上半期〔平成26年2月から平成26年7月まで〕	2.11月分
計	4.11月分

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。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

- * 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27%〔行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 988円 はね返り分(注) 102円〕(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

〔実施時期等〕

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

〔俸給表等の見直し〕

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務実績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

〔地域手当の見直し〕

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
＊ 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
＊ 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成27年4月1日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用にに向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、e-ラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

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。

職員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、職員給与を民間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人事院及び全国の人事委員会で長年にわたり採用されている。

しかし、昨今の公務員給与に対する市民からの厳しい批判を念頭に、本委員会は、より市民の理解を得られる公民比較方法の研究・検討を進めてきたところであり、昨年の給与報告及び勧告においては、民間給与調査に基づくラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、国の基幹統計である賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）結果に基づき役職段階ごとに公民の給与水準等を比較し、広く民間給与の傾向を踏まえた上で、具体的な給与改定の内容について勧告するという方法を採用した。

このような公民給与の比較方法について、本年2月から3月にかけて市政モニターに対するアンケートを実施したところ、おおよそ7割のモニターが「必要な取組である」

と回答しており、内容についても、「妥当な比較方法である」あるいは「おおむね妥当な比較方法である」と回答したモニターが7割を超えていた。

そこで、市民の一層の理解を得るためこの取組を更に進めることとし、本年については、民間給与の状況をより多角的に分析し、職員給与に的確に反映させるため、昨年採用した比較方法をベースに、給与決定の重要な要素の一つである年齢階層ごとの水準についても、賃金センサス結果を活用し、併せて示すこととする。

(2) 本年の公民給与の比較

報告1で示したとおり、本市職員給与については、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。職員給与と民間給与の比較を行うに当たっては、本委員会は、給与減額措置が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との認識に立ち、職員に本来支給されるべき給与、すなわち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するものである。

以下、(1)で述べた方法により、本年の公民給与の比較を行う。

ア 民間給与調査に基づくラスパイレス方式による比較

民間給与水準等を把握するため、人事院等と共同で実施した民間給与調査の結果に基づき、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ラスパイレス方式により精密に比較した結果、民間の賃上げ状況等を反映し、月例給については、職員給与が民間給与を12,240円(3.05%)下回っていた。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34,990円(9.23%)下回っていた。

また、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(4.11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）を 0.16 月分上回っていた。

イ 賃金センサスに基づく給与水準等の傾向の比較

賃金センサスを活用して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 23 年から平成 25 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。

まず、賃金センサスに基づき、役職段階及び企業規模別に民間給与水準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、全体として本市側がやや低めと言える。係長級では、全体としておおむね均衡しており、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、本市側が若干高めとなっている。

次に、主として年齢階層の上昇に伴う所定内給与の変化を表したものが参考資料第 40 表である。この表からは、20 歳台前半層及び 50 歳台後半層において、民間事業所と本市側の傾向に相違が見受けられる。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見られる。一方、本市側は、20 歳台前半層までの給与上昇カーブがやや緩やかであり、年齢階層の上昇に伴う給与の増加は、50 歳台前半層をピークにごくわずかに鈍化するが民間給与のような低減傾向は見受けられない。

最後に、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 41 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、部長級及び係員級（主務を除く。）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。係長級では企業規模 500 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といった傾向が見られた。

(3) 本年の給与改定の内容

ア 月例給

(ア) 公民給与の較差に基づく改定

本年については、(2)アのとおり、公民較差は 12,240 円となっており、職員給与が民間給与を下回っていることから、これを解消するため、月例給を引き上げる必要がある。その場合、本年の公民給与の較差がかなり大きなものとなっていることを考慮すると、主として基礎的な給与である給料表の引上げ改定によることが適当であると考えるが、諸手当の改定については、民間の支給状況や本市職員の勤務実態を考慮するとともに、国及び他都市の状況等も考慮して、検討する必要がある。

給料表の改定を行う際には、職員給与には経過措置が設けられていることを勘案しながら、以下の点に留意して改定する必要がある。

(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、すなわち 50 歳台後

半層から給与が抑制されている現状等を踏まえると、年功的な給与上昇を抑制し、昇給カーブのフラット化を進めること及び各職務の級においては、民間の該当役職の給与水準の傾向を反映した水準とすることが求められる。

