

一時金削減額の試算（府労組連作成）

【一般職員】

年度	6月期		12月期		年間
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
2020年度	1.300月 (支給済)	0.950月 (支給済)	1.250月 (現行1.300月)	0.950月 (現行0.950月)	4.450月 (現行4.500月)
2021年度以降	1.275月	0.950月	1.275月	0.950月	4.450月

【再任用職員】

年度	6月期		12月期		年間
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
2020年度	0.725月 (支給済)	0.450月 (支給済)	0.725月 (現行0.725月)	0.450月 (現行0.450月)	2.350月 (現行2.350月)
2021年度以降	0.725月	0.450月	0.725月	0.450月	2.350月

【非常勤職員（会計年度任用職員）】

年度	6月期		12月期		年間
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
2020年度	1.300月 (支給済)	—	1.250月 (現行1.300月)	—	2.550月 (現行2.600月)
2021年度以降	1.275月	—	1.275月	—	2.550月

令和2年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

給与勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査（民調）については、例年は、調査員が民間の事業所を直接訪問し、月例給与と特別給（ボーナス）等について、一括して調査を実施し、その結果をもとに職員の給与等について勧告しているところである。

本年は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給（ボーナス）等の調査を約2か月遅れの6月29日から先行して実施した。その結果、改定が必要であることが明らかとなったため、特別給（ボーナス）について、先行して勧告することとした。

1. 民間との比較

特別給（ボーナス）

年間支給月数	民間	職員
	4.47月	4.50月

・「民間」は前年8月から当年7月までの特別給（ボーナス）の支給月数。

2. 改定の内容

(1) 特別給（ボーナス）

○支給月数を引下げ【4.50月→4.45月】

※民間の状況等を踏まえ、期末手当の支給月数を見直し

（一般の職員の場合の支給月数）

※上の表参照

(2) 改定期期

条例の公布日（令和3年度以降は、令和3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2年度）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均年間給与額 (年収)	6,297千円	6,277千円	▲20千円

※平均給与月額 379,240円、平均年齢 41.6歳

4. 大阪府財政への影響額

年間で約14.3億円の減額（※共済費は含まない。）

5. 人事管理等に関する本委員会の「意見」

(1) あるべき人事行政の方向性

本年の新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、本府が複雑・多様な行政課題に的確かつスピード感を持って対応していくためには、職員が主体的かつ自律的に取り組む意欲と優れた能力、知見を有することが重要。任命権者においては、改めてこれらの重要性を念頭に、実効性のある取組みを進められるよう要請。

(2) 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

ア 人材育成のあり方

任命権者においては、研修内容を十分に精査しつつ、OJTとのバランスにも配慮しながら、さらに効果的なものへと充実させていくことが必要。併せて、管理職の人事評価のプロセスにおいて人材育成の成果をより重視するなどし、人材育成の取組みをより一層職場に根付かせていくべき。

イ 有為な人材の確保

本委員会は任命権者と連携して、公務に従事することの魅力をより発信していくとともに、Web面接などICTを活用した新たな手法の導入等について検討を進めているが、任命権者においては、今後、本府にどのような人材が必要であるかを改めて検証するよう求める。

ウ 人事評価制度とその活用

相対評価を前提にするとしても、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すべき。

(3) 働きやすい職場環境の構築

ア 柔軟な働き方のさらなる推進

本年、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークや時差出勤、Web会議の活用など働き方改革の取組みが一気に進められることとなったが、任命権者においては、今回の取組みによって得られた効果や課題を早急に検証すべき。

イ 長時間労働の是正と緊急時の勤務体制

任命権者には、特定の所属や職員に時間外勤務の偏りがないかなど、是正に向けた原因のさらなる分析と効果的な取組みを要請。また、コロナ禍の勤務体制について検証を行い、職員の負担が増大しないよう十分な配慮と改善を期待。

ウ 健康管理とハラスメント防止

任命権者においては、ハラスメント防止指針の周知をより一層徹底するとともに、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに組織をあげて取り組む必要。加えて、職員が安心して相談できる環境を整えて迅速かつ適切に対応することが必要であり、相談体制や機能の充実・強化が不可欠。

(4) 公務員制度をめぐる諸課題

ア 高齢期職員の活用

任命権者においては、定年の段階的な引上げなど、様々な検討課題について本府の実態に合わせた制度の検討を早急に進めていくことが必要。

イ 教職員を取り巻く諸情勢

本年は新型コロナウイルス感染症の拡大により長期間の休校が余儀なくされ、教職員の負担の増大が憂慮される中、教育委員会においては、学校教育の質の確保とともに、教職員の負担に配慮し、学校現場を支援する取組みを一層進めていくべき。

ウ 服務規律の確保

服務規律の確保においては、職員の自覚が何より大切であり、一人ひとりが公務外においても高い倫理観を持って行動をとるよう、より一層の啓発が必要。