



人 委 第 143 号

平 成 27 年 10 月 1 日

大 阪 市 会 議 長 東 貴 之 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。



## 目 次

別紙第1 報 告	1
1 職員の給与	1
2 民間の給与	2
2-1 給与改定の状況	2
2-2 初任給の状況	3
2-3 家族手当の支給状況	3
2-4 住宅手当の支給状況	4
3 経済・雇用指標等	4
4 民間給与との比較	5
4-1 月例給	5
4-2 特別給	6
5 保育士及び幼稚園教員の給与	6
5-1 保育士の給与	7
5-1-(ア) 本市保育士の給与	7
5-1-(イ) 民間保育士の給与	8
5-2 幼稚園教員の給与	9
5-2-(ア) 本市幼稚園教員の給与	9
5-2-(イ) 民間幼稚園教員の給与	10
5-3 民間給与との比較	11
6 国家公務員の給与等	12
意 見	16
1 本年の給与改定について	16
1-1 公民給与の比較の在り方	16
1-2 本年の公民給与の比較	17
1-2-(ア) 民間給与調査に基づくラスパイレス方式による比較	17
1-2-(イ) 賃金センサスに基づく給与水準等の傾向の比較	18
1-3 保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較	19
1-3-(ア) 保育士について	20
1-3-(イ) 幼稚園教員について	20
1-4 本年の給与改定の内容	21
1-4-(ア) 月例給	21
1-4-(ア) i 保育士及び幼稚園教員以外の職員について	21
1-4-(ア) ii 保育士及び幼稚園教員について	23

1-4-(イ)	特別給	25
1-4-(イ) i	本年度の期末手当及び勤勉手当	25
1-4-(イ) ii	平成28年度以降の期末手当及び勤勉手当	25
1-5	実施時期等	26
2	給与制度の総合的見直しについて	27
2-1	本市における給与制度の総合的見直しの内容について	27
2-1-(ア)	給料表	27
2-1-(イ)	地域手当	29
2-1-(ウ)	単身赴任手当	29
2-1-(エ)	管理職員特別勤務手当	30
2-2	実施時期	30
3	給与制度等に関する課題	30
3-1	給料表の構造等	31
3-2	再任用職員の給与	32
3-3	保育士及び幼稚園教員の給与改定の在り方	33
3-4	府費負担教職員の給与負担等の本市への移譲	34
3-5	技能労務職員の給与水準	35
4	勤務環境等に関する課題	38
4-1	仕事と介護の両立支援の推進	39
4-2	職員の心の健康保持	39
4-3	パワーハラスメント防止の取組	40
別紙第2	勸告	43

## 報 告

本委員会は、昨年9月25日地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）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27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16,660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10,155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	331,159 円 (320,519 円)	人 員	10,155 人	
扶 養 手 当	10,744 円	平 均 年 齢	42.5 歳	
管 理 職 手 当	8,290 円 (7,875 円)	平 均 勤 続 年 数	20.5 年	
地 域 手 当	52,539 円	平 均 扶 養 親 族	1.1 人	
住 居 手 当	6,121 円	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	46.1 %
単 身 赴 任 手 当	109 円		短 大 卒	4.7 %
平 均 給 与 月 額	408,962 円 (397,907 円)		高 校 卒	49.2 %
			中 学 卒	0.1 %

(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▲6.5%、部長級・課長級▲5.5%、課長代理級以下▲1.5%～▲4.5%）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 1,281 人、研究職給料表 62 人、医療職給料表 877 人、消防職給料表 3,385 人、保育士給料表 881 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

本委員会は、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 445 事業所を対象に平成 27 年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与調査」という。）を実施し、うち 361 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 445 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 5 事業所を除いた 440 事業所に占める調査完了した 361 事業所の割合（調査完了率）は 82.0%）。

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。

### 2-1 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	41.4 (29.3)	7.3 (11.8)	0.0 (0.0)	51.3 (58.9)
課長級	29.1 (20.1)	8.3 (12.1)	0.0 (0.0)	62.5 (67.8)

(注) ( ) 内は、平成 26 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	
		増額	減額	変化なし			
一般の従業員	91.4(88.7)	91.2(88.0)	28.7(28.7)	4.8(2.3)	57.7(57.0)	0.3(0.7)	8.6(11.3)
課長級	78.8(76.2)	78.1(75.6)	22.9(26.1)	2.8(1.8)	52.4(47.7)	0.7(0.6)	21.2(23.8)

- (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26年の調査結果である。

## 2-2 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221,753円(昨年220,548円)、大学卒で200,944円(同200,504円)、短大卒で177,994円(同177,705円)、高校卒で163,209円(同163,638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32.7%(昨年20.9%)、高校卒で36.5%(同9.4%)と昨年より大幅に増加しており、初任給を据え置いた事業所の割合は大学卒で66.4%(同79.1%)、高校卒で63.5%(同90.6%)と昨年より減少している。(参考資料 第21表)

## 2-3 家族手当の支給状況

家族手当の平均支給月額は、配偶者に対するもの14,916円(昨年15,857円)、第1子に対するもの6,293円(同6,310円)、第2子に対するもの6,043円(同5,780円)

となっている。(参考資料 第22表その2)

#### 2-4 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51.9%、持家居住者に対して支給する事業所の割合は42.8%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57.1%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最高支給額の中位階層は、27,000円以上28,000円未満である。(参考資料 第23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0.6%の増加、大阪府では前年同月比0.2%の増加となっている。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6,513円、率にして2.21%であり、前年の6,239円、率にして2.13%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、全国では前年同月比0.6%の増加、大阪市では前年同月比0.9%の増加となっている。

本年4月の有効求人倍率は、全国で前年同月比0.09ポイント増の1.17倍、大阪府では前年同月比0.08ポイント増の1.17倍となっている。

平成27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3.5%、大阪府では前年同期比0.5ポイント減の4.4%となっている。(参考資料 第30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142,620円、3人世帯は163,250円、4人世帯は183,860円となっている。(参考資料 第29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。

### 4-1 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、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9,925円(2.43%)上回っており、給与減額措置実施後の職員給与は民間給与より1,130円(0.28%)下回っている。