しかし、初任給水準については、国及び民間の支給状況との均衡を考慮する必要がある、1級の初任給付近を大幅に引上げ改定するとこの均衡を失することとなる。また、昇格時の号給とのバランス等を考慮すると、2級等の初号付近を大幅に引き上げることにも困難になる。本年の公民較差を解消するには大きな引上げ改定を行う必要があるが、昇給カーブをフラット化するために若年層が多く在職している各級の初号付近の水準を大幅に引き上げ、かつ最高号給付近の改定を小さくすることは、技術的に困難な状況にある。

一方、前述の賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえた給与改定については、昨年も本委員会の給与報告及び勧告に基づき、昇給カーブのフラット化を進めるとともに、民間の役職段階ごとの給与水準の傾向を反映させるよう改定が行われ、一定の改善がなされている。また、国においては、給与制度の総合的見直しとして、世代間給与配分の見直しなどを目的とした俸給表の改定が次年度に予定されており、2(1)で述べるように、今後本市としても対応の検討が必要な状況である。

これらの状況を総合的に勘案すると、本年については、各級ともに平均改定率程度の改定を基本としつつ、初任給水準や前後の級とのバランスを考慮して改定を行い、昇給カーブのフラット化等は給料表全体のバランスが取れる範囲で行うことが適当であると考ええる。

具体的には、1級については、初任給付近は国及び民間の支給状況との均衡を考慮し、2,000円程度の引上げに止め、最高号給付近では平均改定率の1.2倍程度の引上

げとすることがある。

2級については、初号付近は初任給付近の改定状況を踏まえた引上げに止め、最高号給付近では平均改定率の1.2倍程度の引上げとすることがある。3級以上については、全体として平均改定率程度の引上げとすることがある。

ただし、局長級である8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、外部人材であるか内部人材であるかにかかわらず、所属の長としてふさわしい適正な人材を確保するという観点から、別途、職務・職責に応じた給与水準となっているか検討されるべきではないかと考える。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表（技能労務職員及び企業職員に適用される給料表並びに教育職給料表を除く。）については、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。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院が勧告した措置及び他都市の状況、本市職員に対する支給状況を勘案の上、引き上げる必要がある。

イ 特別給

期末手当及び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上、年間支給月数3.95月分を0.15月分引上げ、4.10月分とする必要がある。

また、期末手当及び勤勉手当の区分ごとの引上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（参考資料 第28表）や人事院が勧告した支給割合のほ

か、勤務実績を適正に給与へ反映することも勘案し、以下のとおり改定する必要がある。

(7) 本年度の期末手当及び勤勉手当

本年 12 月に支給される期末手当及び勤勉手当について、次のとおり改定する必要がある。

(平成 26 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数)

(単位：月)

	課長代理級 以上	係長級以下	指定職職員	再任用職員 (課長代理級 以上)	再任用職員 (係長級 以下)	特定任期付 職員
期末手当	1. 175	1. 375	0. 775	0. 70	0. 80	1. 70
勤勉手当	1. 025	0. 825	0. 925	0. 475	0. 375	—
合計	2. 20	2. 20	1. 70	1. 175	1. 175	1. 70

(イ) 平成 27 年度以降の期末手当及び勤勉手当

平成 27 年 6 月以降に支給される期末手当及び勤勉手当については、次のとおり改定する必要がある。

(平成 27 年度以降の期末手当及び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. 95	1. 975	1. 175	0. 95	2. 125	2. 20	1. 90	4. 10
係長級以下	1. 225	0. 75	1. 975	1. 375	0. 75	2. 125	2. 60	1. 50	4. 10
指定職職員	0. 625	0. 85	1. 475	0. 775	0. 85	1. 625	1. 40	1. 70	3. 10
再任用職員 (課長代理級以上)	0. 55	0. 45	1. 00	0. 70	0. 45	1. 15	1. 25	0. 90	2. 15
再任用職員 (係長級以下)	0. 65	0. 35	1. 00	0. 80	0. 35	1. 15	1. 45	0. 70	2. 15
特定任期付職員	1. 55	—	1. 55	1. 55	—	1. 55	3. 10	—	3. 10

(4) 実施時期

ア (3)アについては、本年 4 月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、本年 4 月に遡及して実施すること。

イ (3)イ(ア)については、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。

ウ (3)イ(イ)については、平成 27 年 4 月 1 日から実施すること。

2 給与制度等に関する課題

本委員会は、これまでも職務給の原則等、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ており、直近では、本年 7 月 28 日に、本市の課長代理級の職に関して、管理職手当の支給

