

平成 29 年 給与報告・勧告の概要

平成 29 年 9 月 29 日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

月例給は改定見送り、ボーナスは引上げ

① 月例給について、公民給与がほぼ均衡しているため、改定を見送り
(公民較差▲0.04%)

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4.30月分→4.40月分)

(参考) 勧告が実施された場合の平均年間給与は 38,854 円 (0.61%) 増加

扶養手当の見直し

国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すことが適当

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等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 439 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、348 事業所から回答を得た。(調査完了率 80.2%、調査実人員 19,326 人)

(2) 比較の方法

<月例給> 本市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

※ 収集した民間給与データについて、スマイルノフ・クラブズ検定を利用し、外れ値とされた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) 民間及び職員給与の状況

<月例給>

【行政職給料表適用者】 10,564 人 平均年齢 42.4 歳

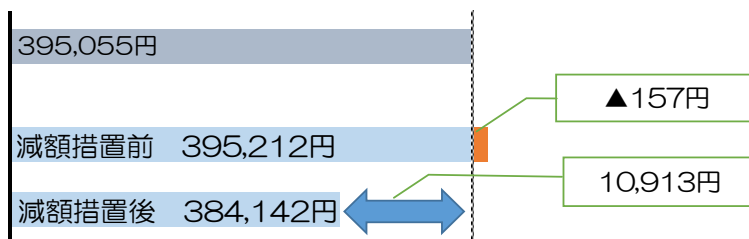
民間給与	職員給与		較差
395,055 円	減額措置前	395,212 円	▲157 円 (▲0.04%)
	減額措置後※	384,142 円	10,913 円 (2.84%)

※ 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。

【公民較差の状況】

≪民間給与≫

≪本市職員給与≫



【保育士給料表適用者】

○職員の状況 766人 平均年齢 45.9歳 平均給与月額 351,870円(経過措置終了後試算額)

○民間の状況

調査実人員	平均年齢	平均勤続年数	平均給与月額
4,710人	33.7歳	6.3年	241,497円

(注)民間の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額については、単純な平均値である。

【幼稚園教育職給料表適用者】

○職員の状況 244人 平均年齢 37.0歳 平均給与月額 376,446円(経過措置終了後試算額)

○民間の状況

調査実人員	平均年齢	平均勤続年数	平均給与月額
1,178人	30.7歳	5.7年	234,333円

(注)民間の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額については、単純な平均値である。

<特別給>

民間の支給月数	4.42月分	職員の支給月数	4.30月
---------	--------	---------	-------

2 勧告の内容

(1) 月例給

ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

公民給与がほぼ均衡していると言えるため、給料表及び諸手当の改定を行うまでの必要性は認められない。

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を大きく上回っている。しかし、他の政令指定都市と比較して本市保育士又は幼稚園教員の給与水準が必ずしも高い状況にないことや、賃金センサスに基づく一般民間従業員の給与水準との比較においては本市給与水準に大きな離が見られないこと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。