なお、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は、一昨年及び昨年と同様、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) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	減額措置前	減額措置後	
399,037 円	減額措置前	408,962 円	▲9,925 円 (▲2.43%)
	減額措置後	397,907 円	1,130 円 ( 0.28%)

(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。

#### 4-2 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・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4.21月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.10月を0.11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26年8月から平成27年1月まで]	2.08 月分
上半期 [平成27年2月から平成27年7月まで]	2.13 月分
計	4.21 月分

#### 5 保育士及び幼稚園教員の給与

本委員会は、平成25年から保育士及び幼稚園教員について、市内の民間における同職

種の者の給与水準等に関する調査研究を行ってきたところであるが、本年4月に、本市保育士及び幼稚園教員に適用される独自給料表がそれぞれ作成されたところであり、その給料表の水準の検証等のため、本年も引き続き保育士及び幼稚園教員の給与に関する調査研究を行った。

その調査研究の内容は、次のとおりである。

## 5-1 保育士の給与

### 5-1-(ア) 本市保育士の給与

平成27年職員実態調査によると、本年4月に新設された保育士給料表が適用されている職員（本市保育士のうち、係員から係長までの職員）の本年4月現在における人数は881人で、平均年齢は46.0歳である。また、その給与等の状況は第6-1表のとおりである。

第6-1表 保育士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	326,195円 (321,159円)	人員	881人	
		平均年齢	46.0歳	
扶養手当	6,144円	平均勤続年数	22.0年	
管理職手当	0円	平均扶養親族	0.6人	
地域手当	49,850円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	10.4%
住居手当	4,166円		短大卒	86.0%
単身赴任手当	0円		高校卒	3.5%
			中学卒	0.0%
平均給与月額	386,355円 (381,319円)			

(注) 1 ( )内は、給料の減額措置実施後の額である。

2 給与減額措置として、給料月額の減額(▲1.5%~▲4.5%)が実施されている。

また、適用される給料表が行政職給料表から保育士給料表へと切替えになったこと  
 によって給料月額が引き下げられた者については、切替後の給料月額に達するまで切  
 替前の給料月額を毎年1%ずつ段階的に引き下げるといった経過措置が設けられてい  
 るが、この経過措置が終了した場合の保育士給料表適用の職員の給与の状況を、本年4  
 月の人員配置で試算すると、第6-2表のとおりとなる。

第6-2表 経過措置が終了した場合の保育士給料表適用職員の給与の状況（試算）

項 目	内 容
給 料 月 額	298,040 円
扶 養 手 当	6,144 円
管 理 職 手 当	0 円
地 域 手 当	45,627 円
住 居 手 当	4,166 円
単 身 赴 任 手 当	0 円
平均給与月額	353,977 円

#### 5-1-(イ) 民間保育士の給与

本委員会は、本市保育士と同職種の民間従業員の給与水準等を把握するために、こ  
 ども青少年局と連携を図りながら、大阪市私立保育園連盟の協力を得て、市内の認可  
 保育所(公設置民営保育所を含む。)並びに幼保連携型及び保育所型の認定こども園(た  
 だし、幼保連携型認定こども園については、当該園の総定員に占める、家庭において  
 必要な保育を受けることが困難な子どもの割合が半数を超えるもの。)を対象に、保育  
 士民間給与実態調査(以下「保育士民間給与調査」という。)を実施した。

具体的には、保育所 341 園、上述の基準に該当する認定こども園 11 園、合わせて

352 園を対象として調査を実施し、うち 350 園において調査を完了した（調査完了率 99.4%）。調査では、本年 4 月に実際に支払われた給与月額を調査した。（参考資料 第 41 表その 1）

## 5-2 幼稚園教員の給与

### 5-2-(ア) 本市幼稚園教員の給与

平成 27 年職員実態調査によると、本年 4 月に新設された幼稚園教育職給料表が適用されている職員（本市幼稚園教員）の本年 4 月現在における人数は 249 人で、平均年齢は 37.3 歳である。また、その給与等の状況は第 7-1 表のとおりである。

第 7-1 表 幼稚園教育職給料表適用職員の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	336,624 円	人 員	249 人	
扶 養 手 当	2,639 円	平 均 年 齢	37.3 歳	
管 理 職 手 当	13,213 円	平 均 勤 続 年 数	12.4 年	
	(12,553 円)	平 均 扶 養 親 族	0.3 人	
地 域 手 当	38,772 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	60.2 %
	(38,699 円)		短 大 卒	39.8 %
住 居 手 当	5,550 円	(最 終 学 歴)	高 校 卒	—
単 身 赴 任 手 当	0 円		中 学 卒	—
平 均 給 与 月 額	396,798 円	(396,065 円)		

(注) 1 ( ) 内は、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、管理職手当の減額（▲5%）が実施されている。

また、適用される給料表が幼稚園・小学校・中学校教育職給料表から幼稚園教育職給料表へと切替えになったことによって給料月額が引き下げられた者については、切

替後の給料月額に達するまで切替前の給料月額を毎年1%ずつ引き下げるという経過措置が設けられているが、この経過措置が終了した場合の幼稚園教育職給料表適用の職員の給与の状況を、本年4月の人員配置で試算すると、第7-2表のとおりとなる。

第7-2表 経過措置が終了した場合の幼稚園教育職給料表適用職員の給与の状況（試算）

項 目	内 容
給 料 月 額	320,466 円
扶 養 手 当	2,639 円
管 理 職 手 当	13,213 円
地 域 手 当	36,994 円
住 居 手 当	5,550 円
単身赴任手当	0 円
平均給与月額	378,862 円

#### 5-2-(イ) 民間幼稚園教員の給与

本委員会は、本市幼稚園教員と同職種の民間従業員の給与水準等を把握するために、教育委員会事務局及びこども青少年局と連携を図りながら、大阪市私立幼稚園連合会の協力を得て、市内の私立幼稚園並びに幼保連携型及び幼稚園型の認定こども園（ただし、幼保連携型認定こども園については、当該園の総定員に占める、家庭において必要な保育を受けることが困難な子どもの割合が半数を超えないもの。）を対象に、幼稚園教員民間給与実態調査（以下「幼稚園教員民間給与調査」という。）を実施した。

