



人 委 第 145 号

平 成 28 年 9 月 21 日

大 阪 市 会 議 長 木 下 誠 様

大 阪 市 長 吉 村 洋 文 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	7
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	13
意 見	17
1 本年の給与改定について	17
1-1 公民給与の比較の在り方	17
1-2 本年の公民給与の比較	18
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	18
1-2- (イ) 賃金センサスに基づく給与水準等の傾向の比較	19
1-3 保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較	20
1-3- (ア) 保育士について	20
1-3- (イ) 幼稚園教員について	21
1-4 本年の給与改定の内容	22
1-4- (ア) 月例給	22
1-4- (ア) i 保育士及び幼稚園教員以外の職員について	22
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	26
1-4-(イ) ii	平成29年度以降の期末手当及び勤勉手当	26
1-5	実施時期	27
2	給与制度等に関する課題	27
2-1	民間給与データの取扱い	28
2-2	給料表の構造等	29
2-3	扶養手当の在り方	30
2-4	再任用職員の給与等	31
2-5	保育士及び幼稚園教員の給与改定の在り方	32
2-6	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	33
2-6-(ア)	給料表	34
2-6-(イ)	諸手当	36
2-6-(ウ)	給与以外の勤務条件	37
2-6-(エ)	人事評価制度	37
2-6-(オ)	激変緩和のための措置	38
2-6-(カ)	その他	39
2-7	技能労務職員の給与水準	39
3	人事管理制度に関する課題	40
3-1	長期的視点に立った組織・人員体制の構築と人材の育成	41
3-1-(ア)	組織・人員体制の構築	41
3-1-(イ)	人材育成	43
3-1-(ウ)	人事評価	44
3-2	女性職員の活躍促進	45
3-3	働き方改革と勤務環境の整備	46
3-3-(ア)	柔軟な勤務制度	46
3-3-(イ)	超過勤務の縮減	47
3-3-(ウ)	両立支援の推進	48
3-3-(エ)	職員の心の健康保持	50
3-3-(オ)	ハラスメント防止対策	50
別紙第2	勸告	53

報 告

本委員会は、昨年10月1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等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28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16,514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10,094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	318,672 円 (308,124 円)	人 員	10,094 人	
扶 養 手 当	10,632 円	平 均 年 齢	42.5 歳	
管 理 職 手 当	7,678 円 (7,294 円)	平 均 勤 続 年 数	20.3 年	
地 域 手 当	53,929 円	平 均 扶 養 親 族	1.1 人	
住 居 手 当	6,297 円	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	46.8 %
初 任 給 調 整 手 当	— 円		短 大 卒	4.7 %
単 身 赴 任 手 当	119 円		高 校 卒	48.4 %
			中 学 卒	0.1 %
平 均 給 与 月 額	397,327 円 (386,395 円)			

(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 1,250 人、研究職給料表 59 人、医療職給料表 883 人、消防職給料表 3,403 人、保育士給料表 808 人、指定職給料表 17 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 438 事業所を対象に平成 28 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 438 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 7 事業所を除いた 431 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 83.8%）。

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	27.3 (41.4)	15.4 (7.3)	0.4 (0.0)	56.9 (51.3)
課長級	17.9 (29.1)	15.8 (8.3)	0.4 (0.0)	65.9 (62.5)

(注) () 内は、平成 27 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	90.3(91.4)	87.3(91.2)	18.6(28.7)	10.0(4.8)	58.7(57.7)	3.0(0.3)	9.7(8.6)
課長級	75.9(78.8)	73.2(78.1)	14.3(22.9)	9.8(2.8)	49.1(52.4)	2.7(0.7)	24.1(21.2)

- (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27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226,555円(昨年221,753円)、大学卒で203,734円(同200,944円)、短大卒で181,377円(同177,994円)、高校卒で166,082円(同163,209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23.6%(昨年32.7%)と昨年より減少しているものの、高校卒で41.4%(同36.5%)と増加している。初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で75.5%(同66.4%)と昨年より増加しているものの、高校卒で58.6%(同63.5%)と減少している。(参考資料 第19表)

2-3 家族手当の支給状況

家族手当制度がある事業所の割合は73.5%(昨年72.8%)とわずかに増加しているものの、そのうち配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は88.2%(同93.2%)と

減少している。なお、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、配偶者の収入による制限がある事業所の割合は80.2%（昨年78.0%）と増加している。（参考資料 第20表その1）

また、家族手当の平均支給月額、配偶者に対するもの15,891円（昨年14,916円）、第1子に対するもの5,985円（同6,293円）、第2子に対するもの5,592円（同6,043円）となっている。（参考資料 第20表その4）

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50.8%（昨年51.9%）、持家居住者に対して支給する事業所の割合は38.4%（同42.8%）と減少しており、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も54.9%（昨年57.1%）と減少している。なお、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、27,000円以上28,000円未満（昨年27,000円以上28,000円未満）である。（参考資料 第21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0.4%の増加、大阪府では前年同月比0.7%の増加となっている。

本年4月の消費者物価指数は、全国では前年同月比0.3%の減少、大阪市では前年同月比0.1%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0.17ポイント増の1.34倍、大阪府では

前年同月比0.20ポイント増の1.36倍となっている。

平成28年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.3ポイント減の3.2%、大阪府では前年同期比0.5ポイント減の3.9%となっている。(参考資料 第27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127,290円、3人世帯は149,990円、4人世帯は172,700円となっている。(参考資料 第26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578円(0.15%)下回っており、給与減額措置実施後の職員給与は民間給与より11,510円(2.98%)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給与データについては、平成25年以降の取扱いを継続し、本年も給与額の上下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	
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%)

(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及び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、所定内給与月額の内4.31月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.20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27年8月から平成28年1月まで]	2.07 月分
上半期 [平成28年2月から平成28年7月まで]	2.24 月分
計	4.31 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、昨年 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。本年もその給料表の水準の検証等のため、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。

その調査研究の概要は、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 28 年職員実態調査によると、保育士給料表が適用されている職員（本市保育士のうち、係員級から係長級までの職員）の本年 4 月現在における人数は 808 人で、平均年齢は 46.1 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	316,692 円	人 員	808 人	
	(311,387 円)	平 均 年 齢	46.1 歳	
扶 養 手 当	6,091 円	平 均 勤 続 年 数	22.0 年	
管 理 職 手 当	— 円	平 均 扶 養 親 族	0.6 人	
地 域 手 当	51,645 円	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	10.9 %
住 居 手 当	4,250 円		短 大 卒	85.6 %
初 任 給 調 整 手 当	— 円		高 校 卒	3.5 %
単 身 赴 任 手 当	— 円		中 学 卒	0.0 %
平 均 給 与 月 額	378,678 円	(373,373 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、給料月額の前減額 (▲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の職員の給与の状況(試算)