(2) 特別給

年間支給月数 4.30月分を 4.40月分に引き上げ、引上げ分については、民間の支給状況や人事院の勧告した内容を勘案し、勤勉手当に配分する。

(3) 扶養手当

国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すことが適当である。

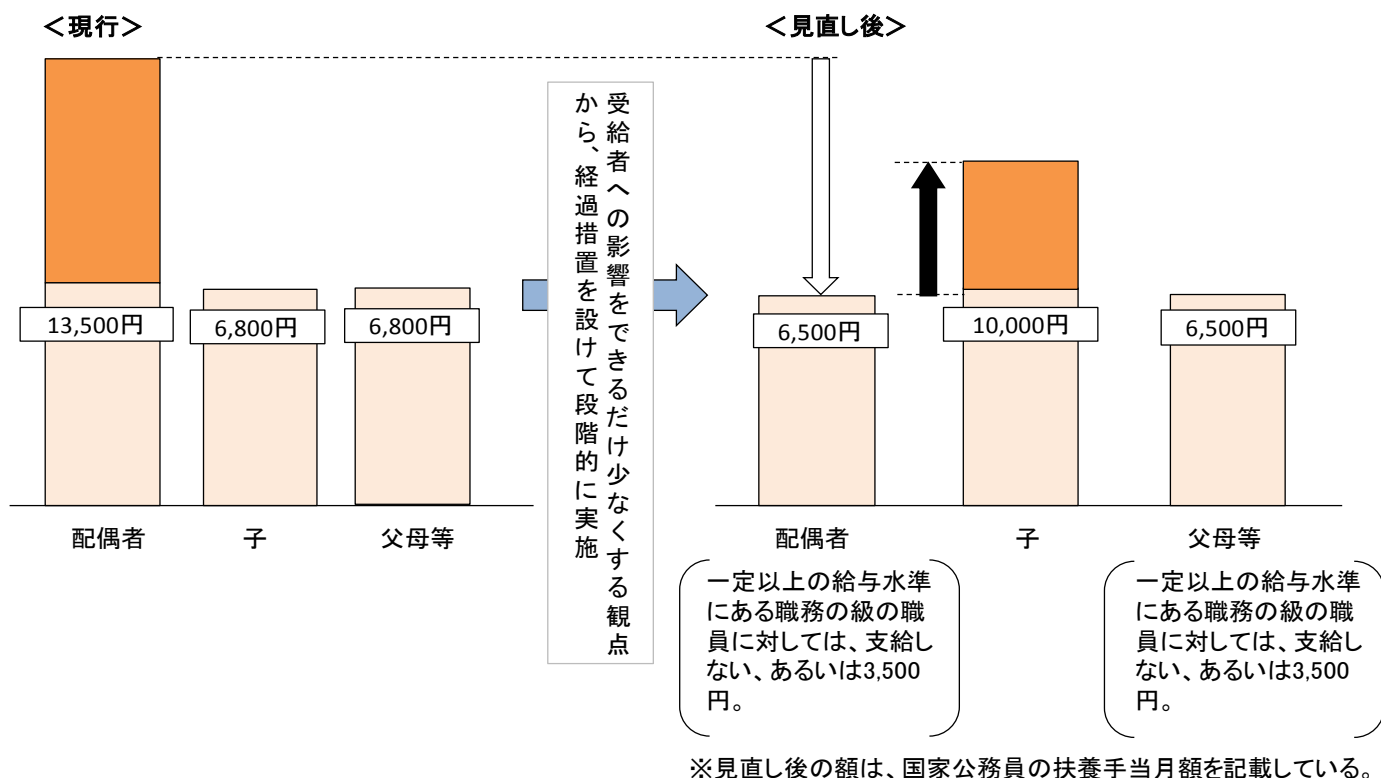
(4) 改定の実施時期

本年12月期の期末・勤勉手当の改定は、改定条例の公布日

平成30年6月期以降の期末・勤勉手当の改定は、平成30年4月1日

扶養手当の改定は平成30年4月1日から実施し、経過措置を設けることが適当

【扶養手当の見直しについて】

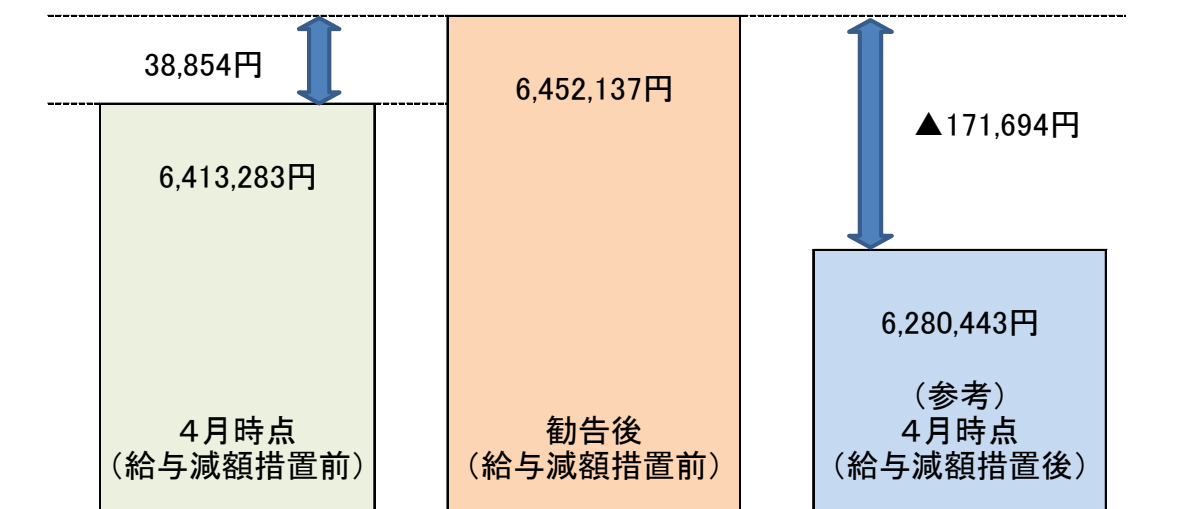


3 勧告に基づく職員給与の試算 (給与減額措置前の平均給与など)

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	395,212円	395,212円	—
平均年間給与額	6,413,283円	6,452,137円	38,854円

<影響額：行政職 約4.1億円>

【年間職員給与のイメージ図】



Ⅱ 意見

1 給与制度等に関する課題

(1) 公民比較の在り方

- 本年より、極端な民間給与データの除外の取扱いを変更した。
- また、以下の点に留意しつつ、よりの確に民間給与の状況が職員給与に反映されるよう、一層研究していく。
 - ① 全国的に非正規雇用労働者の割合が全勤労者の約40%と著しく増加していること
 - ② 50人未満の事業所の給与実態については、的確に把握できていないこと
 - ③ 民間企業においては、年功賃金的要素が解消されつつあることから、管理職に関しては、年齢や勤続年数による比較の有効性が従来と比べて希薄化していることも考えられること
 - ④ 民間企業においては、属人性の濃い手当類の縮小、廃止の動きも見られること

(2) 給料表の構造等

- 昨年4月に号給の増設が行われたが、職務給の原則を踏まえれば、これ以上の号給の増設については慎重に検討する必要がある。