具体的には、幼稚園 114 園、上述の基準に該当する認定こども園 20 園、合わせて 134 園を対象として調査を実施し、うち 127 園において調査を完了した（調査完了率

94.8%)。調査では、本年5月(子ども・子育て支援新制度による施設型給付を受ける幼稚園及び認定こども園に勤務する者については4月)に実際に支払われた給与月額等を調査した。(参考資料 第41表その2)

### 5-3 民間給与との比較

本年4月に本市保育士及び幼稚園教員に適用される独自給料表として策定された保育士給料表及び幼稚園教育職給料表の構造、水準等について、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準や賃金構造基本統計調査(以下「賃金センサス」という。)で把握した一般的な民間従業員の給与等の状況と比較を行った。

具体的には、保育士については、本市の主務を含む係員級保育士(1級及び2級)と民間の役職を持たない一般の保育士とを、本市の主任級保育士(3級)と民間の主任保育士とを、本市の所長に当たる係長級(4級)と民間の施設長とを比較し、幼稚園教員については、本市の役職を持たない教諭級(2級)と民間の役職を持たない教諭等とを、本市の主任級教員(3級)と民間の主任幼稚園教員とを、本市の園長級教員(4級)と民間の園長とを比較した。なお、比較は、経過措置中の額と経過措置終了後の額との双方で行った。その結果は、参考資料第42表から第44表及び第47表から第49表のとおりである。

## 6 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	
<b>○ 本年の給与勧告のポイント</b>	
<b>月例給、ボーナスともに引上げ</b>	
① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ	
② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分	
<b>給与制度の総合的見直し</b>	
平成28年度において実施する措置	
① 地域手当の支給割合の引上げ	
② 単身赴任手当の支給額の引上げ	
<b>I 給与勧告制度の基本的考え方</b>	
・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応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	
<b>II 民間給与との較差に基づく給与改定</b>	
<b>1 民間給与との比較</b>	
約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率87.7%)	
<b>&lt;月例給&gt;</b> 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 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳] [俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分(注) 33円] (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分	
<b>&lt;ボーナス&gt;</b> 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 4.21月(公務の支給月数 4.10月)	
<b>2 給与改定の内容と考え方</b>	
<b>&lt;月例給&gt;</b>	
(1) 俸給表	
① 行政職俸給表(一)	
初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)	
② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ	
(2) 初任給調整手当	
医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定	



### (3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、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
27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の課題

#### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

## III 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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を実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

\* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## 勤務時間に関する勧告の骨子

### ○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充  
(平成28年4月実施)

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

### 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

#### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

#### (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

### 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を削減する方向での働き方の推進が重要

### 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的なイメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

#### (2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

#### (3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

### 2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

#### (1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

#### (2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、服務管理等の在り方等について検討

#### (3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

#### (4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

#### (5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

#### (6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

# 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、地公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。

なお、本意見は、特に断りのない限り、法律上、人事委員会の給与報告及び勧告の対象となる職員のうち、職員の給与に関する条例（昭和 31 年大阪市条例第 29 号）等により、給与について大阪府教育委員会の管理に属する学校の職員の例に準じて定めることとされている教育委員会所管の学校の職員等を除く職員に関してのものである。（以下、3 までについて同じ。）

### 1-1 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、平成 25 年の給与報告及び勧告以降、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センサス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ている。

このような公民給与の比較方法について、平成 26 年 2 月から 3 月に実施した市政モニターに対するアンケートでは、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 割を超えていたことから、昨年についてもこのような取組を継続したところである。本年についても市民の一層の理解を得るためこの取組を引き続き進めることが妥当であると考え、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、民間給与の状況を多角的に分析し、職員給与に的確に反映させることとする。

## 1-2 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 1-1 で述べた方法により、本年の公民給与の比較を行う。

### 1-2-(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、ベースアップを実施した民間事業所の割合は増加し

ているものの、月例給については、職員給与が民間給与を 9,925 円 (2.43%) 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 1,130 円 (0.28%) 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 (4.21 月分) は、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数 (4.10 月分) を 0.11 月分上回っていた。

### 1-2-(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 24 年から平成 26 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 31 表から第 34 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、全体としておおむね均衡している。係長級では、全体として本市側がやや高めであり、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、本市側がやや高めとなっている。

次に、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 35 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、部長級では企業規模 1,000 人以上と 500 人未満では民間の給与水準が本市側

より高く、企業規模 500 人以上 1,000 人未満では本市側の給与水準の方が高い。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 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。係員級（主務を除く。）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。

### 1-3 保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較

ここまでは、行政職給料表適用職員の給与と民間給与調査又は賃金センサスに基づく民間給与との比較を見てきたが、保育士及び幼稚園教員については、報告 5 で述べたように、本市では本年 4 月より保育士、幼稚園教員にそれぞれ独自の給料表が適用されるようになり、また、民間給与調査とは別に民間給与水準等を調査（保育士民間給与調査及び幼稚園教員民間給与調査）した。そのため、保育士及び幼稚園教員については、行政職職員とは別に、公民給与の比較を行う必要がある。

保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較については、これらの職種にそれぞれ独自の給料表を作成すべきかどうか等を検討するため一昨年、昨年と行っており、その結果を踏まえた上で、他の要素も考慮して独自の給料表が策定されたところである。この新たな独自給料表の構造、水準等について、一昨年、昨年と同様の方法で民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準や賃金センサスで把握した一般的な民間従業員の給与等の状況と比較を行った。その概要は次のとおりである。なお、本市側においては、独自給料表への切替えにより給料月額が引き下がる場合には、切替後の給料月額に達するまで切替

前の給料月額を毎年1%ずつ段階的に引き下げるといった経過措置が設けられているため、経過措置中と経過措置終了後の双方の給与水準で比較を行った。

### 1-3-(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の比較については、経過措置中、経過措置終了後ともに本市側の給与水準が民間側を上回る傾向が見られたが、経過措置終了後においては本市側の給与水準は大きく引き下がり、賃金センサスに基づく短大卒の民間従業員（非役職者）の給与水準とおおむね均衡した水準となる。（参考資料 第42表）

主任級保育士同士の比較においては、勤続年数10年以上で年齢55歳以上の最も給与水準が高くなる階層ではおおむね民間側と均衡しており、年齢階層が下がるにつれて本市側の給与水準が民間側を上回る傾向が見られた。（参考資料 第43表）