項 目	内 容
給 料 月 額	295,464 円
扶 養 手 当	6,091 円
管 理 職 手 当	— 円
地 域 手 当	48,249 円
住 居 手 当	4,250 円
初任給調整手当	— 円
単身赴任手当	— 円
平均給与月額	354,054 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 351 園、上述の基準に該当する認定こども園 15 園、合わせて 366 園を対象として調査を実施し、全ての園において調査を完了した（調査完了率 100.0%）。調査では、本年 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 37 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 28 年職員実態調査によると、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 247 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の職員の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	326,945 円	人 員	247 人	
扶 養 手 当	2,687 円	平 均 年 齢	37.3 歳	
管 理 職 手 当	13,320 円 (12,654 円)	平 均 勤 続 年 数	11.9 年	
		平 均 扶 養 親 族	0.3 人	
地 域 手 当	37,724 円 (37,650 円)	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	62.8 %
			短 大 卒	37.2 %
住 居 手 当	6,241 円	高 校 卒	— %	
初 任 給 調 整 手 当	— 円	中 学 卒	— %	
単 身 赴 任 手 当	— 円			
平 均 給 与 月 額	386,917 円 (386,177 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従前の幼稚園・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ふ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の職員の給与の状況（試算）

項 目	内 容
給 料 月 額	318,459 円
扶 養 手 当	2,687 円
管 理 職 手 当	13,320 円
地 域 手 当	36,791 円
住 居 手 当	6,241 円
初任給調整手当	— 円
単身赴任手当	— 円
平均給与月額	377,498 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等の協力を得て、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 109 園、上述の基準に該当する認定こども園 24 園、合わせて 133 園を対象として調査を実施し、うち 123 園において調査を完了した(調査完了率 92.5%)。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 37 表その 2)

5-3 民間給与との比較

昨年 4 月に本市保育士又は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。なお、賃金センサスに基づく一般的な民間従業員の給与等の状況については、その役職段階と保育士及び幼稚園教員の役職段階との対応が困難であることから、役職を持たない者同士のみ比較を行った。その際、賃金センサスのデータについては給与額の上下 2.5%ずつ、合わせて 5%のデータを除外している。

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賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員とを、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保育士(4 級)と民間の施設長とを比較した。幼稚園教員については、本市の役職を持たない教諭級教員(2 級)と民間の役職を持たない教諭等と賃金センサスに

基づく短大卒程度及び大学卒程度の一般的な民間従業員とを、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、本市側の給与については、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う経過措置が設けられているため、経過措置中の額と経過措置終了後の額との双方で、民間の給与との比較を行った。その結果は、参考資料第38表から第40表及び第43表から第45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等の概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子	
○ 本年の給与勧告のポイント	
月例給、ボーナスともに引上げ	
① 民間給与との較差(0.17%)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本府省業務調整手当の手当額を引上げ	
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	
給与制度の改正	
① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ	
② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ	
③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設	
I 給与勧告制度の基本的考え方	
1 給与勧告の意義と役割	
・ 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	
2 民間準拠による給与水準の改定	
・ 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	
・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較	
・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精度性を維持	
II 民間給与との較差に基づく給与改定	
1 民間給与との比較	
約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)	
〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較	
○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳] [俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返り分(注) 54円] (注) 俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分	
〈ボーナス〉 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 4.32月(公務の支給月数 4.20月)	
2 給与改定の内容と考え方	
〈月例給〉	
(1) 俸給表	
① 行政職俸給表(一)	
民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率 0.2%)	
② その他の俸給表	
行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)	
(2) 本府省業務調整手当	
給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ (係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額)	

(3) 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

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、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を行うこととし、昨年4月から3年間で、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
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

- 民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し
- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
 - ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
 - ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

- 政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要性、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設
- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
 - ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラ等の防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

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。

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を対比させ、その結果を公務員側の人員数のウェイトを用いて比較する、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。本年についても市民の一層の理解を得るため賃金センサス結果を引き続き活用す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。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、職員給与と民間給与の比較を行うに当たっては、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、月例給については、報告3で示したような大阪の労働経済状況が改善されている状況もあり、職員給与が民間給与を578円(0.15%)下回っていた。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11,510円(2.98%)下回っていた。

また、賞与等の特別給については、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数(4.20月分)が、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(4.31月分)を0.11月分下回っていた。

なお、報告4で述べたように、公民較差の算出を行うに当たり、本委員会は平成25年から、民間給与調査により収集した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おり、本年においてもこの取扱いを継続している。この取扱いは、極端な給与のデータについては、本市職員の給与水準を決定する基礎資料から除外することが本市職員の給与水準に対する市民の信頼を得るためには必要と判断し、実施しているところである。

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25年から平成27年までの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28表から第31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、民間側と比べ、全体として本市側の給与水準がやや高めであり、課長級では、全体として本市側が高くなっている。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32表である。この表から民間給与と、給与減額措置前の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くなっている。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。係長級では企業規模 5,000 人以上と 1,000 人未満では民間の給与水準が本市側より高く、企業規模 1,000 人以上 5,000 人未満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、本市では昨年 4 月から保育士、幼稚園教員にそれぞれ独自の給料表が適用されており、また、民間給与調査とは別に民間給与水準等の調査（保育士民間給与調査及び幼稚園教員民間給与調査）を実施している。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給与については、平成 25 年及び 26 年に公民給与比較を実施し、その結果等を踏まえて独自の給料表が平成 27 年 4 月に策定された経緯があるため、昨年までと同様の方法で、本市の保育士又は幼稚園教員の給与水準等と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の比較を行ったところ、本年の概要は次のとおりとなった。

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。しかし、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、本市側と賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員の比較では、勤続年数 10 年以上で 45 歳から 49 歳の階層では給与水準が均衡しており、それより年齢階層が下がると本市側が短大卒程度の一般的な民間従業員を若干上回っているものの、年齢階層が上がると下回っている。なお、本市の保育士の 8 割以上は短大卒の職員が占めることから、賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員と比較を行っているが、本市の保育士にも 1 割程度大学卒の職員がいるため、本年については参考として賃金センサスに基づく大学卒程度の一般的な民間従業員の給与水準についても、掲載している。

