

平成 23 年 1 月 20 日

## 大阪府版公務員制度改革及び人件費削減の取組みについて

平成 22 年 9 月 16 日に提案いたしました公務員制度改革及び人件費削減について、本日、職員団体（組合）と最終交渉を行いましたので、お知らせします。

今後、条例改正を要するものについては、本年 2 月議会に関係条例案を提出したいと考えております。

### ◎ポイント

#### 1 大阪府版公務員制度改革

##### (1) 「わたり」及び「一律昇格」の解消

一つの役職段階に一つの職務の級を割り当てることを基本として、現給料表を再編します。これにより、総務省から「わたり」と指摘のあった「5 級主査」「4 級主任主事・主任技師」や在級年数による一律的な昇格を解消します。

##### (2) 幹部職員への定額制の導入

職務の級の再編とともに、職務給の原則を推進するため、部長級及び次長級の給料月額は定額とします。

##### (3) 技能労務職給料表の導入

職務に応じた給与とする観点から、行政職給料表に替え、(仮称)技能労務職給料表を導入します。

##### (4) 給与構造改革における現給保障の廃止

制度本則の給与と現実に支給される給与を一致させ、職務給の原則をよりの確に実現するため、平成 18 年度の給与構造改革に伴う現給保障を、経過措置を講じた上、廃止します。

#### 2 人件費削減の取組み

給料の月額の特例減額について、管理職以外の特例減額を 0.5%緩和した上で、平成 23 年度から 3 年間引き続き実施します。

期末・勤勉手当の特例減額については、今年度限りで終了します。

# 1 大阪府版公務員制度改革

## (1) 行政職給料表

職務給の原則を推進するため、一の役職段階に一の職務の級を割り当てることを基本として、行政職給料表の職務の級を次のように再編する。これにより、国を超える職務の級の格付けや在級年数による一律的な昇格を廃止します。

また、部長級及び次長級については、ポストの数も限られ、職務と責任も十分類似したものであることから、職務に応じた給与制度の実現の観点から、給料の定額制を導入します。

現行		改正案		摘要
1	主事・技師	1	主事・技師	
2				
3	主査、副主査	2	副主査、主任(主担)主事・技師	
4	主査、主任(主担)主事・技師	3	主査	4級主任(主担)廃止
5	課長補佐、主査		(使用しない)	5級主査廃止
6	課長補佐	4	課長補佐	
7	課長級	5	課長級(本庁参事、出先次長等)	
8	次長級、課長級	6	本庁課長、出先所長	一律昇格廃止
9		7	次長級(一律昇格廃止の上、定額制導入) 510,500円	
10	部長級、次長級	8	部長級(定額制導入)569,000円	
10	本庁部長			

## (2) 技能労務職員の給与

現業職員については、職務の内容が類似する国の職員に適用される行政職俸給表(二)を基本とした技能労務職給料表を適用します。

### ○技能労務職給料表と行政職給料表(改正後)の水準比較

	技能労務職給料表		行政職給料表	
	円		円	
1級(主事・技師)	121,600	~ 276,800	135,600	~ 309,900
2級(副主査)	224,200	~ 345,800	222,900	~ 357,200
3級(主査)	279,700	~ 368,800	255,000	~ 393,700

### (3) 給与構造改革における現給保障の廃止

平成 18 年の給与構造改革により給料月額を平均 5.3%引き下げた際に、新制度による給料月額が、昇給により引下げ前の額に到達するまで、その額を支給することとした「現給保障」について、制度本則の給与と現実に支給される給与を一致させ、職務給の原則をよりの確に実現するため、経過措置を講じた上、廃止します。

なお、経過措置については、上記の現給保障の廃止を含め、今次給与制度改革により、実施日における給料月額（特例減額前）が、実施日の前日に受けることとなる給料月額（現給保障を含む。）（特例減額前）の額を下回る者については、制度上の給料月額に達するまで、実施日の前日に受けることとなる給料月額（現給保障を含む。）（特例減額前）の 100 分の 2 に相当する額を、毎年度引き下げながら支給することとします。

ただし、特例減額期間中については、制度改正前の特例減額後の支給額を下回らないこととします。

## 2 人件費削減の取組み

### ●給料及び期末・勤勉手当に係る減額率

	区 分	現 行	見直し後
給 料	部長級	14%	14%
	その他管理職	11.5%	11.5%
	管理職以外	9.5% ただし、級号給により 7.5~3.5%を設定	9% ただし、級号給により 7~3%を設定
期 末 勤 勉 手 当	管理職	6%	廃止
	管理職以外	4%	廃止

※ 削減効果額概ね 270 億円（一般財源ベース）。（現在は、概ね 350 億円）