の是非等の観点からの検討結果について、市長へ報告を行ったところである。

本市では平成 19 年 4 月に給料表構造の見直しなどの給与制度改革が行われ、平成 24 年 8 月には給料表の各級の最高号給の大幅な切下げ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。本委員会としては、当該措置は本市の極めて厳しい財政状況が反映された特例的措置であると理解しているが、公務員の給与水準を民間給与水準に均衡させることを基本として行われる人事委員会勧告の制度趣旨とは異なるものであることから、早期に解消されることを望むものである。

なお、現在の給与減額措置は、条例上、平成 27 年 3 月までとされているが、本年で 6 年目を数え、もはや「特例的措置」とは言い難い。長期にわたる給与減額措置は職員の士気に影響を及ぼすことも懸念されるため、来年度以降も継続される場合には、本市の財政状況の抜本的改善が容易ではない現況への職員の理解を求める努力はもちろんのこと、給与減額措置の具体的な解除条件等につき、職員に対して改めて説明するプロセスをとることが必要であると考え。

給与制度等に関する具体的な課題は、以下の諸点である。

(1) 給料表の構造及び地域手当

人事院は、平成 27 年度より、民間賃金の低い地域における国家公務員給与が地域の民間給与水準をより適切に反映したものとなるよう、全国共通に適用される俸給表の水準を平均 2.0%引き下げるとともに、地域手当の見直しなどの措置を講じることを勧告した。大阪市域に勤務する国家公務員については、経過措置の状況を勘案しながら、平成 28 年度以降に、現行の 15%に替えて 16%の地域手当を支給することが予定されている。

人事院が勧告したこの制度改正は、国家公務員給与の地域間の給与配分を適正化する観点から行われるものであるが、一方、本市給与制度と国給与制度との均衡を図るという観点もあり、今後、本市給料表及び地域手当の改正について、他都市等の動向を注視しながら検討していく必要がある。

また、人事院は、世代間の給与配分を更に適正化する必要があるとして、上記の俸給表水準の引下げを行うに際し、50 歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の改定率を平均改定率の 2 倍の 4 % とするとともに、引き下げられる号俸に在職する 40 歳台や 50 歳台前半層の職員に配慮し一定の号俸の増設を行うなどの措置を講じるよう勧告した。

本市においても、地域手当の見直しに伴う給料表の改正を検討する場合には、人事院が勧告した措置及び民間における支給状況を考慮し、昇給カーブのフラット化を進める必要がある。

(2) 昇給制度

国においては、平成 26 年 1 月から、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が実施され、本市においても本年度から同様の改正が行われた。

本年の人事院報告においては、人事評価に基づく昇給制度については、長期的な効果等を考慮し、組織全体での士気・活力の向上に資するものとなるよう昇給の効果の在り方を検討する必要があり、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行うこととされている。

本市では、平成 24 年 8 月の給与制度の改正において、上級管理層である局長級及び部長級の給料月額が定額化され、年功的要素を排除した制度へと改正されている。

一方、行政職給料表3級（主務級）及び4級（係長級）においては、最高号給の大幅な切下げの影響を受け、最高号給が適用されている職員が約3割に達している。また、5級（課長代理級）についても号給数が大幅に切り下げられたため、人事評価結果が標準的な第3区分であり4号給ずつの昇給が続く場合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。これらの最高号給に到達した職員は人事評価において仮に高い評価を得た場合でも、勤勉手当にはその評価が反映されるが、月例給与自体は増加せず、月例給与の増加は上位の職務の級への昇格によって可能となる。

最高号給に到達する職員の問題は年功的給与制度の変革に付随して発生した課題であるが、職員の業績や能力の適正な評価と士気向上との関連は、今後も継続的にモニターする必要がある、本市においても、国・他都市の状況や民間における傾向等も考慮の上、将来の人事給与制度の全体像を描く中で、あるべき昇給制度等の検討は不可欠である。

(3) 諸手当

人事院は、本年の報告・勧告において、交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえて、引上げ改定を勧告するとともに、給与制度の総合的見直しにおいて、職務や勤務実績に応じた給与配分を実現するため、単身赴任手当や管理職員特別勤務手当についての見直しを勧告した。