- 今後も、給料表の構造や業績の給与反映の在り方等について検討を進めていく必要がある。

(3) 扶養手当の在り方

今後も扶養手当をめぐる状況は変化していくと考えられるため、引き続き検討を進める。

(4) 高齢層職員の給与等

- 再任用職員の給与について、雇用形態を問わず民間における再雇用者の実態把握を図るとともに、国の状況等も踏まえ、的確な公民比較の実施に努める。
- 国家公務員の定年延長が検討されており、本市においても、再任用職員だけではなく、定年前の職員も含めた高齢層職員の給与、処遇、勤務体系等を包括的に検討していく必要がある。

(5) 教育職員の給与制度等について

ア 「新たな教諭の職」の設置

職務内容を十分検討して職務内容の差異を明確にするとともに、選考基準を教員の能力・実績に応じた明確なものとするなど、対象教員の納得性にも配慮する必要がある。

イ 初任給水準の引上げ

優秀な人材の確保策として、様々な選択肢を考慮するとともに、初任給水準の引上げの有効性について慎重に検討する必要がある。

ウ その他

教員特殊業務手当について、本市の支給状況や他都市の状況等を考慮し、適切に対応する必要がある。

(6) 退職手当の支給水準について

国家公務員の退職給付水準の見直し状況を注視しつつ、民間における支給水準を適時、的確に把握し、均衡の原則を踏まえて公民比較を行うことが求められる。

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・人員体制の構築及び人材の育成・活用

ア 組織・人員体制の構築

再任用職員の増加等の本市を取り巻く今後の情勢変化を見据え、長期的視点に立った職員構成の在り方を検討し、職員数の削減を含む適切な人員マネジメントにより、全市の見地からの効率的で質の高い行財政運営の推進が必要。

イ 人材育成・活用

- 女性職員の積極的な幹部登用に向け計画的、戦略的、具体的な人材育成の取組が必要。
- 専門コース別人事管理制度について、専門コースの設定を要する行政分野の特定など、具

