

平成 28 年 給与報告・勧告の概要

平成 28 年 9 月 21 日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 月例給について、公民較差（0.15%）を解消するため、給料表を引上げ
- ② 特別給（ボーナス）について、0.10 月分引上げ、勤勉手当に配分
（現行 4.20 月分→4.30 月分）

（参考）勧告が実施された場合の給与減額措置後の平均年間給与は 48,321 円（0.77%）増加

I 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) 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、層化無作為抽出法により抽出した 438 事業所を対象に、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 83.8%、調査実人員 19,809 人）

(2) 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、ラスパイレース方式により比較

※ 収集した民間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＞ 民間企業従業員の直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

(3) 比較の結果

＜月例給＞ (参考) 行政職 10,094 人、平均年齢 42.5 歳

民間給与	職員給与		較差
397,905 円	減額措置前	397,327 円	578 円 (0.15%)
	減額措置後*	386,395 円	11,510 円 (2.98%)

※ 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。

＜特別給＞

民間支給割合（大阪市内）	4.31 月分	（昨年 4.21 月分）
職員の支給月数	本年勧告 4.30 月	（昨年実績 4.20 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 4.31 月分の場合は 4.30 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 578 円（0.15%）下回る較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う必要がある。改定に当たっては、次の理由により、全ての級及び号給において、同一の改定額での改定を基本とすることが適当である。

- ・ 公民較差が小さいことから、役職ごとの改定額に大きな差をつけることが困難なこと
 - ・ 年功的な給与上昇は一定程度抑制されている状態にあること
- (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(技能労務職員及び企業職員に適用される給料表並びに高等学校等教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表を除く。)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。

なお、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当は、人材確保の観点から、人事院が勧告した措置等を勘案し、引き上げる必要がある。

イ 保育士及び幼稚園教員について

本市側の給与水準が、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準を上回っているが、その他の諸条件も勘案して給与改定の要否を判断すべき。

(保育士給料表)

次の理由などを総合的に考慮し、給料表の引上げ改定を行うことが適当である。

- ・ 賃金センサスに基づく一般的な民間従業員の給与の状況と比較して本市の役職を持たない保育士の給与水準が高いわけではないこと
- ・ 民間保育士の給与水準は昨年と比べ全体として若干上昇していること
- ・ 我が国全体として保育士の給与を引き上げるための対策がとられていること
- ・ 職種別民間給与実態調査に基づく民間給与水準は、国、本市ともに職員の給与水準を若干上回るなど民間給与が全体的に改善していること

(幼稚園教育職給料表)

次の理由などを総合的に考慮すると、給料表を改定すべき状況とは言えない。

- ・ 役職を持たない教諭の給与水準については賃金センサスに基づく一般的な民間従業員の給与と均衡し、おおむね妥当なこと
- ・ 民間幼稚園教員の給与水準が昨年と比べ上昇しているという状況は見られないこと

(2) 特別給

年間支給月数 4.20 月分を 4.30 月分に引き上げる必要がある。引上げ分は、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

月例給：平成 28 年 4 月 1 日

特別給：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

平成 29 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、平成 29 年 4 月 1 日

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 (減額措置後)	勧告実施後試算額 (減額措置後)	増減
平均給与月額	386,395 円	386,957 円	562 円
平均年間給与額	6,278,566 円	6,326,887 円	48,321 円

< 影響額：行政職 約 4.9 億円(減額措置後の試算額を基に算出) >

II 意見

1 給与制度等に関する課題

(1) 民間給与データの取扱い

平成 25 年から、大阪市内の民間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ている。この 4 回分の民間給与データを慎重に分析し、この取扱いの継続の是非も含め、合理的な取扱いについて研究・検討を進める。

(2) 給料表の構造等

本年4月、号給の増設（行政職給料表3級・4級）が行われ、本年4月の時点で最高号給に到達している職員は少数となったが、国・他都市の状況や民間における傾向等も考慮の上、あるべき昇給制度等の検討を進めていく必要がある。

(3) 扶養手当の在り方

人事院は配偶者に係る扶養手当の改定について勧告を行ったが、本市の扶養手当制度の在り方について、国における改定内容を踏まえつつ、民間や他都市の動向も勘案しながら検討していく必要がある。

(4) 再任用職員の給与等

- ・ 月例給について、公民給与を的確に比較し分析するに足るデータ量であるとは言い難いと考えられることから、再任用職員の給与については、引き続き検討を進める。
- ・ 今後、給与の在り方とともに、若年・中堅層職員等の昇任機会や執務意欲にも配慮しつつ、再任用職員の職務・職責や人員配置を検討していく必要がある。

(5) 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水準の検討に当たっては、今後も保育士や幼稚園教員を取り巻く状況について注視し、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る。