本市の保育所長に当たる係長級の保育士と民間の施設長については、勤続年数10年以上で45歳から49歳の階層では民間側と均衡しており、年齢階層が上がるにつれて本市側の給与水準が民間側を下回る傾向が見られた。（参考資料 第44表）

### 1-3-(イ) 幼稚園教員について

本市側と民間側の役職を持たない教諭同士の比較については、保育士の場合と同様に、経過措置中、経過措置終了後ともに本市側の給与水準が民間側を上回る傾向が見られたが、経過措置終了後においては本市側の給与水準は大きく引き下がり、賃金センサスに基づく大学卒の民間従業員（非役職者）の給与水準とおおむね均衡した水準となる。（参考資料 第47表）

主任級教員同士及び園長級教員同士の比較においては、一部の階層で均衡しているのを除いては本市側の給与水準が民間側を上回っている状況にあるものの、民間側の



調査データ数が非常に少ないことに留意する必要がある。(参考資料 第 48 表及び第 49 表)

## 1-4 本年の給与改定の内容

### 1-4-(ア) 月例給

#### 1-4-(ア) i 保育士及び幼稚園教員以外の職員について

本年については、1-2-(ア)のとおり、公民較差はマイナス 9,925 円となっており、職員給与が民間給与を上回っていることから、これを解消するため、月例給を引き下げる必要がある。その場合、本年の公民給与の較差が比較的大きなものとなっていること、民間における諸手当の支給状況を考慮すると、主として基礎的な給与である給料表の引下げ改定による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。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)

給料表の改定に当たっては、1-1 で述べたように、1-2-(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。

また、これまで、本委員会の勧告に基づく給与改定によって昇給カーブのフラット化が進められるとともに、平成 24 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が実施されるなど、年功的な給与上昇は一定程度抑制されている状

態にあり、初任給水準については、民間や国の支給状況とおおむね均衡している状況にある。

これらの状況を総合的に勘案すると、本年については、各職務の級においては同一の改定率での改定を基本としつつ、賃金センサスに基づく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。また、昇給カーブのフラット化については、初任給水準や前後の級とのバランスを考慮し、給料表全体のバランスが取れる範囲で行うにとどめることが適当であると考え。

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、1級の全号給及び2級の初号付近は引下げを行わず、2級の中位号給以上については1級からの昇格時の対応も考慮しながら最大で平均改定率の8割程度の引下げにとどめる。4級については、民間の係長級と比べ、給与水準がやや高めとなっており、平均改定率程度から平均改定率の1.2倍程度の引下げが必要である。6級については、民間の課長級と比べ、給与水準が高くなっているため、平均改定率程度から平均改定率の1.5倍程度の引下げが必要である。7級及び8級については、民間の部長級と比べ、給与水準がやや高いため、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。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表については、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。ただし、医療職給料表(1)については、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。

#### 1-4-(ア) ii 保育士及び幼稚園教員について

公民給与の比較結果は、1-3で述べたとおりであるが、民間の保育士及び幼稚園教員の人員構成は、年齢では20歳台が最も多くを占め（保育士では約半数、幼稚園教員では7割近く）、勤続年数では10年未満の者が多数（保育士、幼稚園教員とも約8割）となっているなど、その組織・人事の構造は若年層が中心となっており、人材の流動化も激しいこと等が推測され、本市保育士及び幼稚園教員の状況とは大きく異なっている。このような状況を踏まえると、本市保育士及び幼稚園教員の給与水準については、直接的に民間給与水準と均衡させることには慎重であるべきと考える。また、新たに保育士又は幼稚園教員に適用されている保育士給料表及び幼稚園教育職給料表についても、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準との直接的な均衡を基にしたものではないため、公民較差を算出し、それに基づき給与改定を行うことは適当ではないと考える。

そのため、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準のほか、人材確保の必要性などの観点から賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等も考慮して、給与改定の可否を判断すべきであると考え。その際の本市側の給与水準については、給料表の構造、水準を検証するため、本来の給料表上の給料月額を基に算出した本市側給与である経過措置終了後の給与水準とする。

##### （保育士給料表）

本市側の役職を持たない保育士（1級及び2級）においては、民間側の給与水準を上回るものの、本市保育士の8割以上を占める短大卒程度の一般的な民間従業員の賃金センサス結果に基づく給与水準とおおむね均衡している状態にあり、1級及び2級の給料表の水準についてはおおむね妥当ではないかと考える。

本市側の主任級保育士（3級）については、勤続年数10年以上で55歳以上の階層では民間側と給与水準が均衡していることから、3級の最高号給付近の水準についてはおおむね妥当であり、本市側の係長級（4級）については、勤続年数10年以上で45歳から49歳の階層では民間側と給与水準が均衡しており、4級の中位号給以下の水準はおおむね妥当であると考えます。その他の号給については、3級については民間側の水準より高く、4級については民間側より低い結果となっている。

これらの状況と、民間側の給与水準は昨年と比べ全体として若干上昇しているものの大きな変化は見られないこと、多数の職員が経過措置の対象となっており保育士の給与水準は漸減していくことなどを考慮すると、保育士給料表については改定すべき状態にあるとは言えないと考えます。

#### （幼稚園教育職給料表）

本市側の役職を持たない教諭（2級）においては、民間側の給与水準や、短大卒程度の一般的な民間従業員の賃金センサス結果に基づく給与水準よりも上回るものの、本市幼稚園教員の約6割を占める大学卒程度の一般的な民間従業員の賃金センサス結果に基づく給与水準とおおむね均衡している状態にあり、2級の給料表の水準についてはおおむね妥当ではないかと考えます。

主任級教員（3級）及び園長級教員（4級）については、民間側の調査データ数が非常に少なく、有意な比較ができる状態とは言い難い結果となっている。

これらの状況と、保育士の場合と同様、民間側の給与水準は昨年と比べ全体として若干上昇しているものの大きな変化は見られないこと、多数の職員が経過措置の対象となっており幼稚園教員の給与水準は漸減していくことなどを考慮すると、幼稚園教育職給料表については改定すべき状態にあるとは言えないと考えます。

#### 1-4-(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 4.10 月分を 0.10 月分引上げ、4.20 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 24 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。