(参考資料 第 38 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 39 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、本市側の給与水準が民間側を下回っている。(参考資料 第 40 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。しかし、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、本市側と賃金センサスに基づく一般的な民間従業員の比較では、本市側の給与水準は賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員の給与水準を上回っているものの、賃金センサスに基づく大学卒程度の一般的な民間従業員の給与水準を若干下回

る傾向が見られた。(参考資料 第43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、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44表及び第45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578円となっており、職員給与が民間給与を下回っていることから、これを解消するため、月例給を引き上げる必要がある。その場合、諸手当については、民間における諸手当の支給状況やその他社会情勢等を考慮すると、引上げが必要な状況にあるとは言えず、主として基礎的な給与である給料の引上げ改定によることが適当であると考える。

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。

(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が、本年の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状況にある。

また、本市では、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る。

これらの状況を総合的に勘案すると、本年については、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。

(行政職給料表以外の給料表)

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については、人材確保の観点から、人事院が勧告した措置及び他都市の状況、本市職員に対する支給状況を勘案の上、引き上げる必要がある。

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5割弱、幼稚園教員では約6割）、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、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）の給与水準は、民間側の給与水準を上回るものの、賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員の給与水準とおおむね均衡している状態にある。

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。なお、その他の階層の給与水準については民間側の水準より高くなっているものの、そもそも当該水準は、下位の級とのバランスを考慮して設定されていることを踏まえるべきものと考え。

本市側の係長級（4級）の給与水準は、全ての年齢階層において民間側の給与水準を下回っているが、民間側の調査データ数が少なく、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。

先にも述べたように、給与改定の可否は、民間の保育士との給与水準比較のみで判断することは適当ではなく、賃金センサスに基づく一般的な民間従業員の給与水準との比較では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。これらの状況のほか、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や、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、本年の民間給与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などを総合的に考慮すると、保育士給料表については、引上げ改定を行うことが適当であると考え。その際には、行政職給料表との均衡を考慮し、かつ多数の職員が経過措置の対象となっている状況を勘案しながら改定することが適当ではないかと考える。

(幼稚園教育職給料表)

本市側の役職を持たない教諭（2級）の給与水準は、民間側の給与水準や、賃金センサスに基づく短大卒程度の一般的な民間従業員の給与水準よりも上回るものの、本市幼稚園教員の約6割は大学卒の職員が占めているところ、賃金センサスに基づく大学卒程度の一般的な民間従業員の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る。

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。

本市側と民間側及び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を単純に比較した結果は上述のとおりであるが、先にも述べたように、給与改定の要否は、民間の幼稚園教員と給与水準を単純に比較した結果のみで判断することは適当ではない。その他、役職を持たない教諭の給料表の水準についてはおおむね妥当であると考えられることや、民間の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る。

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 4.20 月分を 0.1 月分引上げ、4.30 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 23 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 28 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	1.675
勤勉手当	1.10	0.90	0.975	0.525	0.425	—
合計	2.275	2.275	1.75	1.225	1.225	1.675

1-4-(イ) ii 平成 29 年度以降の期末手当及び勤勉手当

平成 29 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 29 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	1.05	2.075	1.175	1.05	2.225	2.20	2.10	4.30
課長代理級以下	1.225	0.85	2.075	1.375	0.85	2.225	2.60	1.70	4.30
指定職職員	0.625	0.925	1.55	0.775	0.925	1.70	1.40	1.85	3.25
再任用職員 (課長級以上)	0.55	0.50	1.05	0.70	0.50	1.20	1.25	1.00	2.25
再任用職員 (課長代理級以下)	0.65	0.40	1.05	0.80	0.40	1.20	1.45	0.80	2.25
特定任期付職員	1.625	—	1.625	1.625	—	1.625	3.25	—	3.25

1-5 実施時期

1-4-(ア) については、本年 4 月時点の比較に基づくものであることから、本年 4 月に遡及して実施する必要がある。

1-4-(イ) i 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）から実施する必要がある。

1-4-(イ) ii については、平成 29 年 4 月 1 日から実施する必要がある。

2 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 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、本年 4 月からは給与制度の総合的見直しを実施されるなど、適宜改正を行ってきている。

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、このこと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り、本委員会として改めて遺憾の意を表するものである。

給与減額措置に関する条例等及び本年8月に策定された「市政改革プラン2.0」によれば、当該措置は平成29年度末までという長期間にわたり実施されることとなっている。

給与減額措置については本市の厳しい財政状況が背景にあることから、本委員会としても、あくまで特例的な措置としては理解するところであるが、人事委員会勧告制度に基づき本来職員に支給されるべき給与が支給されない状態が長期間にわたり継続されることとなり、職員の執務意欲や人材確保に与える影響等も懸念されるため、早期に解消されるべきものであることを改めて申し述べておく。

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たが、今後も、職員がより一層意欲と能力を発揮できるよう、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。

2-1 民間給与データの取扱い

1-2-(ア)でも言及したように、本委員会は、独自の取組として、平成25年から、民間給与調査により収集した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。

これは、民間給与調査により収集した民間給与データには、極端な金額のものも含ま

れており、このような極端な民間給与データについては、本市職員の給与水準を決定する基礎資料から除外することが、より適切な公民給与の比較による適正な給与水準の確保や、本市職員の給与水準に対する市民の信頼を得るために必要であると判断して導入した取扱いである。

このことによる公民較差への影響度は、平成25年ではマイナス0.24%、平成26年にはマイナス0.36%であったが、平成27年にはマイナス1.36%と過去2年と比べ拡大した。この取扱いは本委員会独自のものであることもあり、その適否につき様々な意見が寄せられている。

しかし、昨年までの3回分の民間給与データの蓄積による比較結果のみから平成27年結果が特異なものであったのかを判断することは困難であるため、本年については、これまでの取扱いを継続したところ、本年の公民較差への影響度はマイナス0.36%であった。

今後、民間給与の状況をよりの確に公民較差に反映できるように、この4回分の民間給与データを極端な民間給与データの取扱いや公民較差への影響等の観点から慎重に分析し、来年以降の本取扱いの継続の是非も含め、民間給与データの合理的取扱いについて、さらに研究・検討を進めてまいりたい。