本市におけるこれらの手当の見直しに関しては、民間の支給状況等、人事院報告・勧告で言及された内容と同様の傾向が見られる部分もあるが、交通用具使用者に係る通勤手当については、当該手当を受給している職員の割合が国家公務員に比べ相当に低いこと、単身赴任手当についても受給している職員がわずかであることなど、国とは異なった状況が見受けられるところであり、人事院が勧告した措置、民間における支給状況の

ほか、本市職員の勤務実態や当該手当の支給状況等を勘案の上、検討する必要がある。

(参考資料 第24表及び第27表)

(4) 再任用職員の人事・給与制度

本市においては、本年度より、定年退職者であって公的年金の支給開始年齢に達していない者が優先的に常時勤務を要する職（以下「常時勤務」という。）に任用されるよう配慮することとする再任用制度の改正が行われた。

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から、今後、再任用希望者の増加が見込まれるが、本市全体の職員の年齢構成も視野に入れて、再任用職員の人事・給与制度を検討する必要がある。また、雇用と年金の接続をどのように図るのかという問題についても、国及び他都市の状況を踏まえながら、引き続き検討していく必要がある。

ア 再任用職員の状況

本市における再任用の状況を見ると、本年4月現在の行政職給料表適用の再任用職員は常時勤務が99人（昨年8人）、短時間勤務が423人（同400人）の合計522人であり、昨年より114人（27.9%）増加しており、特に常時勤務の職員が大きく増加している。常時勤務職員の役職については、大阪市再任用職員要綱により、原則として退職時の職位より下位の職位とされており、課長代理級以上が6人（6.1%）、係長級が32人（32.3%）、係員級が61人（61.6%）となっている。

民間給与調査結果では、60歳を定年とする大阪市内の民間事業所のうち、再雇用制度がある事業所は98.1%、そのうち常時勤務の再雇用制度がある事業所は96.3%となっている。

定年退職後に年金が支給されない期間が初めて生じた平成 25 年度定年退職者の再任用の状況については、行政職給料表を適用されていた定年退職者 238 人（昨年度 328 人）のうち、106 人（同 146 人）が再任用されている。その内訳は常時勤務が 87 人（同 5 人）、短時間勤務が 19 人（同 141 人）となっており、常時勤務の職員として再任用される職員が大きく増加している。

今後、再任用希望者が大幅に増加することが見込まれ、その人事管理の在り方が大きな課題となるが、定年前と比べて給与水準や職位が低下することは、定年前の職員の人事管理とのバランスを図るという面から一定やむを得ないものとする。とは言え、再任用職員に組織に貢献する動機ややりがいを与えるという視点に立ち、再任用職員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できる職場の提供や、後輩への教育指導や知識・ノウハウの継承といった再任用職員ならではの役割を果たせる職務への配置等の検討が求められる。

特に、今後増加することが見込まれる管理職者の再任用については、若年・中堅層職員等の昇任機会や士気にも配慮しつつ、その職務・職責や人員配置を検討していく必要がある。

イ 再任用職員の給与水準

再任用職員の給与について、人事院は、本年の報告・勧告において、単身赴任手当などを支給することとしたが、給与水準については本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、必要な検討を行っていくこととしている。

本市における本年 4 月の再任用職員の給与の状況は、在職者が多い係長級及び係員

級においては、それぞれ 30.1 万円、27.7 万円である（行政職給料表適用者・60 歳）。

民間給与調査の結果では、民間事業所における年金が全く支給されない再雇用者の月例給与は係長で 24.5 万円、主任以下で 24.9 万円となっている（事務技術関係職種従業員・60 歳）が、本年が初めての調査であるうえ、係長級の平均給与額が係長級より役職が低い主任以下の平均給与額を下回る結果となるなどデータ上の不整合も見受けられ、現時点においては公民給与を的確に比較し分析するには十分なデータ量との判断はし難い。

そのため、人事院等と共同して引き続き民間の再雇用者の給与水準等を把握するとともに、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について、引き続き検討することとする。

(5) 保育士及び幼稚園教員並びに技能労務職員の給与水準等

昨年、本委員会は、初めての取組として、民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準等について調査を行い、その結果等に基づき、本市の保育士及び幼稚園教員の給料表の在り方の検討を行い、市会及び市長に対して報告を行った。現在、任命権者において、独自給料表の作成について検討が進められている状況である。

また、技能労務職員について、市長及び水道局長からの要請に基づき、民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準等を把握し、本市技能労務職員の給与水準等と比較を行った上で、本市技能労務職員の給与に係る見解を報告したところである。報告後、水道局企業職給料表(2)については見直しが行われ、技能労務職給料表についても給料水準の改正が行われた。