体的な対応を早急に行うべき。

- 上級幹部候補職員の選抜・育成制度として、若年層職員対象のプログラムに加え、中堅職員を対象とする選抜・育成プログラムも必要。
- 自己研さん、自己啓発という能力開発の原則を踏まえ、全市的な経営方針の展開に寄与する職員の自発的、能動的な学習意欲に応え得る研修プログラムを開発すべき。

ウ 人事評価

- 人事評価制度が職員の執務意欲向上及び全体としての業務生産性向上に結実するよう、評価方法の改善を続けていくことが必要。
- 人事評価で把握した能力及び実績に基づく真に能力本位の昇任・昇格等の人事管理の実情を、今後とも注視することとする。加えて、昇任・昇格制度の運用においては、長期的視点から再チャレンジできる選択肢を設けることが不可欠。
- 教員の相対評価制度に関する試行実施結果の検証とともに、制度内容や目的の周知を通じて、教員の理解度と納得性を向上させる取組が必要。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた長時間勤務の是正と働き方改革

ア 長時間勤務の是正

- 長時間勤務自体を黙認する組織風土の根本的な変革が、時間外勤務の縮減に結実する。
- 管理監督者が従前の働き方に対する意識を改め、各職員の職務と責任を明確にし、一定人員で一定勤務時間内に多くの成果を上げる、いわゆる生産性の高い組織風土へ方向転換させていくことが必要。

イ 管理監督者による適切な勤務時間の管理

管理監督者が部下職員の業務工程の管理を適切に行うとともに、出退勤の状況を常に把握することが必要。

ウ 両立支援の推進

- 柔軟な勤務制度の一つの柱として、テレワークの可能な限り早期の導入が必要。
- 時差勤務制度についても、利用状況を適宜検証し、必要に応じて改善を図ることが必要。

(3) 非常勤職員の任用制度等の整備

- 平成 32 年 4 月の地方公務員法等改正施行に向けて、非常勤職員の業務内容等を法改正の趣旨に沿って精査するとともに、任用制度等の在り方の検討を始めることが必要。

<参考>近年の人事委員会勧告内容

年	月例給		特別給（期末・勤勉手当）	
	公民較差	勧告内容	支給月数	勧告内容
24	▲1.72%	地域手当の引下げ	3.95月	据え置き
25	▲4.19%	給料表・管理職手当の引下げ	3.95月	据え置き
26	3.05%	給料表の引上げ	4.10月	0.15月引上げ
27	▲2.43%	給料表・管理職手当の引下げ ※その他、給与制度の総合的見直しについて勧告	4.20月	0.10月引上げ
28	0.15%	給料表引上げ	4.30月	0.10月引上げ

- (注) 1. 平成24年の公民較差の数値は、平成24年8月から実施された給与制度の改正が平成24年4月の人員配置で実施されたと仮定して試算した概算
2. 特別給の支給月数は、勧告後の月数である。

【参考】 給与勧告の手順

職種別民間給与実態調査(5~6月)

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所を人事院、大阪府人事委員会等と共同で実地調査 大阪市内439事業所(母集団2,793業所)

事業所別調査

従業員別調査

・給与改定の状況
・各種手当の支給状況
・退職後の継続雇用制度状況
他

・ボーナス
(前年8月~
当年7月)

・4月分の給与
(新規採用者除く・民間従業員17,056人)
・初任給月額

大阪市職員実態調査

一般職の職員(臨時的任用職員、派遣職員等を除く。)を調査

4月分の給与
(新規採用者除く・行政職給料表適用者)

大阪市職員と民間
のボーナスの支給
月数を比較する。

本委員会は、スミル
ノフ・グラブズ検定
を利用して外れ値と
されたデータを、公
民比較の対象から
除外する。

大阪市職員(行政職給料表)と民間の給与を比較
仕事の種類、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を
ラスパイレス方式により比較(公民較差の算出)する。

情勢適応の原則(民間準拠)

生計費
経済・雇用情勢

給料表及び諸手当制度等の検討

国、他都市の状況

給与に関する報告及び勧告

市長

勧告の内容、条例改正等を検討

条例案提出

市会

条例案の審議