2-2 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額化や、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、課長代理級以下の職員の最高号給に到達する時期が早まっており、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ということになる。

こうした状況を踏まえ、本年4月に、昨年4月の時点で多くの職員に最高号給が適用されていた、行政職給料表3級及び4級（行政職給料表以外の給料表についてはそれに相当する級）において、給与制度の総合的見直しによる給料月額の引下げの範囲内で、号給の増設が行われたことから、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。しかしながら、今後も、職員の業務水準や業績・能力評価に応じた処遇とモチベーション向上との関連は継続的に検証される必要があり、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。

2-3 扶養手当の在り方

本年、人事院は、扶養手当について、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生じる中、民間企業において、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、公務においても配偶者を扶養親族とする職員割合が減少していること、また、配偶者に係る手当について、見直しの予定がある事業所が9.1%あるほか、税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては、見直すことを検討するとする事業所も13.3%あるなど、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、平成29年度から段階的に配偶者に係る扶養手当等を見直すことを勧告した。

大阪市内の民間企業においても、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾

向にあり、また本市職員のうち配偶者を扶養親族とする者の割合も減少傾向にある。さらに、子を養育するに当たっては一定の経費がかかる実情や、少子化対策が推進されている状況が本市においても同様であることは言うまでもなく、配偶者に係る手当をめぐる状況について、本市と国との間で大きな違いがあるとは認められない。

一方で、本年の民間給与調査の結果は、報告2-3でも見たとおり、73.5%（全国76.8%）の事業所が家族手当制度を有し、そのうち88.2%（同87.0%）の事業所が配偶者に家族手当を支給している。また、配偶者に係る手当について、見直し予定があるとする事業所の割合は8.5%、税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては、見直しを検討するとする事業所の割合は16.8%となっている。このように、一部の事業所においては配偶者に係る手当を見直す動きが見られるものの、配偶者に家族手当を支給している事業所も多いという状況も見られる。

扶養手当を含む給与については、地公法上、民間従業員のほか、国及び他の地方公共団体の職員の状況も考慮して定めなければならないとされており、本市の扶養手当制度の在り方については、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。

2-4 再任用職員の給与等

人事院は、再任用職員の勤勉手当について、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとした。本市においては、以前より人事評価の結果に基づき、勤務実績を支給額に反映しており、今後も勤務実績を支給額に適切に反映していく必要がある。

再任用職員の月例給については、本年の民間給与調査において、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、事業所における本年4月の係員級の再雇用従業員（事務技術関係職種従業員・60歳）は、昨年と比べ20%近く低下しており、本年の民間給与調査に基づく公民較差の状況と大きく異なるものとなっている。しかし、この大きな変化の要因の分析を可能とする十分なデータに欠き、また、主任級以上の再雇用従業員の調査実人員が非常に少ないなど、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、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。

本年度より、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、昨年度の定年退職者からは定年退職から年金支給開始までの期間が最長2年間となる。今後、さらに再任用職員が増加するとともに、その在職期間が複数年となる再任用職員も増加することが見込まれる。そのため、再任用職員の執務意欲を維持・向上させ、能力及び経験を活用していくことが、今後も重要な課題となっていくと考えられる。再任用職員の給与の在り方について検討を進めるとともに、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。

2-5 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であり、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、どの様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可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、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。

2-6 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

現在、政令指定都市の小・中学校等の教職員については、その人事権は各政令指定都市教育委員会が有しているが、その給与費は道府県が負担しており、給与、勤務時間その他の勤務条件等は道府県の条例、規則で定められている。そのため、政令指定都市においては、これらの教職員の人事権者と給与負担者が異なる「ねじれ」状態にあるが、この状態を解消するため、来年度よりこれらの教職員に係る給与負担等が道府県から各政令指定都市に移譲されることになっている。

この給与負担等の権限移譲に伴い、現在、道府県の条例等で定められている小・中学校の教職員の給与、勤務時間等の勤務条件等についても、各政令指定都市の条例等で定めることとなり、本市においても、現在、大阪府が給与負担等を行っている大阪市立小・中学校の教職員について、その給与、勤務時間等の勤務条件等の検討を行い、関係条例等の整備を行っていく必要がある。

これらの教職員の人事給与制度の在り方について、本市教育委員会は、本年3月に「権限移譲に伴う新たな人事給与制度の基本的な考え方（素案）」（以下「素案」という。）を取りまとめるなど、検討を進めている。

教職員の新たな人事給与制度を構築するにあたっては、職務給の原則や均衡の原則等の地公法に定められている給与決定原則や、給与以外の勤務条件に関する原則に加え、教員については、教育公務員の職務とその責任の特殊性から教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）等により、その任免、給与、服務等が定められていることの趣旨も踏まえ、検討する必要がある。また、教職員の人材育成に寄与し、そのモチベーションを向上させ、市立小・中学校の活性化につながるものであることが求められる。

本委員会としても、これらの新たに本市の職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29号）等、関連規程が適用される予定となっている教職員の給与等の勤務条件等に関する課題について、研究・検討を行ってきたところであり、素案の内容も踏まえ、上述の地公法上の諸原則等の観点から、以下のとおり意見を述べる。

なお、市立小・中学校の教職員の新たな人事給与制度を構築することに合わせて、その他の教員について同じ趣旨で給与、勤務時間等の勤務条件等を変更する場合においても同様である。

2-6-(ア) 給料表

市立小・中学校の教員に適用される新たな給料表について、素案では、新たな教員のキャリアステージの構築や管理職等の給与処遇改善、職務給の原則の徹底などの観点から制度案が示されている。

具体的には、現在、大阪府では2級に位置付けられている教諭級の教員の職務の級を2つに分け、教諭（2級）と首席・指導教諭の間に教諭（3級）を設置するととも

に、教諭の最高号給水準を引き下げ、首席・指導教諭級の最高号給水準を引き上げることなどにより、職務の困難度や責任に応じたメリハリのある給料水準とすることや、校長級の給料月額を定額化することなどが方策として挙げられている。

前述のとおり、教職員の給与制度は職務給の原則や均衡の原則等に基づき決定されなければならないところ、新たな給料表について職務の困難度や責任に応じた級構成及び水準とすることは職務給の原則にかなうものであると言える。一方で、現在、教諭級の教員に適用されている職務の級を2つに分ける場合には、職務給の原則にかなうよう、それぞれの職務の内容を十分検討する必要がある、制度移行の際、2級が適用される教諭と3級が適用される教諭の選考基準や2級から3級へ昇格する際の選考基準について、教員の能力・実績に応じたものとするとともに、教員の納得性にも配慮し、慎重に検討する必要がある。