本委員会は、これらの職種について、継続して民間給与の状況等を把握することは、

各任命権者が本市職員の給与水準の検討・検証を行う際の一助となるものと考え、昨年と同様に、本年も民間の給与水準等を把握し、職員の給与水準等と比較を行った。その概要は次のとおりである。

ア 保育士について

本市側と民間側の役職を持たない一般の保育士同士及び主任級保育士同士の比較においては、おおむね昨年と同様、本市側の給与水準が民間側を上回る傾向が見られたが、所長級保育士同士の比較では、昨年は給与水準がおおむね均衡していたが、本年については、本市側について昨年の公民較差に基づき給与水準が低下していることもあり、民間側の給与水準が本市側を上回っている状況となっている。なお、民間保育士の給与水準について、昨年12月に国の保育士等処遇改善臨時特例事業が実施されたが、本年4月分の月例給には顕著な影響は見られなかった。(参考資料 第47表ないし第49表)

昨年の報告でも述べたように、本市保育士と民間保育士の役職・人員構成に大きな差異があること、一部の比較に関してはデータ数が限定されていること等を、上述の調査の結果を活用する際には任命権者は留意する必要がある。また、待機児童問題に社会的関心が寄せられる中で、保育士の職務の重要性や人材確保の観点についても任命権者の配慮を求めたい。

イ 幼稚園教員について

本市側について、幼稚園教員には大阪府の教育職に準じて定められている幼稚園・小学校・中学校教育職給料表が適用されている関係上、昨年の大阪府における公民較差に基づく給与の引上げ改定により、給与水準は上昇しており、役職を持たない教諭級同士の比較では、昨年同様、すべての階層において、本市側が民間側を大きく上回

っている状況が見られた。園長級教員同士の比較では、民間の幼稚園園長については、本市幼稚園園長と給与水準を比較すべきではないと考えられる法人の役員等を兼務している者などを除くと調査データ数が非常に少なく、直接的な比較は難しいと考えられるが、すべての階層において、本市側が民間側を大きく上回っている状況が見られた。（参考資料 第 52 表及び第 53 表）

ただし、幼稚園教員についても、本市側では 20 歳台の職員は 3 割程度であるが、民間側では 7 割程度となっているなど、保育士の場合以上に、人員構成に大きな差異が見られる状況に留意する必要がある。

ウ 技能労務職員について

水道局企業職給料表(2)の見直し及び技能労務職給料表の水準引下げにより、給料表の昇給カーブ等の構造については、主任級以外に適用される 1 級では、改正後の給料表における新規採用者の標準的な昇給モデルと比較した場合、民間の非役職者の給与水準よりやや低めとなっている。また、本年 4 月時点の本市側給与水準については、昨年同様、一部の階層を除き民間側を上回っているが、昨年の報告時と比べると民間給与水準との差は小さくなっている状況が見られた。（参考資料 第 61 表ないし第 68 表）

3 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

超過勤務の縮減は、職員の健康保持はもとより、仕事と生活の調和を図り更なる女性の活躍促進を可能とする職場環境を形成する観点からも、注力すべき重要な課題である。

本市では、超過勤務縮減について「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき、継続的に取組を進めているが、超過勤務時間数の実績データによれば、超過勤務時間数が突出して多い部署がまだ存在していること、超過勤務時間数が多い所属が特定化していることが判明している。超過勤務縮減の取組を促進させるためには、この現状を踏まえ、長時間にわたる超過勤務を生じさせている各種要因に応じ、人員配置計画も含めた実効性ある超過勤務縮減策を講じていくことが求められる。なお、法令等の範囲内という制約下ではあるが、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の試験的導入等も、検討の俎上^そに載せる時期に至っていると考える。

なお、超過勤務の縮減を進めるためには、個々の職員が効率的・計画的に業務を進めることが前提ではあるが、とりわけ管理監督者が部下職員の業務遂行状況を適切に把握し、超過勤務の必要性を事前に確認するなど、部下職員の勤務時間管理を適正に行うことが不可欠であることに留意すべきである。

(2) 両立支援の推進

本市では、職員の仕事と子育ての両立支援に関わる職場環境の整備等を図ること等を目的とし、平成27年3月までの5年間にわたる「大阪市特定事業主行動計画」の後期行動計画を策定し各種取組を進めてきたが、数値目標として掲げた男性職員の育児休業等の取得率等については、年を追うごとに上昇する結果とはなっていないことに加え、項目によっては前年度を下回る結果となっており、目標達成はかなり困難な状況となっている。