##### 1-4-(イ) i 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 27 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数)

(単位：月)

	課長級 以上	課長代理級 以下	指定職 職員	再任用職員 (課長級 以上)	再任用職員 (課長代理級 以下)	特定任期付 職員
期末手当	1.175	1.375	0.775	0.70	0.80	1.60
勤勉手当	1.05	0.85	0.90	0.50	0.40	—
合計	2.225	2.225	1.675	1.20	1.20	1.60

##### 1-4-(イ) ii 平成 28 年度以降の期末手当及び勤勉手当

平成 28 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 28 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
課長級以上	1.025	1.00	2.025	1.175	1.00	2.175	2.20	2.00	4.20
課長代理級以下	1.225	0.80	2.025	1.375	0.80	2.175	2.60	1.60	4.20
指定職職員	0.625	0.875	1.50	0.775	0.875	1.65	1.40	1.75	3.15
再任用職員 (課長級以上)	0.55	0.475	1.025	0.70	0.475	1.175	1.25	0.95	2.20
再任用職員 (課長代理級以下)	0.65	0.375	1.025	0.80	0.375	1.175	1.45	0.75	2.20
特定任期付職員	1.575	—	1.575	1.575	—	1.575	3.15	—	3.15

## 1-5 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（公布の日が初日であるときは、その日）から実施する必要がある。ただし、1-4-(イ) ii については、平成 28 年 4 月 1 日から実施する必要がある。なお、1-4-(ア) i について、給料表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 27 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が、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、平成 27 年 4 月に実際に支払われた職員給与は本年の民間給与を下回っているため、原則として調整を行う必要はないと考える。ただし、給与減額措置が実施されていない弘済院に勤務する助産師等につ

いては、平成 27 年 12 月期の期末手当において、所要の調整を行う必要がある。

## 2 給与制度の総合的見直しについて

昨年、人事院は給与制度の総合的見直しとして、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しについて勧告を行い、本年 4 月から段階的に実施し、平成 30 年 4 月に完成させることとしている。

この給与制度の総合的見直しについては、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部分もあるが、一方で、地公法第 24 条第 3 項の規定に基づく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、昨年の本委員会の報告において、「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。」としていたところである。

他都市における給与制度の総合的見直しへの対応状況を見ると、都道府県の約 9 割で実施されており、政令指定都市では 4 市にとどまるが、多くの都市で本年の人事委員会勧告において実施勧告が行われることが見込まれる。このような他の地方公共団体における対応状況に加え、大阪市域に勤務する国家公務員に対する地域手当の支給割合が平成 28 年 4 月より改定されることを考え合わせると、地公法第 24 条第 3 項に基づく国及び他の地方公共団体との均衡の観点から、本市においても給与制度の総合的見直しを実施する必要があると考える。

### 2-1 本市における給与制度の総合的見直しの内容について

#### 2-1-(ア) 給料表

国においては、俸給表水準を平均 2 %引き下げ中、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸等については引下げを行わない一方で、50 歳台後半層について国家

公務員給与が民間給与を4ポイント程度上回っている状況にあることを踏まえ、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額については、最大で4%程度引き下げられた。

人事院が俸給表水準の平均2%引下げを勧告したのは、賃金センサスによる都道府県別の所定内給与の平均額が低い方から4分の1となる12県に勤務する国家公務員と民間従業員の給与について民間給与調査の結果に基づき官民較差を求めたところ、この官民較差と全国の較差との差が約2ポイントであったことを踏まえ、地域間の給与配分を適正化するためである。

このことや、本市では本年の公民較差マイナス2.43%に基づく給料表の引下げ改定を行うことを踏まえると、同じく地域間の給与配分の適正化のために行われる地域手当の支給割合の改定が大阪市域においては1%の引上げであることから、本市における給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げについては、地域手当の支給割合の引上げ分に相当する平均1%程度とすることが適当であると考えます。

また、本市においてはこれまでの本委員会の勧告に基づく給与改定によって昇給カーブのフラット化を進めてきたところであり、さらに、平成24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が実施されており、年功的な給与上昇は一定程度抑制されていることから、引下げの際には、各職務の級及び号給について、平均改定率で引き下げることを基本とした上で、次の点に留意して改定する必要がある。

#### (行政職給料表)

1級の全号給及び2級の初号付近は引下げを行わず、2級の中位号給以上については1級からの昇格時の対応も考慮しながら最大で平均改定率の8割程度の引下げにとどめる。3級から8級については、平均改定率程度から平均改定率の1.2倍程度の引



下げを行う必要がある。

なお、3級及び4級の最高号給には50歳台前半層までの者がそれぞれ460人（最高号給を受ける者の77.2%）、700人（同69.2%）いることを踏まえ、これらの職員に対して勤務実績に応じた昇給の機会を確保するため、給料月額の下げの範囲内でそれぞれ4号給から8号給程度の号給の増設を行うことを検討することが適当である。

（行政職給料表以外の給料表）

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として改定する必要がある。ただし、医療職給料表(1)については、国における取扱い及び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。なお、幼稚園教育職給料表については、幼稚園の教育職員等の地域手当の支給割合は、職員の給与に関する条例附則第6項の規定に基づき、市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条及び第2条に規定する職員（府費負担職員）との権衡を考慮して、別途定められているところであり、府費負担職員地域手当の支給割合の改定状況も踏まえた上で、必要な改定を行う必要がある。

#### 2-1-(イ) 地域手当

国においては、地域間の給与配分を適正化するため、俸給表の水準を引き下げるとともに地域手当の支給割合、支給地域等の見直しが行われており、大阪府域における支給割合は、平成28年4月より15%から16%に引き上げられる見込みとなっている。

地域手当については、これまでも国の制度に準じて支給割合を定めてきているところであり、今回も国に準じて支給割合を引き上げる必要がある。

#### 2-1-(ウ) 単身赴任手当

国においては、昨年の人事院勧告に基づき「職務や勤務実績に応じた給与配分」と

して、単身赴任手当の見直しが行われており、単身赴任手当の基礎額については、民間給与調査結果による民間の支給額を下回っていることなどから引上げを行い、また、単身赴任手当の加算額（配偶者の住居への帰宅費用相当分）についても、民間における帰宅費用の支給状況を踏まえ、引上げを行っている。

