

平成 27 年 給与報告・勧告の概要

平成 27 年 10 月 1 日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

月例給は引下げ、ボーナスは引上げ

- ① 月例給について、公民較差（▲2.43%）を解消するため引下げ
- ② 特別給（ボーナス）について、0.10 月分引上げ（現行 4.10 月分→4.20 月分）
（参考）勧告が実施された場合の給与減額措置前の平均年間給与は▲120,512 円（▲1.84%）

給与制度の総合的見直し

- ① 給料表について、平均 1%程度引下げ
- ② 地域手当の支給割合について、16%に引上げ（見直し前 15%）
- ③ 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については国に準じて改定

I 給与勧告について

（基本的な考え方）

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置の機能を有するものであり、公務員の給与水準について、各方面の理解を得る基礎である。

本委員会は、情勢適応の原則に基づき、職員給与水準を市内民間給与水準に均衡させることを基本に、地方公務員法の規定に基づき、報告及び勧告を行っている。

（職種別民間給与実態調査）

市内の企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 445 事業所を対象に、人事院及び大阪府人事委員会等と共同で、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査し、361 事業所から回答を得た。（調査完了率 82.0%、調査実人員 19,359 人）

II 本年の給与改定について

1 職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与との比較

（1）比較の方法

＜月例給＞ 職員と民間企業従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

※ 収集した民間企業従業員の給与データについて、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た。

＜特別給＞ 民間企業従業員に対する直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

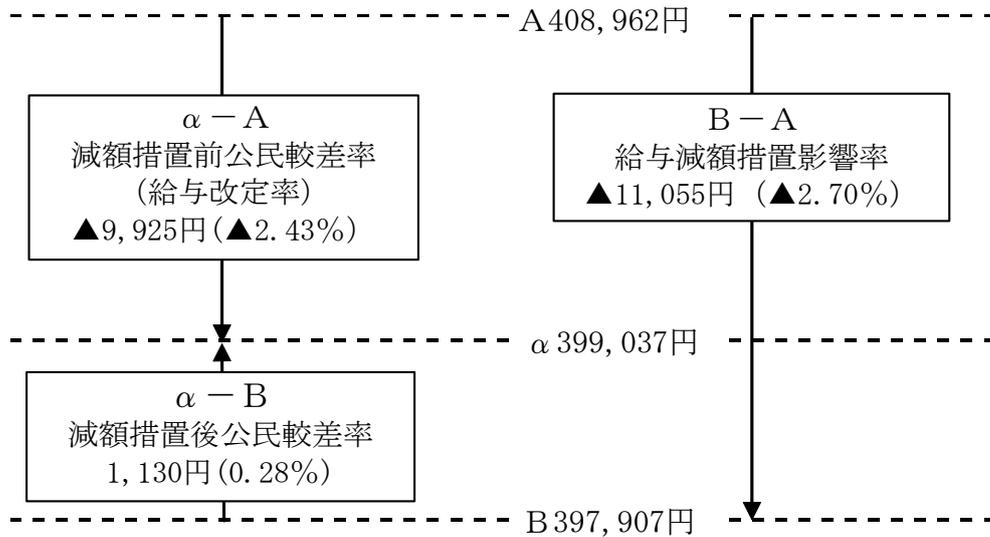
(2) 比較の結果

<月例給>

民間給与	職員給与 (行政職)		較 差
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%)

(参考) 行政職 10,155 人、平均年齢 42.5 歳

※ 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。



A : 27 年 4 月の給料等の減額措置前の本市職員給与
 B : 27 年 4 月の給料等の減額措置後の本市職員給与
 α : 27 年 4 月の民間給与
 減額措置前公民較差率 : $[(\alpha - A) / A] \times 100$ (%)
 減額措置後公民較差率 : $[(\alpha - B) / B] \times 100$ (%)
 給与減額措置影響率 : $[(B - A) / A] \times 100$ (%)

<特別給>

民間支給割合 (大阪市内)	4.21 月分	(昨年 4.11 月分)
職員の支給月数	27 年勧告 4.20 月	(26 年実績 4.10 月)