次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長に伴い、今後、新たな特定事業主行動計画の策定作業を進めることとなるが、その際には後期行動計画で掲げた数値目標の達成

が容易ではなかった要因の分析がまず必要である。その上で、より実りある成果を生み出せる行動計画を策定することが求められる。

また、子育て期を過ぎても、特に高齢層職員になると、親の介護等に関わる可能性が大きくなると考えられるため、職員が実際、介護とどのように関わっているのか、現行の短期及び長期の介護休暇制度が仕事と介護の両立を図る上で十分な制度となっているか等についても、今後、検証・検討が必要と考える。

(3) メンタルヘルス対策の推進

本市では、計画期間を平成 27 年度までの 5 年間とする「大阪市職員心の健康づくり計画」に則り、心の健康問題による病気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の取組を進めている。

本年 3 月には、その取組に対する中間評価が示されたところであり、この中で、本市においては病気休職者のうち、精神及び行動の障害による休職者の割合が高率でありメンタルヘルス対策の必要性が高いこと、メンタルヘルス不調の発症要因を踏まえた対策が必要となること、職場の中核を担う年齢層の休職率が高く、またストレス度も高い状況にあることから、そこへの重点的アプローチの必要性があることなどが挙げられている。本委員会としても、メンタルヘルス対策の重要性については、これまで同様の観点で言及してきたところであり、中間評価を踏まえ、引き続き「大阪市職員心の健康づくり計画」に沿った取組を前進させることが重要であると考ええる。

また、本年、メンタルヘルス対策の充実・強化のため、労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師等による検査の実施を事業者に義務付ける改正労働安全衛生法

が成立したところであり、本市においても、この改正を踏まえて所要の措置を確実に実施することが必要である。

(4) パワーハラスメント防止の取組

職場におけるパワーハラスメントは、職員のメンタルヘルスを悪化させる要因になるに止まらず、職場全体の士気の低下、ひいては業務遂行の大きな阻害要因となり得るのである。

厚生労働省が公表した昨年度の個別労働紛争解決制度施行状況においても、個別労働相談のうち、いじめ・嫌がらせに係る件数が最も多く、パワーハラスメントは、いまや大きな社会問題として顕在化しているところである。

昨年と言及したとおり、本市においても、まずはパワーハラスメントに関する相談窓口を定め、職員に周知啓発する取組をスタートさせることが必要であり、これに加えパワーハラスメント防止等に係る指針の策定等についても検討を進めることが求められる。

本年、本委員会は本市職員給与と民間給与とを精確に比較した結果、月例給及び特別給ともに、平成19年以来7年ぶりの引上げ勧告を行うこととなった。

この間の本市の厳しい財政状況や、職員数の削減など困難な環境下においても、公僕として市民への貢献に努めてきた職員にとって、この改定がその執務意欲の一層の向上につながることを期待するものである。ただし、民間の給与は、創意工夫を重ねた企業経営と懸命な企業努力によって生み出された成果を反映したものである。この改定の実施に当たっては、そのことを真摯に受け止め、より機能的・効率的な行政経営を目指し、市民の期待に的確に

応えられる行政組織へと変革していく努力を重ねていくことが必要であることを忘れてはならない。

本委員会としては、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とともに、新たな時代の要請に応え、行政サービスの質的向上に資する人事管理・給与制度構築に向けて、人事行政の専門機関としての立場から意見を述べていく所存である。

その第一歩として、本委員会は、時代の要請に応じた活力ある組織づくりの観点から、多様かつ有為な人材の確保、人事評価や教育研修などの人材育成、複線型人事制度の導入など、本市人事管理制度全般について研究・検討を進めているところであり、成案を得られた段階で報告を行ってまいりたい。

市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 改定の内容

(1) 月例給

別紙第1の意見1(3)アで述べた内容を踏まえ、給料表等を改定すること。

(2) 特別給

期末手当及び勤勉手当については、別紙第1の意見1(3)イで述べた内容を踏まえ改定すること。

2 改定の実施時期

1(1)については、平成26年4月1日から実施すること。

1(2)については、平成26年12月期に支給される期末手当及び勤勉手当の改定は、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）から実施し、平成27年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、平成27年4月1日から実施すること。