

府労組連ニュース

大阪府職員労働組合06-6941-3079 / 大阪教職員組合06-6768-2330

2021年10月12日
大阪府関連労働組合連合会

大阪府人事委員会勧告

府人事委員会 2年連続で給与改定なし、一時金(ボーナス)引下げを勧告

異常な長時間労働についても指摘、職員・教職員の命と健康を守る職場をつくらう

【勧告のポイント】

- 月例給は改定なし
- 特別給(ボーナス)は2年連続の引下げ
 - ・ 月例給：民間給与との較差が小さく(+188円、0.05%)、月例給の改定なし
 - ・ 特別給(ボーナス)：0.15月(再任用0.1月)分引下げ(年間4.45月分→4.30月分/再任用2.35月分→2.25月分)
- 獣医師への初任給調整手当の支給(令和4年4月～)

今年の勧告は、昨年引き続き2年連続で給与改定を見送り、特別給(ボーナス)を引下げるものですが、コロナ禍の中、通常業務も行いながらコロナ対応や全庁応援に取り組む職員・教職員の奮闘に配慮しないどころか、冷や水を浴びせるものと言わざるを得ません。

大阪経済に悪影響及ぼす2年連続のマイナス勧告

10月12日、大阪府人事委員会は、知事と議会に対し「令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。その内容は、本年4月時点の比較として、①職員給与は民間を1088円下回っているが、較差が小さいため月例給の改定は行わない。②特別給(ボーナス)は民間の支給月数が4・32月であったため、期末手当を0・15月引下げ(年間4・45月→4・30月)を勧告しました。

府人事委員会の「意見」
コロナ禍の影響によって、大阪経済は厳しい状況におかれています。景気回復には賃上げによる消費拡大が必要不可欠です。府労組連は、大阪経済のいつその低迷につながる一時金(ボーナス)引下げに反対し、給与水準の引上げをめぐり取り組みを強化します。

この間、府労組連が強く要求している再任用職員の賃金水準については、民間や他府県より低い水準であることを踏まえ「国や他府県との均衡も考慮し検討」と述べています。府労組連は、引き続き、再任用職員と会計年度任用職員の賃金引上げをめぐり、取り組みを強化します。

「人材確保」には賃上げと労働条件改善が必要

府人事委員会は「有為な人材の確保」として「大阪府の受験率が低迷しており、特に技術職種の申込者の確保が厳しい状況が続いている」と指摘しています。人材確保のためにも大幅な賃上げと労働条件の改善が必要です。

子育てと仕事が両立できる職場環境づくりを
「働きやすい職場環境の構築」では「男女問わず職員が能力を発揮できる職場とするためには、子育てと仕事の両立支援は重要であり、休暇制度を利用しやすい職場環境づくりや男性の育児休業取得促進を一層推進する必要があります」と述べています。

「長時間労働の是正」では、コロナ対応等により月1000時間を超える時間外勤務を行った職員が令和2年度は549人に達し、前年度の約3倍となっていることを指摘し、原因分析と対応の検討を求めています。この異常な事態を解消するには、業務量に見合った大幅な職員増こそ必要です。府労組連は、職員の命と健康を守るためにも、大幅な職員増をめぐり取り組みを強化します。

「黙っていたら変わらない」労働組合に加入し声をあげよう
府労組連は、府人事委員会の勧告と意見を踏まえ、職組合員の要求にもとづき「2021年府労組連秋季年末要請書」を決定・提出し、大阪府との交渉を行います。みんなが働きやすい職場をつくるためには労働組合が必要で、みなさんの引き続きご協力と労働組合への加入をよろしくお願いします。

この間の大幅な職員削減や業務量の増加によって、職場では子育てや介護等との両立ができず、退職せざるを得ない職員も少なくありません。府労組連は、真に子育てと仕事で両立できるような職員・教職員増をめぐるとともに、特別休暇等の制度拡充をめぐります。



異常な職員・教職員の長時間労働を是正すべし

「長時間労働の是正」では、コロナ対応等により月1000時間を超える時間外勤務を行った職員が令和2年度は549人に達し、前年度の約3倍となっていることを指摘し、原因分析と対応の検討を求めています。この異常な事態を解消するには、業務量に見合った大幅な職員増こそ必要です。府労組連は、職員の命と健康を守るためにも、大幅な職員増をめぐり取り組みを強化します。

府労組連第1回中央委員会(拡大中央委員集会)

10月22日(金) 19時より
オンライン(Zoom)

※参加するには事前登録・承認が必要になります。下の二次元コードより登録できます。



令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

1. 民間との給与較差

(1) 月例給（行政職給料表適用職員）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A-B）
376,646円	376,458円	188円（0.05%）

