

写

人委第 118 号

平成 29 年 9 月 29 日

大阪市会議長 山下昌彦様

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、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

報 告	1
1 職員（保育士及び幼稚園教員を除く）の給与	1
1 - 1 職員の状況	1
1 - 2 民間の状況	2
経済・雇用指標等	2
職種別民間給与実態調査	3
給与改定の状況	3
初任給の状況	4
家族手当の支給状況	4
住宅手当の支給状況	5
1 - 3 民間給与との比較	5
月例給	5
特別給	7
2 保育士及び幼稚園教員の給与	8
2 - 1 保育士の給与	8
本市保育士の給与	8
民間保育士の給与	10
2 - 2 幼稚園教員の給与	10
本市幼稚園教員の給与	10
民間幼稚園教員の給与	12
2 - 3 民間給与との比較	12
3 本年の人事院報告及び勧告等の概要	14
意 見	17
1 本年の給与改定について	17
1 - 1 公民給与の比較方法	17
本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	17
保育士及び幼稚園教員	18
1 - 2 本年の公民給与の比較の結果	18
民間給与調査に基づくラスパイレス方式による月例給の比較	18
民間給与調査に基づく特別給の比較	19
賃金センサス及び民間給与調査に基づく民間給与水準等の傾向	19
保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較の結果	20
保育士について	20
幼稚園教員について	20

1 - 3	本年の給与改定の内容	21
	月例給	21
	本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	21
	保育士及び幼稚園教員	21
	特別給	22
	本年度の期末手当及び勤勉手当	22
	平成30年度以降の期末手当及び勤勉手当	22
1 - 4	実施時期	23
2	扶養手当の見直しについて	23
3	給与制度等に関する課題	24
3 - 1	公民比較の在り方に関する課題	24
3 - 2	給料表の構造等	25
3 - 3	扶養手当の在り方	26
3 - 4	高齢層職員の給与等	26
3 - 5	教育職員の給与制度等について	27
	「新たな教諭の職」の設置	27
	初任給水準の引上げ	28
	その他	28
3 - 6	退職手当の支給水準について	28
4	人事管理制度に関する課題	29
4 - 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	29
	組織・人員体制の構築	29
	人材育成・活用	30
	女性職員の活躍促進	30
	専門コース別人事管理と上級幹部候補の選抜育成	30
	研修制度	31
	人事評価	31
4 - 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	32
	長時間勤務の是正	32
	管理監督者による適切な勤務時間の管理	33
	両立支援の推進	34
	柔軟な勤務制度の検討	34
	両立支援制度の検討	34
4 - 3	非常勤職員の任用制度等の整備	35
5	結びに	35
	勸告	37

# 報 告

本委員会は、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、職員の給与の実態、民間企業従業員の給与、その他職員の給与を決定する諸条件について、継続的に調査研究を行っている。

その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（保育士及び幼稚園教員を除く）の給与

### 1 - 1 職員の状況

本委員会が実施した平成 29 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 26,449 人であり、行政職給料表給料表を適用される職員は 10,564 人、教育職給料表 10,782 人、研究職給料表 36 人、医療職給料表 894 人、消防職給料表 3,393 人、保育士給料表 766 人、指定職給料表 14 人となっている。（参考資料 第 1 表）