(注) 勧告月数は、国・他都市と同様に、0.05 月単位で決定しており、小数第 2 位を 2 捨 3 入・7 捨 8 入するので、民間支給割合が 4.21 月分の場合は 4.20 月となる。

2 勧告の内容

(1) 月例給

ア 保育士及び幼稚園教員以外の職員について

本市職員の給与が民間の給与を 9,925 円 (2.43%) 上回る較差を解消するため、給料表を改定する場合、賃金構造基本統計調査 (以下「賃金センサス」という。) に基づく民間給与の傾向を踏まえ、以下のとおり引下げ改定する必要がある。なお、給料月額の引下げに伴い、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。

(行政職給料表の引下げ改定)

〔1級及び2級〕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〕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。

〔6級〕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。

〔7級及び8級〕平均改定率の1.2倍程度の引下げが必要。

〔3級及び5級〕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。

(行政職給料表以外の給料表の改定)

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。

イ 保育士及び幼稚園教員について

保育士及び幼稚園教員については、本市と民間とで組織・人事の構造が大きく異なり直接的に本市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であり、本市側と民間側の給与水準の状況のほか、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、多数の職員が給料月額を段階的に引き下げるといった経過措置の対象となっており、その給与水準は漸減していくことなどを考慮すると、保育士給料表及び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る。

(2) 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。期末手当及び勤勉手当の区分ごとの引上げについては、民間における考課査定分の支給状況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、勤勉手当に配分する。

(3) 改定の実施時期等

月例給については、改定条例の公布日の属する月の翌月から実施すること。なお、平成27年4月からの年間公民給与を均衡させるための調整は、原則として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、調整を行う必要がある。

特別給については、本年12月期の期末・勤勉手当は改定条例の公布日の属する月の翌月から実施し、平成28年6月期以降の期末・勤勉手当は平成28年4月1日から実施すること。

3 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与など>

行政職	現行額 (減額措置前)	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	408,962円	399,037円	▲9,925円
平均年間給与額	6,558,745円	6,438,233円	▲120,512円

<影響額 (給与減額措置がないものとした場合の試算額) >

行政職 約▲12.2億円

Ⅲ 給与制度の総合的見直しについて

1 勧告の内容

(1) 給料表

人事院が俸給表水準平均2%引下げを勧告したのは、地域間の給与配分を適正化するためであること、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

(2) 地域手当

支給割合を16%に引上げ（見直し前15%）。

(3) 単身赴任手当

基礎額を30,000円に引上げ（見直し前23,000円）、加算額の限度を70,000円に引上げ。

(4) 管理職員特別勤務手当

災害への対処等の臨時又は緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給。

(5) 実施時期

平成28年4月1日から実施することが適当である。

Ⅳ 意見

1 給与制度等に関する課題

(1) 給料表の構造等

本市の給料表構造は、年功的な給与上昇の抑制や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、多くの職員に最高号給が適用されている。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、勤務実績に応じた昇給の機会を確保するため、3級及び4級の号給について一定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昇給の機会が得られることになるが、昇給可能号給数はかなり限定的なものにとどまるため、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。

(2) 再任用職員の給与

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。

(3) 保育士及び幼稚園教員の給与改定の在り方

保育士及び幼稚園教員の給与改定については、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。

(4) 府費負担教職員の給与負担等の本市への移譲

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へ移譲されること

となるため、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。

(5) 技能労務職員の給与水準

任命権者においては、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6、7月に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。

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調査データ数が少なく分析が困難な職種も存在することについて留意する必要がある。

2 勤務環境等に関する課題

(1) 仕事と介護の両立支援の推進

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が、実際にどれぐらいの職員が介護に関わっているかは、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、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。

(2) 職員の心の健康保持

平成23年3月に策定された「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始め、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。

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、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求める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。

(3) パワーハラスメント防止の取組

本市において、この度、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。今後は当該指針等の内容を、広く職員に周知啓発し、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。

【参考】人事院報告・勧告について

1 給与に関する勧告のポイント

(1) 月例給、ボーナスともに引上げ

- 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(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

(2) 給与制度の総合的見直し(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

2 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)