本市の単身赴任手当制度は、国に準じて定められており、民間給与調査結果による大阪市内の民間事業所における支給状況についても全国の場合と同様の傾向にあるため、単身赴任手当の基礎額及び加算額について、国に準じて改正を行うことが適当であると考えます。

#### 2-1-(エ) 管理職員特別勤務手当

昨年の人事院勧告に基づき、国においては、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、やむを得ず平日の午前0時から午前5時までの間に勤務を要する管理職員に対し、管理職員特別勤務手当を支給することとなっている。

本市においても、災害や重大事件などに迅速に対応するため、管理職員が深夜、早朝に勤務することが想定されるため、国に準じて管理職員特別勤務手当の改正を行うことが適当であると考えます。

#### 2-2 実施時期

2-1の改正については、平成28年4月1日から実施することが適当である。

### 3 給与制度等に関する課題

本市の給与制度については、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

改正が行われるなど、適宜改正を行ってきており、本年4月からは昨年7月28日の本委員会の報告に基づき管理職手当の支給対象から課長代理級の職を除外する改正が行われている。

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が、昨年の給与報告及び勧告においても意見を述べたように、当該措置は、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。当該措置は、減額率を大きく緩和したものの本年3月の条例改正により3年間延長され、平成21年度の開始から9年間という長期にわたり実施されることとなる。この条例改正時にも人事委員会として意見を付したように、当該措置の背景として、本市が極めて厳しい財政状況にあることは、本委員会としても理解するところであるが、職員の士気や人材確保に与える影響等も懸念されることとあり、早期に解消されることを望むものである。

本委員会は、これまでも職務給の原則等、地公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、本年については、給与制度の総合的見直しの実施の必要性について、2で述べたところである。職員がより一層意欲と能力を発揮できるよう、本委員会としても、今後の民間や国、他の地方公共団体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、給与制度等に関する当面の課題は、以下の諸点である。

### 3-1 給料表の構造等

本市の給料表構造は、平成24年8月の給与制度の改正による各級の最高号給の大幅

な切下げ、局長級及び部長級の職員の給料月額の設定化や、本委員会の給与勧告に基づく昇給カーブのフラット化により、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が一定なされているところである。

一方で、最高号給の切下げにより、平成27年4月現在、行政職給料表3級の21.4%、同4級の33.2%など、多くの職員に最高号給が適用されており、これらの最高号給に到達した職員については、高い業績を挙げたとしても、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状態にある。

本委員会は、2-1-(ア)で述べたように、給与制度の総合的見直しとして給料表水準を引き下げる際に、一定の号給の増設を行うことが適当であると考えており、これが実現されると、現在最高号給に到達している職員にも勤務実績に応じた昇給の機会が得られることになる。しかしながら、昇給可能号給数はかなり限定的なものにとどまるため、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。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を進めていく必要がある。

### 3-2 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、本委員会は昨年の給与報告及び勧告において、昨年の民間給与調査では、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旨を言及した。

本年の民間給与調査において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇

用者の給与水準について把握したところ、その給与水準は、当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半であった。また、民間事業所における本年4月の係長級及び主任級以下の再雇用従業員の平均給与額は、それぞれ27.5万円（昨年4月、24.5万円）、27.3万円（同24.9万円）（事務技術関係職種従業員・60歳）となっている。

昨年と比べ、民間における再雇用従業員の平均給与額は増加しているが、係長級と主任級以下とで有意な給与水準の差が見られないなど、公民給与を的確に比較し分析するにはデータの蓄積が十分であるとは言えないと考えられることから、再任用職員の給与については、民間事業所における再雇用者の給与の動向や国の再任用職員の給与改定の状況等を踏まえ、引き続き検討を進めてまいりたい。

その他、再任用職員については、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の生活関連手当は支給されないこととなっているが、国においては、再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じていることや民間における単身赴任手当の支給状況から、本年4月より人事異動等により単身赴任となる再任用職員も単身赴任手当の支給対象とすることとされたところである。

大阪市内の民間事業所においても、昨年の民間給与調査結果によると、定年前の従業員に単身赴任手当を支給する事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半となっていたところであるが、本市においては、国と異なり単身赴任を要する異動自体が少ないこともあり、今後の再任用職員の人員配置、勤務実態等の在り方を検討する中で、単身赴任手当の支給の要否についても検討していく必要がある。

### 3-3 保育士及び幼稚園教員の給与改定の在り方

本市の保育士及び幼稚園教員については、本年4月にそれぞれ新たに独自の給料表が策定されたところであり、それらの給料表について、本委員会は、1-4-(ア) ii で述べたように、本年は改定すべき状況にはないと判断したところである。

保育士及び幼稚園教員については、既に述べたように本市側と民間側とで、人員構成等の組織・人事の構造が大きく異なる状況が見られることなどから、直接的に職員給与水準を民間給与水準と均衡させることには慎重であるべきと考えることから、今後、保育士給料表及び幼稚園教育職給料表が適当なものであるかどうかについて、どのような基準で判断すべきかが問題となる。

この点につき、本委員会は、平成25年12月の「職員(保育士、幼稚園教員)の給与に関する報告」において、保育士及び幼稚園教員の給与水準の検討に当たっては、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、本市保育所及び幼稚園の運営への影響や、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等を考慮して検討すべきである旨を言及しており、この考え方を基に改定の要否を検討していくことが適当であると考えている。

そのため、本委員会としても、保育士や幼稚園教員を取り巻く状況について注視していくこととするが、本市の保育士や幼稚園教員の給与水準と直接的に均衡させるわけではない民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準を毎年、詳細に調査する必要があるのかについても検討を行い、適切かつ効率的に給与改定を行うことができるよう研究を進めてまいりたい。

### 3-4 府費負担教職員の給与負担等の本市への移譲

現在、市町村立の小・中学校等の教職員の給与費は都道府県が負担し、その人事権は

都道府県教育委員会が有することとなっているが、特例として政令指定都市のこれらの教職員の人事権は政令指定都市教育委員会が有している。このため、政令指定都市においては、これらの教職員に関して人事権者と給与負担者が異なる状態にあり、この状態を解消するため、関係機関で協議を進めた結果、昨年5月に「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第51号）（第4次一括法）」が成立し、平成29年度に道府県から政令指定都市にこれらの教職員の給与負担等の移譲が行われることとなった。