・行政職給料表適用職員 10,972 人、平均年齢 41.2 歳、平均在職年数 17.2 年

(2) 特別給（ボーナス）

年間支給月数	民間	職員
	4.32 月	4.45 月

・「民間」は、昨年 8 月から本年 7 月までの特別給（ボーナス）の支給月数

2. 給与改定の内容

(1) 月例給

民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を引下げ【4.45 月→4.30 月】

※民間の状況等を踏まえ、期末手当を引下げ

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期
令和 3 年度	期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行 1.275 月）
	勤勉手当	0.950 月（支給済み）	0.950 月
令和 4 年度以降	期末手当	1.200 月（現行 1.275 月）	1.200 月（現行 1.275 月）
	勤勉手当	0.950 月	0.950 月

(3) 初任給調整手当

獣医師の人材確保の必要性から、初任給調整手当の支給対象に獣医師を追加

支給限度額を月額 35,000 円として、採用の日から最長 15 年間支給

(4) 改定の時期

○ (2) 特別給のうち令和 3 年度の措置…条例の公布日

○ (2) 特別給のうち令和 4 年度以降の措置及び (3) 獣医師への初任給調整手当の支給…令和 4 年 4 月 1 日

3. 職員（行政職給料表適用者）の年収への影響額（令和 3 年度）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
年間平均給与額（年収）	6,226 千円	6,168 千円	▲58 千円

4. 大阪府財政への影響額（令和 3 年度）

年間で約 43.5 億円の減額

※警察、学校を含む総額。共済費は含まない。

5. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

(1) 給与制度のあり方

ア 給与勧告の意義とあるべき給与

給与勧告の意義を踏まえ、適切に取り扱うよう要請。

管理職手当の減額措置について、引き続き解消に向けた検討を求める。

イ 再任用職員の給与

定年の段階的引上げに伴い、定年が 65 歳になるまでの間、引き続き再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について検討を行っていく。

(2) 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

ア 人材の育成とキャリア形成

職員の能力・適性に応じた配置、OJT と体系的な研修の連携、管理職の人事評価において人材育成の成果を重視するなど人材育成の取組みを求める。

DX の推進に向け、中長期的かつ体系的なデジタル人材育成の取組みが必要。

若手職員の早期登用など将来の管理職育成のための取組み、働き方改革による柔軟な働き方の推進などによる女性職員の活躍推進のための取組みが必要。

イ 有為な人材の確保

有為な人材の確保に向け、大阪府が就職先として選ばれるよう、魅力ある職場環境づくりとともに、職種に応じて創意工夫を凝らした広報に取り組むことが必要。

ウ 人事評価制度とその活用

令和 4 年 1 月から実施される人事評価結果の給与反映の見直しについて、執務意欲の低下の改善にどの程度つながるか実証的な検証を求める。

下位評価区分の分布割合を固定化した現状の制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について早急に検討が必要。

(3) 働きやすい職場環境の構築

ア 柔軟な働き方の更なる推進

テレワーク、ICT 活用、勤務時間の柔軟化等、働き方改革の推進が必要。

休暇制度を利用しやすい職場環境づくりや男性の育児休業取得促進を一層推進することが必要。育児休業、不妊治療休暇について国家公務員との均衡を踏まえた措置を求める。

イ 長時間労働の是正

長時間労働に起因する健康障害防止の徹底、原因の分析と対応の検討、業務執行方法の見直し等を図ることが必要。

恒常的に長時間労働が解消されない場合には、既存業務の合理化等を行った上で、業務量に応じた人員を確保することが重要。

ウ 健康管理

心の健康づくりについては、職員のセルフケアだけでなく、職員が心身の健康を損なう前に管理・監督者が対処する取組みを組織として積極的に推進すべき。

エ ハラスメント防止

ハラスメント防止に向け、ハラスメントを生じさせない働きやすい職場環境づくりの取組みの更なる強化を求めるとともに、ハラスメントの深刻化を防ぐため、相談対応窓口の周知と迅速かつ適切な対応が図られる必要がある。

(4) 公務員制度をめぐる諸課題

ア 定年の引上げ

定年引上げにかかる人事・給与制度については、国との均衡を踏まえ措置を講ずる必要。任命権者における制度詳細の早期検討、職員への提示を求める。

イ 教職員を取り巻く諸課題

教職員の長時間労働是正のため、教職員の負担軽減に関する取組みの強化や先進的な取組みの検討等を積極的に進めていくべき。

ウ 服務規律の確保と公正な職務の執行

服務規律確保のための取組みを継続しつつ、非違行為が起りにくい職場環境の構築を図る取組みの推進が必要。