新たな給料表の水準について、職務・職責に応じてメリハリをつけ、級間の水準の重なりを縮減することは、職務給の原則や大阪市職員基本条例（平成24年大阪市条例第71号。以下「職員基本条例」という。）第24条第1項の規定にもかなうものであるが、最高号給水準については、給与負担の移譲等に伴い教員の職務内容やその責任が変わるものではないこと、現在の最高号給水準は他の地方公共団体における水準と比較して特に高いわけではないことなどを考慮すると、その大幅な切下げについては慎重であるべきであると考えます。

校長級の給料月額を定額化することについては、学校における校長級教員の職務・職責の重さを考慮して検討されているものであるが、本市の教員以外の職員において給料月額が定額化されているのは部長級以上の職員となっている。本市においてはこれまで、校長級の教員の職務・職責は課長級相当と目されてきたことから、校長級の

給料については、その職務・職責が相当する教員以外の職員との均衡も考慮し、検討する必要がある。

また、大阪府が給与負担等を行っている大阪市立小・中学校の学校事務職員については大阪府行政職給料表が適用されている。この職員の給与負担等の移譲後の給料表については、本市が給与負担等を行っている学校事務職員には大阪市行政職給料表が適用されていることとの均衡を考慮し、大阪市行政職給料表を適用することが適当と考える。なお、大阪市行政職給料表と大阪府行政職給料表とは、その級構成や号給数等が異なるので、新たに大阪市行政職給料表を適用するに当たっては、現在の職務の級とその内容、勤務実態等を精査し、移行後の職務の級や号給について検討を行う必要がある。

2-6-(イ) 諸手当

給与負担等の移譲後の諸手当の在り方について、素案では、管理職手当及び期末・勤勉手当を除く諸手当については、本市職員の諸手当制度を基本としつつ、教員特有の手当等については、引き続き支給できるよう規定整備を行うとし、教員特有の手当として、義務教育等教員特別手当、定時制教育手当、産業教育手当及び教員特殊業務手当が挙げられている。この点について、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検討することは、本委員会も妥当であると考えているところであり、制度の詳細について、この観点から適切に検討を進める必要がある。なお、地域手当の支給割合は、大阪府では11%であるのに対し、本市は16%となっており、新制度への移行の際には、現行の給与総額を超えないよう、給料表水準の調整が必要となる。

期末・勤勉手当については、管理職等の給与処遇の改善の一環として、本市の給与

制度に準じ、基礎額の算定に管理職手当を含めることにより、増額を図ることとしている。この点について、大阪市立学校活性化条例（平成24年大阪市条例第86号）により、学校の活性化及び学校教育の振興のための校長の職務等が規定され、大阪市教育振興基本計画においても、校長のマネジメント強化が示されているなど、本市における校長の職務は、ますます重要となってきたと考えられる。そのため、職責に見合った給与となるよう、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。

2-6-(ウ) 給与以外の勤務条件

勤務時間、休暇制度等の給与以外の勤務条件の在り方について、素案では、本市職員の勤務時間制度等を基本としつつ、勤務時間の割り振り変更など、教員特有の勤務条件については引き続き適用するとしている。この点についても、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検討することは、本委員会も妥当であると考えるところであり、制度の詳細について、この観点から適切に検討を進める必要がある。

2-6-(エ) 人事評価制度

人事評価制度の在り方について、素案では、本市の人事評価制度に準拠しつつ、学校現場の実態に即した人事評価制度を構築するとしている。具体的には、これまでの絶対評価を改め、上位区分については相対化を行い、その結果を期末・勤勉手当に反映すること、懲戒処分を受けた者や資質に課題があると校長が申請を行った教員に対して下位区分の評価とすること、校長に対する評価に関して、より学校の実績を反映した客観的な評価を実施することなどが方策として挙げられている。

これまでの絶対評価から、一部相対評価を実施する場合には、教員については相対

評価の実施単位が各学校となり、その人数規模が小さい等、教員以外の職員とは異なる状況もあることから、十分な検証をしつつ、妥当な相対化の手法等について慎重に検討する必要がある。また、現行の人事評価制度から、直ちに上述の新たな人事評価制度に移行することは、学校現場に混乱を生じさせることが懸念されるため、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。

2-6-(オ) 激変緩和のための措置

これまで述べてきたとおり、市立小・中学校の教職員については、給与負担等の移譲に伴い、新たに本市の給与条例等、関連規程が適用される予定であり、給与、勤務時間等の勤務条件が変更されることとなるが、その際には、当該教職員への影響にも配慮することが必要であると考えます。

給与制度については、給料表の級構成の見直し等とそれに伴う水準の見直しや、地域手当支給割合の変更に伴う給料表水準の見直しなど大幅な変更が見込まれ、これに伴い給与水準が低下する教職員に対しては、一定の経過措置を設ける等、必要な措置を講じることが求められる。特に給料月額の見直しは、退職手当の支給額に大きな影響を与えることとなるので、これまでの本市における給与制度改革時の措置等との均衡も考慮し、必要な措置を講じることが求められる。諸手当についても、支給条件等に若干の変更が見込まれるため、現在の手当受給者に過度の不利益が生じないよう、配慮することも求められる。

給与以外の勤務条件制度については、休暇や職務免除等の制度の取得要件、日数等に変更が生じることとなる。特に、育児、介護に係る制度を現に利用している教職員については、働きやすい勤務環境の継続、整備の観点から、丁寧な対応が求められる。

2-6-(カ) その他

素案では上述の新たな給与等の勤務条件制度の構築にあわせて、研修制度も一体として改革を行うものとしており、具体的には個々のキャリアステージに応じた研修体制の再構築を図るとしている。

素案にも示されているが、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を向上させ、人材育成がより図られる制度を希求すべきであり、その意味において、研修体制を再構築し、より充実化を図ることは極めて重要な取組であると考えます。

なお、研修制度以外でも、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ことが必要である。

2-7 技能労務職員の給与水準

本市では、技能労務職員の給与の在り方について、昨年2月に大阪市技能労務職員給与検討有識者会議を設置して検討を行ってきた。その結果、同年12月18日に、本市の考えを取りまとめて公表し、市長から本委員会に対して民間の技能・労務関係職種従業員に関する職種別・個人別給与等の調査の依頼がなされたところである。