本市においても、大阪市立の小・中学校の教職員の給与負担等が大阪府から本市に移譲されることとなるため、それに伴い、本委員会としても本市教育委員会所管の学校教職員の給与・勤務条件等について、その職務や勤務態様、本市の他の職員や他都市との均衡も考慮しながら、課題の検討を進めてまいりたい。

### 3-5 技能労務職員の給与水準

技能労務職員の給与水準については、本委員会は、平成25年10月に民間の技能・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市長等に報告したところである。その際、民間の技能・労務関係職種従業員については、調査実務上の問題等もあり、独自調査による個別職種ごとの調査ではなく、賃金センサス結果に基づき、広く生産労働者等、民間における技能・労務関係職種と考えられる従業員を抽出し、それら従業員を職種によらず全体として本市の技能労務職全体と比較したところである。

これに対して、任命権者においては、技能労務職全体ではなく、個別の職種ごとに民間の相当する職種と比較すべきではないかとの問題意識から、技能労務職員の給与水準

について検討を進めており、本年2月より「大阪市技能労務職員給与検討有識者会議」を設置し、本市の技能労務職員の給与の決定方法について、民間給与の決定方法、公民給与の比較方法、労働法令や労使交渉といった見地から議論を進めている。また、任命権者は、本年6、7月に個別の職種ごとの民間の技能・労務関係職種従業員の給与水準等に関する調査（大阪市技能労務職相当職種民間給与調査。以下「技能労務職民間給与調査」という。）を実施した。

この調査結果の集計、分析については、民間給与調査等におけるノウハウを持つ本委員会に協力依頼があったところであり、本委員会において集計、分析を行った結果の概要については、参考資料第56表から第62表のとおりである。

技能労務職民間給与調査は、本市の技能労務職員に相当する職種の民間従業員が在籍していると推定される日本標準産業分類（平成19年11月改定）の産業小分類に属する大阪府内の企業規模10人以上の民間事業所、全5,343事業所（総務省統計局の「事業所母集団データベース（平成25年次フレーム）」より該当事業所を選定。）を対象に、調査票を郵送することにより実施し、うち1,868事業所（うち、本市の技能労務職員に相当する職種の従業員が在籍していた事業所は825事業所）において調査を完了したものである。調査対象となる5,343事業所から、宛先不明等で調査票が返送された280事業所と、企業規模が調査対象外であることが判明した105事業所を除いた4,958事業所に占める調査完了した1,868事業所の割合（調査完了率）は37.7%であり、本市の技能労務職員に相当する職種の従業員が在籍していた825事業所の割合は16.6%となっている。（参考資料 第56表）

郵送調査で実施したこともあり、訪問による実地調査を行った民間給与調査と比べ調査完了率が低いが、民間給与調査は企業規模等の要件に該当する事業所から一定割合の



事業所を調査事業所として抽出しているのに対し、技能労務職民間給与調査は要件に該当する事業所を全て調査しているものであり、また、企業規模別の調査完了率についても大きな偏りは見られないことから、調査結果の信頼性に特に問題はないと考える。ただし、用務員や守衛といった職種については、調査データ数が少ないことに留意する必要がある。(参考資料 第 57 表)

調査の内容については、各事業所における技能労務職に相当する職種のいわゆる正社員の人数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額を職種別、役職(職長と職長以外)別に把握するという、事業所全体の平均を調査したものであり、民間従業員ごとの役職、年齢、勤続年数、給与月額等は調査していないため、ラスパイレス方式により本市と民間とで職種、役職、年齢等の給与決定要素を同じくする者同士を精確に比較し、公民較差を算出することや、一昨年来、本委員会が行ってきた本市と民間とで年齢階層及び年齢階層に応じ設定した勤続年数区分ごとの給与水準を比較することにはなじまないと考える。

そこで、本委員会は、技能労務職民間給与調査の集計結果について、職種別、役職別の平均給与月額を平均年齢及び平均勤続年数とともに示すこととする。なお、回収された調査データのうち、調査対象ではない企業規模 10 人未満の事業所のデータ及び平均年齢が本市技能労務職員の定年年齢である 60 歳を超えるデータについては、集計対象から除外している。

集計結果について、役職別・職種別・企業規模別に集計したものが参考資料第 58 表であり、その企業規模計の平均給与月額をグラフ化し、本市技能労務職の平均給与月額(経過措置終了後、給与減額措置前の額)と比較したものが参考資料第 59 表及び第 60 表である。これらの表を見ると、本市技能労務職員の平均給与月額は、全ての職種の民

間従業員の平均給与月額を上回っている。しかしながら、これらの集計結果は、本市職員と民間従業員との年齢や勤続年数の違いが反映されていないため、統計的手法（回帰分析）を用いて調整を行い、平均年齢と平均勤続年数が本市技能労務職員と同一であった場合の民間従業員の平均給与月額を推計し、それをグラフ化したものが参考資料第61表及び第62表である。ただし、用務員及び守衛については、調査データ数が少なく、調整後の平均給与月額を推計することは困難であった。これらの表を見ると、職種によっては民間従業員の平均給与月額が本市技能労務職員の平均給与月額を上回る場合も見られる。

本委員会における集計、分析結果については、短期間での作業であったこともあり、十全とは言い難い部分や、上述したように調査データ数が少なく分析が困難な職種も存在するところであり、任命権者におかれては、本集計、分析結果を参考とする場合には、その点に留意されたい。なお、一昨年、昨年同様、賃金センサス結果から広く生産労働者等、民間における技能・労務関係職種と考えられる従業員の給与水準等を把握し、本市技能労務職員全体と比較した結果を、参考資料第64表から第71表のとおり示すので、こちらも合わせて参考とされたい。

#### 4 勤務環境等に関する課題

給与制度等に関する課題は3で示したとおりであるが、その他勤務環境等に関する課題については、以下示すとおりである。

なお、本委員会は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等、本市人事管理制度全般の在り方について、昨年度来調査研究及び検討を進め、この度、「人事管理制度に関する報告」としてその調査研究及び検討内容を取りまとめたところである