(6) 府費負担教職員の給与負担等の移譲に伴う新たな人事給与制度の構築

ア 給料表

- ・ 教諭級の教員の職務の級を2つに分ける場合には、その職務内容や選考基準を慎重に検討する必要がある。
- ・ 教諭の最高号給水準を大幅に引き下げることにについては慎重であるべきと考える。
- ・ 校長級の給料月額額の定額化については、教員以外の職員との均衡も考慮し、検討する必要がある。
- ・ 学校事務職員の給与負担移譲後の給料表については、大阪市行政職給料表を適用することが適当であるが、移行後の職務の級や号給の適用について検討する必要がある。

イ 諸手当

- ・ 管理職手当及び期末・勤勉手当以外の諸手当について、本市の教員以外の職員との均衡を考慮しつつ、教員特有の業務内容等も踏まえ、適切に検討を進める必要がある。
- ・ 管理職等の処遇改善の一環として、本市給与制度に準じ、期末・勤勉手当の基礎額に管理職手当を含めることについて、校長の職務がますます重要となってきたと考えられることから、校長をはじめとする管理職等の給与水準の引上げは必要と考える。

ウ 給与以外の勤務条件

本市の教員以外の職員との均衡を考慮しつつ、学校現場特有の事情も踏まえ、適切に検討を進める必要がある。

エ 人事評価制度

一部相対評価を実施する場合には、その手法等について慎重に検討する必要がある。また、新たな人事評価制度へ移行する場合には、試行実施を行う等、その制度内容や目的を十分に教職員に対して周知する必要がある。

オ 激変緩和のための措置

給与、勤務時間等の勤務条件が変更される教職員について、過度の不利益が生じないよう、配慮することが求められる。

カ その他

新たな人事給与制度を構築するに当たっては、教職員のモチベーション向上という観点を中心に据えて、考えられ得る制度設計、施策を実行していく必要がある。

(7) 技能労務職員の給与水準

現在、民間における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の状況を把握するための調査を実施中であり、調査完了後、成案を得られた段階で報告を行う。

2 人事管理制度に関する課題

(1) 長期的視点に立った組織・人員体制の構築と人材の育成

ア 組織・人員体制の構築

- ・ 現体制・職員配置に関する検証と、その結果に基づく組織・人員体制の構築が必要。採用についても、長期的視点に基づく採用計画の下の取組が必要。
- ・ 人員削減の中、職員のより一層の能力向上及びそれに向けての組織的な取組は必須であり、能力ある多様な人材を求めていくことが不可欠。
- ・ 組織の経験知や行政サービスの提供技能の継承のため、一定バランスのとれた年齢構成にしていく必要があり、長期的観点から職員構成の在り方を研究することが必要。

イ 人材育成

- ・ 行政専門家の養成についても、より意識的に取り組む必要があり、自律的キャリア形成をより具現化する仕組みともなる専門コース別人事管理制度の導入など、今後どのような制度等を導入することが最適なのかなど、研究・検討が望まれる。
- ・ 人員削減の一方、複雑・高度化する行政課題への対応が求められる状況下にあっては、上級幹部候補の選抜と当該職員に的を絞った育成の在り方が、模索されるべき段階に至っているものと考ええる。

ウ 人事評価

- ・ 今般の地公法改正の趣旨を今一度十分に理解し、能力及び実績に基づく人事管理の推進と人材育成ツールとしての人事評価制度の活用を図っていくことが必要。
- ・ 職員の昇任・昇格は、勤続年数にとらわれず、真に能力本位の昇任・昇格等の人事管理がなされるよう、今後も取組を進めていくことが求められる。

(2) 女性職員の活躍促進

特定事業主行動計画で掲げた目標達成を目指して、計画的・戦略的に女性職員が活躍できる土壌を整備していくことが必要であり、「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」を、一つの大きな取組項目に据え、女性職員の活躍促進に取り組んでいくことが望まれる。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 柔軟な勤務制度

柔軟な勤務制度の一つの柱として、テレワークの導入実施が必要。また、本年7月に導入された時差勤務制度については、内容の検証と必要に応じた制度の見直し等を行い、今後も柔軟な勤務制度の整備に努めていくことが求められる。

イ 超過勤務の縮減

特に管理監督の立場にある職員が、率先して指針に挙げられている業務執行の効率化、適正な業務配分と人事配置等を着実に実行していくことが求められ、中でも所属長は、とりわけ強いリーダーシップの発揮が求められる。

ウ 両立支援の推進

本年、人事院は家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう、意見の申出と勧告を行ったが、本市においても今後、法改正等の動きを注視しつつ、必要な措置を講ずることが求められる。

エ 職員の心の健康保持

本年策定された「大阪市職員心の健康づくり計画（第2次）」に基づき、一次予防、二次予防、三次予防等多面的に、粘り強く取り組んでいくことが重要である。

オ ハラスメント防止対策

- ・ 本市では、パワーハラスメント防止等に係る指針等の策定や相談窓口の設置などの対策を進めてきたが、これらが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、引き続き職員へ当該指針等の周知啓発を進めることが必要。
- ・ 職員個々の人格を尊重する職場環境を守るためには、あらゆるハラスメントの排除が必要であり、必要となる対策について、今後も継続して取り組んでいくことが必要。