技能労務職員に関しては、法律上、人事委員会の調査や給与報告及び勧告の権限が及ばないことになっているが、技能労務職員の人事給与制度を所管している市長からの依頼を受けて、本委員会は、職員の給与、人事行政に係る専門的・中立的機関として、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行うこととした。

現在、この民間給与等に関する調査を実施しているところであり、調査完了後、その

結果を集計、分析し、本市技能労務職員の給与水準等と比較検討を行い、成案を得られた段階で報告を行ってまいりたい。

3 人事管理制度に関する課題

本市は、行政組織として、市民に対し、その求められる役割を適切に果たしていくべき立場にあり、行政サービスの水準を確保、向上させていくことを目指して、組織運営の徹底した効率化と有効性の向上に真摯に取り組んでいくことが必要である。

現在、本市の置かれた状況を見ると、人口については長期的に見て減少が予測されており、財政状況については、厳しい現行の状況からの脱却を楽観視できないといった状況にある。また、少子高齢社会が進展する中、社会の活力を維持・向上させるために、男性女性を問わず、また年齢を問わず、誰もが持てる能力を発揮できる環境を整備することが社会的要請となっており、本市組織の人事管理制度も、働き方の改革を含め、その要請に適合したものへと変換することが必要になっている。

これらの状況を踏まえ、昨年、本委員会は、「人事管理制度に関する報告」において、「長期的視点に立った組織・人員管理」、「組織内外や性別を問わない、多様かつ有能な人材の積極的登用」、「女性職員の活躍促進」、「業務改善・効率化や生産性の向上への視点を重視した透明性ある人事評価制度」、「職員の自律的なキャリア形成」、「管理職員の能力向上」、「上級幹部候補の選抜・育成」、「働きやすい職場環境と多様な働き方が可能となる柔軟な勤務体系」の8つの項目について提言を行った。本市においては、これまで種々の人事管理制度の改革を進めてきているところであるが、引き続き前述の提言の内容も踏まえ、市民へのより良い行政サービス提供に寄与する、将来を見据えた人事管理制度構築に向けて、不断の取組を行っていく必要がある。

本委員会においても、昨年の「人事管理制度に関する報告」以降も、人事行政の専門機

関としての立場から、職員の執務意欲を向上させ、本市行政サービスの質的向上につながる人事管理制度の在り方等に関して調査研究を継続しており、人事管理制度を取り巻く新たな環境変化も踏まえつつ、長期的視点に立った組織・人員体制の構築と人材の育成、女性職員の活躍促進、働き方改革と勤務環境の整備といった課題について、それぞれ関連するものと位置付け、多面的な人事管理制度の改革に取り組んでいくことが必要であると考えている。

以下、それぞれの項目ごとに、本委員会における調査・研究の結果を報告する。

3-1 長期的視点に立った組織・人員体制の構築と人材の育成

3-1-(ア) 組織・人員体制の構築

本市では本年8月、平成28年度から平成31年度までの4年間を対象期間とする新たな「市政改革プラン2.0」を取りまとめた。

その中で、人事給与制度の見直しに関して、区役所における職員の適正配置を進めることが一つの目標として掲げられている。

この職員の適正配置という問題認識は、本委員会も同じく有するところであり、昨年の本委員会による「人事管理制度に関する報告」の中でも、将来の人口動態や社会経済情勢の変化が本市行政に与える影響も考慮の上、長期的視点から適正職員数をシミュレーションし、計画的な人員の採用・配置を実施する必要がある旨、言及したところである。

今回策定された改革プランで、適正配置の問題の対象となっているのは区役所のみであるが、社会情勢の変容に応じて本市が行政として求められる役割も変わっていく中、区役所以外の部局においても現在の体制・職員配置が適正なものとなっているか

について検証し、その結果に基づき組織・人員体制の構築が必要であり、また採用に関しても、現体制・職員配置の検証結果を踏まえた上で、長期的視点に立った採用計画の下での取組が求められる。

また、「市政改革プラン2.0」では、これまで取り組んできた改革方針を継続するものとし、人事給与制度の見直しに係る項目の一つとして、職員数についても、人員マネジメントを適切に行いながら、今後も継続して削減に取り組む方針が掲げられており、市長部局の職員数を更に約1,000人削減すると述べられている。

しかしながら、改革プランで目標とされているのは、単なる人員の削減ではなく、あくまでも「質の高い行財政運営の推進」であり、「スリムで効果的な業務執行体制の構築」である。そのため、本市で働く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るし、人員削減の中にあっても人材を新たに確保するに当たっては、能力ある多様な人材を求めていくことが不可欠である。

なお、本市の職員の年齢構成を行政職給料表適用者で見ると、かつての採用凍結・採用抑制の影響もあり、本年4月1日現在で20歳台は全体の8.6%に過ぎない一方、30歳台が31.8%、40歳台が35.5%、50歳台が24.0%となっており、20歳台の若年層が他の年代と比較すると極めて少ないという構成になっている。

本市人口が少子高齢化の影響等により減少することが予測されており、長期的には総職員数も減少していくことが想定される一方、再任用職員が増加することも考慮すると、年齢層の高い職員の構成割合が高くなることは避けられない面がある。

しかし、本市行政経営を安定的に継続していくためには、組織の経験知や行政サービスの提供技能を適宜継承させていく必要もあるため、市民の理解を得られる範囲で、一定程度バランスのとれた職員の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求められる。

3-1-(イ) 人材育成

現在、本市では効率的でスリムな業務執行体制を目指し、職員数の削減に取り組む一方で、複雑・高度化する行政課題に対して適時・的確に対応していくことがますます求められる状況にもあり、人材育成は極めて重要な組織的課題となっている。

これまで職員の育成については、数年単位で様々な職場において業務経験を積ませ、ゼネラリスト型の職員を養成することに力点が置かれてきたとも言えるが、ゼネラリスト型の職員養成のほか、特定分野における豊富な実務経験と、研修受講や公的資格取得等に基づく専門的知識とを併せ持つ行政専門家の養成についても、今後、市全体の課題として、より意識的に取り組んでいく必要があるものとする。その一つの手法が、専門コース別人事管理制度の導入であり、集中的な専門研修の実施等による職員の専門性向上への取組であるところであるが、このことは「大阪市人材育成基本方針」の中でもうたわれている、自律的にキャリアを形成することを、より具現化する仕組みになるとも言え、今後どのような制度等を導入することが本市組織にとって最適と言えるのかなど、研究・検討が望まれる。