が、ここでは当該報告で言及した項目以外で触れておくべき給与制度等以外の課題について、申し述べるものである。

#### 4-1 仕事と介護の両立支援の推進

職員が職場において担う役割を十二分に果たしつつ、家庭での育児や介護等の役割も果たすことを可能とする、いわゆる両立支援に係る制度の整備やその取得の促進等は、職員のワークライフバランスを推進する上で、欠かせない取組となる。

なかでも、仕事と介護との両立支援については、一般的に中高齢層職員になると必要となる可能性が高くなると考えられるところ、本市職員の構成員として中高齢層職員が占める割合は大きく、またそれら職員は職場において管理職等責任ある職責を担っている場合も多いため、仕事と介護との両立をサポートできる制度の整備等に取り組むことは、本市において不可欠な取組であると言える。

本市で介護に係る両立支援制度を利用したことのある職員は、極めて少人数にとどまっているところであるが、実際にどれぐらいの職員が家族等の介護に関わっているのかについては、この介護に係る両立支援制度の利用実績だけではわからないところもあり、まずはその実態の把握と、仕事と介護を両立させるために現行の制度が十分か等の検証や介護サービスに係る情報等の職員への周知啓発の取組が求められる。

なお、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告の中では、民間の介護休業制度に関する動向も考慮しつつ、公務における介護休暇等の在り方について引き続き検討を進めるとされており、この国における動きも注視しておく必要がある。

#### 4-2 職員の心の健康保持

本市では、心の健康問題による病気休職者の増加等を背景として「心の健康づくり指針」を平成17年に策定した後、改めて平成23年3月にストレス調査の実施等による職場環境改善への組織的取組やメンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応等を方針とする、取組期間5か年の「心の健康づくり指針」を策定し、職員の心の健康の保持・増進に向けた取組を進めてきた。

現在の「心の健康づくり指針」の取組期間は今年度末までとなるところでもあり、指針の中で掲げた目標の達成状況をはじめ、この5か年の取組結果に対する評価・総括を行うことが求められる。その上で、心の健康問題による病気休職者の実人員がここ数年減少する等明るい兆しが見受けられるものの、休職者に占める心の健康問題による病気休職者の割合は変わらず高率である状況等を踏まえ、平成28年度以降を対象とした新たな指針を策定することが望ましい。

なお、本年12月1日から事業者に対し、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、いわゆるストレスチェックの実施を義務付ける改正労働安全衛生法が施行される。本市では、先行してストレス調査に取り組んできたところであるが、今回の改正労働安全衛生法が求めるストレスチェック制度の内容に基づいてストレスチェック等を実施できるよう、所要の措置が求められる。

#### 4-3 パワーハラスメント防止の取組

本市において、この度、職員の安全衛生管理の観点からパワーハラスメントの防止及び排除に積極的に取り組んでいくことを企図して、パワーハラスメントの防止等に関する指針及びその運用の手引きが策定された。

職員個々の人格が尊重され、全ての職員がいきいきと働くことができる活力ある職場

環境を形成するためには、パワーハラスメントを未然に防ぐとともに、もしパワーハラスメントが発生した場合には、問題解決を図るため適切な対応が迅速にとられる必要がある。その意味において、今回策定された指針等では、改めてパワーハラスメントを定義し、パワーハラスメントに関する所属長の責務及び職員の責務を明確に定めたこと、相談体制を整備するものとし、その具体的な体制を職員に示したこと等、意義ある内容になっているものと評価するものである。

今後は当該指針等の内容を、研修を実施すること等を通じて広く職員に周知啓発し、本市におけるパワーハラスメント防止の取組を推進していくことが求められる。

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権の一部が制約されている公務員について、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものであり、公民給与の精確な比較により、職員に民間の給与水準と均衡した適正な給与水準を維持・確保することは、労働基本権制約の代償措置である給与勧告制度に求められている役割であるとともに、職員の給与水準について、各方面の理解を得る基礎である。

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に基づき、月例給については引下げを、特別給については引上げを、それぞれ勧告するとともに、国が行った給与制度の総合的見直しに関して、本市が行うべき給与改定の内容を勧告するものである。

本市においては、長期にわたって給与減額措置が実施されているところでもあり、特別給については引上げとなるものの、月例給が大きく引き下げられることとなり、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。

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、職員がその能力・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ように、人事行政の専門機関としての立場から、本市組織にふさわしい人事・給与制度等について意見を述べるなど、その役割を適切に果たしていく所存である。

市会及び市長におかれては、地公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

# 勸 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、次の措置をとられるよう勧告します。

### 1 平成27年4月の民間給与との比較等に基づく給与改定

#### (1) 改定の内容

##### ア 月例給

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。

##### イ 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1-4-(イ)で述べた内容を踏まえ、改定すること。

#### (2) 改定の実施時期等

(1)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。なお、平成27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。

(1)イについては、平成27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 28 年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、平成 28 年 4 月 1 日から実施すること。

## 2 給与制度の総合的見直しに係る給与改定

### (1) 改定の内容

#### ア 給料表

別紙第 1 の意見 2-1-(ア) で述べた内容を踏まえ、給料表を改定すること。

#### イ 地域手当

別紙第 1 の意見 2-1-(イ) で述べた内容を踏まえ、地域手当の支給割合を、100 分の 16 (東京都の特別区の存する地域に在勤する職員にあっては、100 分の 20) とすること。

#### ウ 単身赴任手当

別紙第 1 の意見 2-1-(ウ) で述べた内容を踏まえ、単身赴任手当の基礎額を月額 30,000 円とし、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額 70,000 円とすること。

#### エ 管理職員特別勤務手当

別紙第 1 の意見 2-1-(エ) で述べた内容を踏まえ、職員の給与に関する条例 (昭和 31 年大阪市条例第 29 号) に基づき管理職員特別勤務手当を支給される職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日又は休日以外の日の午前 0 時から午前 5 時までの間 (正規の勤務時間以外の時間に限る。) に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

なお、上記の管理職員特別勤務手当の額は、上記の勤務 1 回につき、6,000 円を超



えない範囲内で定めること。

(2) 改定の実施時期

(1)については、平成28年4月1日から実施すること。