また、同一階層の職員に対して一律的かつ平等に研修を行うという、これまでの研修の手法は、職員全体の職務能力向上には一定寄与してきたものとする。しかし、より効率的な業務執行体制を希求し、人員削減の取組を継続する一方、我が国有数の大都市として、複雑・高度化する行政課題に先駆的かつ効率的に対応していくことが求められる状況下にあっては、部下職員の指揮統率、育成により、組織パフォーマンスを向上させること等を担う管理職員、とりわけ本市組織の牽引役となる上級幹部職員の役割が極めて重要になってきており、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する。

なお、昨年、本委員会による「人事管理制度に関する報告」の中でも言及したように、上級幹部候補の育成については人事の公正性や透明性、納得性を確保するため、その仕組みを制度化することが必要とする。

3-1-(ウ) 人事評価

地公法が改正され、本年4月より地方公務員についても、任命権者は人事評価を定期的に行うこと、またその結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされた。

今回の人事評価制度導入の根底にあるのは、職員の能力及び実績に基づく人事管理の徹底という理念であるが、評価基準を明確に職員に示し、面談や評価結果の開示等によって人材育成を図るツールとして用いることに意義があるとされている点が、これまでの勤務評定と異なっている。本市においては、既に平成18年度に人事評価制度を導入し、それ以降は平成25年度に相対評価による人事考課を導入するなど、制度の在り方について適宜見直しも図りながら運用してきた実績を有するところであるが、今般の地公法改正の趣旨を今一度、十二分に理解し、職員アンケート等による制度の検証を継続しながら、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推進していくことが必要である。

特に本市では、民間企業等での勤務経験を有する者を採用する取組を継続的に実施することを職員基本条例で規定しており、本市職員として、いわゆる中途採用者が今後増加することが想定される。新卒採用者と比べると、中途採用者は、同じ年齢で比較した際、勤続年数が短くなるが、そのことによる不利益が過度に生じないよう措置する必要があり、昨年9月には、社会人経験者等の試験区分により採用された職員に

ついて、行政職給料表 3 級への昇級に必要な在職年数を緩和する取組がなされたところである。職員の昇任・昇格に当たっては、勤続年数にとらわれず、人事評価で把握した職員の能力及び実績に基づいた、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。

3-2 女性職員の活躍促進

近年、女性も男性と等しく、職業生活の場面において、その持てる個性と能力を十二分に発揮し、活躍できるように環境整備を行うことの重要性がクローズアップされるようになってきた。昨年 9 月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、同法において、各地方公共団体にも女性の活躍に関する状況の把握や課題分析を行い、数値目標や取組内容等を盛り込んだ、女性の活躍促進に係る行動計画を策定することが義務付けられた。

これを受け、本年 3 月に本市においても特定事業主行動計画が策定され、具体的な数値目標として、例えば市長部局においては、平成 32 年度に課長級以上に占める女性職員の割合を 20% とすることが打ち立てられた。この数値目標については、直近（平成 27 年度）の課長級以上に占める女性職員割合 12.5% という数値状況から見ても、目標達成は決して容易ではないと言えよう。したがって、目標達成を目指すに当たっては、従来の方策にいたずらに拘泥することなく、新たな取組も取り入れつつ、計画的かつ戦略的に、女性職員が本市組織において男性職員と同様、活躍することができる土壌を整備していかなければならない。

その計画的かつ戦略的取組としては、昨年、本委員会が「人事管理制度に関する報告」の中で提言した、女性職員について個別の育成計画を立て、重要な、あるいは困難な業

務経験を付与することを通じて幹部候補としての意欲と能力を開発し、女性職員の幹部への登用率を上げるという取組も一例として挙げられよう。

昨年 11 月に、女性活躍推進法の規定に基づき告示された事業主行動計画策定指針の中でも、女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組として、「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」が挙げられているところである。本市においても、「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。

3-3 働き方改革と勤務環境の整備

3-3-(ア) 柔軟な勤務制度

性別を問わず、またライフステージを問わず、全ての職員がその持てる能力を十二分に発揮して、いきいきと働くことができる環境を整備するためには、本市における勤務制度を一律的なものから、職員の生活様式の変化に対応可能な、より柔軟で選択的なものへと変えていくことが必要である。

こういった考えを念頭に、大阪市特定事業主行動計画では、「多様な働き方の検討」として、情報通信技術（ICT）を活用した時間や場所にとらわれない働き方、いわゆるテレワークなどの柔軟な勤務制度の在り方について検討することとされた。具体的には、昨年度に引き続き、今年度もテレワークの実証調査を行い、テレワークを実施する上での課題を洗い出した上で、今後どのように本市でテレワークを導入実施していくか、その方針を検討するものとされている。

本委員会としては、柔軟な勤務制度の一つの柱として、テレワークを本市においても導入実施していくことが必要であると考えらるものであり、本年も引き続き行われる

実証調査を経て、テレワークが可能な限り早く、本市においても導入されることを期待する。

また、テレワークとは別に、柔軟な勤務制度の一つとして、時差勤務制度が本年7月に導入されたところである。今回導入された時差勤務制度の内容が、職員のフレキシブルな働き方を実現する一助となっているかについては、どれぐらいの職員が実際に利用しているか、その便宜性に対する職員の評価はどうか等を検証することを通じて一定評価し、必要に応じて制度内容を見直すなど、今後も引き続き職員の働きやすさにつながる柔軟な勤務制度の整備に努めていくことが求められる。

3-3-(イ) 超過勤務の縮減

本市においては、平成20年4月より「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づく超過勤務の縮減の取組が行われており、今年度は取組を開始してから実に9年目となる。

この間、超過勤務の縮減については職員の健康保持の観点にとどまらず、効率的で生産性の高い働き方に対する要請の高まりや、ワーク・ライフ・バランスを推進し、誰もが活躍できる職場環境を形成することの必要性の高まりもあって、本市組織においてますます重要で、優先順位の極めて高い課題となっていると言えよう。

超過勤務の時間数は、年度ごとに業務量の多寡や従事職員数の増減があるため、単純にその時間数を比較して論評することが難しい側面があるものの、公表されている年度ごとの超過勤務時間数の実績データを見ると、1人あたりの年間超過勤務時間数が漸次減少するという結果にはなっておらず、また超過勤務時間数が多い部局が固定化している傾向も見てとれ、必ずしも上述の指針に基づく取組の成果が上がっているとは言い難く、全市的な人的資源の配分において、未だ改善の余地が大きいことを示している。

また、昨年度、職員の労働基準監督機関としての立場も有する人事委員会として、管轄する事業場に対し調査を行った際、職員の年間の超過勤務時間数が 360 時間を超える場合には「時間外勤務縮減計画書・状況報告書」を作成し、人事担当課長等へ報告することとされているにも関わらず、これが適切に作成・報告されていない例が多数認められた。超過勤務の縮減指針等が策定されても、その指針等に沿った具体的取組がなされ、一定の改善効果が図られなければ、指針等自体が実効性を欠くこととなることは、改めて言うまでもない。

今後、特に管理監督の立場にある職員が超過勤務の縮減の必要性を改めて理解し、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の取組内容を着実に実行していくことが求められる。中でも、所属長については、上述の取組内容に関して、とりわけ強いリーダーシップの発揮が求められる。

3-3-(ウ) 両立支援の推進

職員が仕事の場で活躍する一方、育児や介護等、家庭の中でも求められる役割を果たすことを可能とする制度、いわゆる仕事と育児、介護等の両立支援制度を整備し、円滑に利用できる環境を形成していくことが、様々なライフステージにある全ての職員が各職場で意欲をもって働き続けることを可能とする土台でもあるため、今日的に不可欠な取組となっている。

そのような中、本年、人事院は国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出と一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行った。これは、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民間労働法制が改正され、来年1月1日に施行されるといった状況を受け、公務においても同様に制度整備等が必要と判断されたためである。

具体的には、以下が主たる改正内容として挙げられている。

- 育児休業等取得の対象となる子の範囲を、特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子など、法律上の親子関係に準ずる関係にある子も含めるよう拡大すること
- これまでは分割取得できなかった介護休暇を3回まで分割取得できるように改正すること
- 連続する3年の期間内において、1日2時間以下の介護時間が取得できるよう新たに制度を導入すること

その他、介護休暇等の制度の対象となる家族の要件から同居要件を撤廃すること、介護を行う職員の超過勤務の免除について所要の措置を講ずること、いわゆるマタハラ等の防止に関する体制整備を講ずること等についても取り組むとしている。

様々な家族形態や介護の状況に柔軟に対応できるような措置の必要性や両立支援の制度を取得しやすい環境を整備していく必要性は、地方公務員についても全く同様であると言えることから、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。

なお、人事院は、前述の意見の申出及び勧告において、社会全体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、介護時間の新設等に当たり、昇給区分の決定の際に、介護時間を承認され勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定の際には、介護時間を承認され勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととしている。また、併せて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いにつ

いても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしている。本市においても、介護時間の新設等を行う際には、人事院のこれらの措置の内容を踏まえ、適切に対応する必要がある。

3-3-(エ) 職員の心の健康保持

近年、公民を問わず、職場で働く労働者のメンタルヘルス不調による休職者の増大が、我が国における大きな社会問題として顕在化している。

こういった社会状況を背景に、事業者に対して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昨年12月に施行されたところであるが、本市では、これに先んじて平成23年からストレス調査を実施してきた。また、本年3月には改めて「大阪市職員心の健康づくり計画（第2次）」を策定しており、職員の心の健康保持の重要性とその対策の必要性については、これまでも十二分に理解がなされ、取組が進められているものと評価することができる。

しかしながら、メンタルヘルス対策の取組は、その効果が、短期的には直ちに数値的に現出されるものでもないという特性も考慮し、長期的スパンで継続的に取り組む姿勢が必要である。そのため、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、職員の心の健康問題に対し、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。

3-3-(オ) ハラスメント防止対策

厚生労働省が公表している年度ごとの個別労働紛争解決制度の施行状況においても、個別労働相談の内容として、いじめ・嫌がらせに係る相談件数が最も多い結果となる等、パワーハラスメントは大きな社会問題となっている。

本委員会はこれらの状況も踏まえて、ここ数年パワーハラスメント対策の必要性について言及してきたところであるが、本市においては、昨年、パワーハラスメント防止等に係る指針等の策定と、これに基づく相談窓口の設置などの対策を実施し、更に本年4月には新たに外部相談員を配置するなど、対策を進めてきた。

今後、これらの対策が、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、引き続き職員に対する当該指針等の周知啓発を進めることで、職員それぞれの人格が尊重される職場環境を守っていくことが必要である。

なお、職員個々の人格を尊重する職場環境を守っていくためには、パワーハラスメントのみでなく、あらゆるハラスメントが職場から排除されなければならない。人事院は本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアルハラスメントに当たることを関係規程上明確にすることや、民間において、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由として、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなっていることを受けて、公務においても同様の防止策が講じられるよう、所要の措置を講ずるとしている。

本市においても、これら国や民間における動きを注視しつつ、必要となる種々のハラスメント対策について、今後も継続して取り組んでいくことが必要である。

人事委員会の給与勧告制度とは、労働基本権制約の代償措置として、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、また、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確保することは、

職員の給与水準に対する各方面の理解を得る基礎となるものである。

本年は、本市職員給与と民間給与とを精確に比較した結果、月例給及び特別給ともに、引上げ勧告を行うこととなった。この勧告による給与の引上げが、職員の執務意欲の向上に寄与するものとなり、本市組織全体の活力の向上につながることを、本委員会としても望むものである。

一方で、今回の引上げ勧告の一つの要因となった民間側の給与の増加は、民間企業におけるたゆまぬ経営努力と経営改善等の結果であることに思いを致す必要がある。引上げ改定の実施に当たっては、そのことを十分踏まえ、本市にあっても、組織運営の効率化と有効性の向上に一層取り組み、その結果、市民へのより良い行政サービスの提供を目指していくことが不可欠であることを付言しておく。

本委員会としても、引き続き、職員がその能力・実績に基づき適切に処遇されることによって、高い執務意欲とチャレンジ精神を持って本市行政を前に進めていくことができるよう、人事行政の専門機関としての立場から、人事・給与制度等について意見を述べるなどの役割を適切に果たしてまいる所存である。

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、民間給与との均衡を基本として、次の措置をとられるよう勧告します。

1 改定の内容

(1) 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。

(2) 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

1(1)については、平成28年4月1日から実施すること。

1(2)については、平成28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29年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、平成29年4月1日から実施すること。