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者の給与等の状況は第 1 表のとおりである。

第 1 表 行政職給料表適用者の給与等の状況

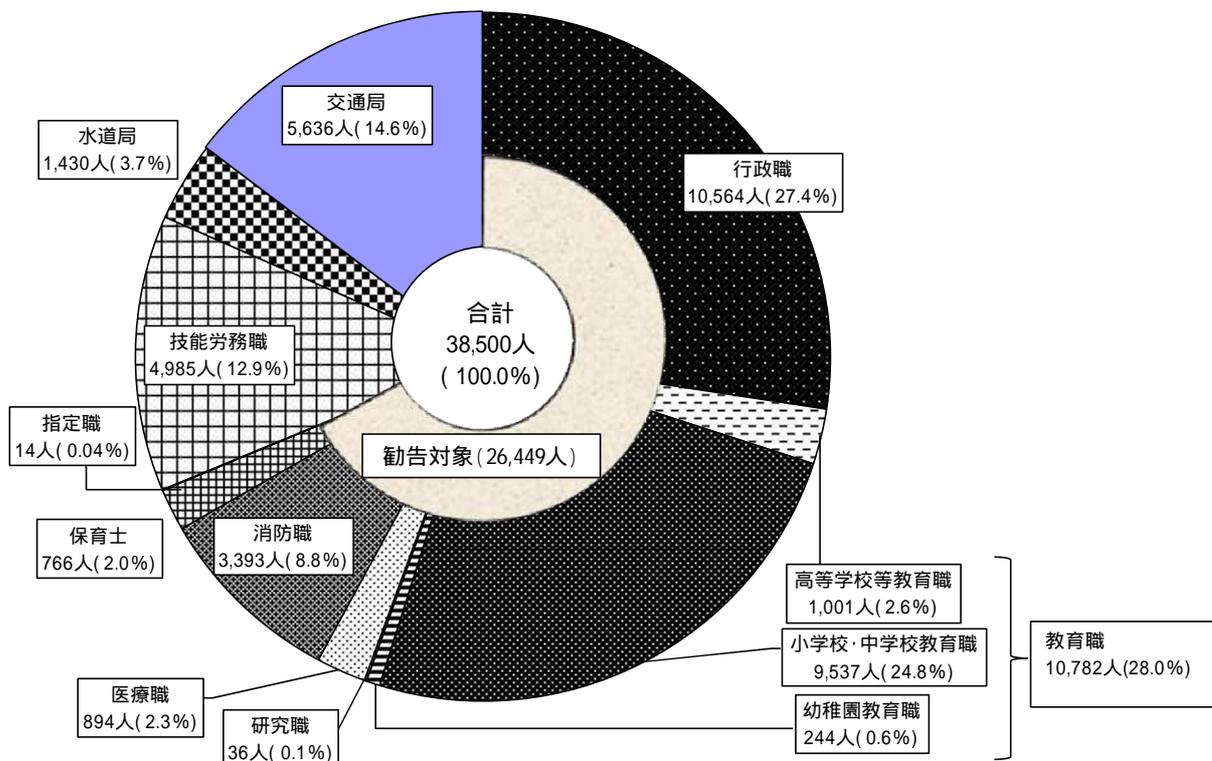
項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	317,317 円 (306,617 円)	人 員	10,564 人	
扶 養 手 当	10,217 円	平 均 年 齢	42.4 歳	
管 理 職 手 当	7,402 円 (7,032 円)	平 均 勤 続 年 数	20.2 年	
地 域 手 当	53,608 円	平 均 扶 養 親 族	1.0 人	
住 居 手 当	6,529 円	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	45.2 %
初 任 給 調 整 手 当	円		短 大 卒	4.5 %
単 身 赴 任 手 当	139 円		高 校 卒	50.3 %
			中 学 卒	0.05 %
平 均 給 与 月 額	395,212 円 (384,142 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。

以下、職員という場合は、技能労務職員及び企業職員を除く全職員を指すが、民間の状況と比較を行っている職員については行政職給料表適用者である。

## < 参考 >



## 1 - 2 民間の状況

### 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 1.7% の減少となっている。

本年 4 月の消費者物価指数は、全国では前年同月比 0.4% の増加、大阪府では前年同月比 0.3% の減少となっている。

本年 4 月の有効求人倍率は、全国で前年同月比 0.15 ポイント増の 1.48 倍、大阪府では前年同月比 0.17 ポイント増の 1.52 倍となっている。

平成 29 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 2.9%、大阪府では前年同期比 0.5 ポイント減の 3.4% 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、本委員会が本年 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 170,900 円、3人世帯は 192,480 円、4人世帯は 214,080 円となっている。(参考資料 第 26 表)

## 職種別民間給与実態調査

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 439 事業所を対象に平成 29 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 348 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 439 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 434 事業所に占める調査完了した 348 事業所の割合（調査完了率）は 80.2%）。

企業規模別の調査対象事業所（母集団）及び調査事業所数の状況は第 2 表のとおりであり、産業別及び企業規模別調査事業所数の状況は参考資料第 14 表に掲載している。

第 2 表 企業規模別調査対象事業所（母集団）及び調査事業所数の状況

	全規模	50～ 99 人	100～ 199 人	200～ 299 人	300～ 499 人	500～ 999 人	1,000 ～2,999 人	3,000 人 以上
調査対象事業 所（母集団）	事業所 2,793 (100%)	事業所 364 (13.0%)	事業所 412 (14.8%)	事業所 235 (8.4%)	事業所 354 (12.7%)	事業所 421 (15.1%)	事業所 497 (17.8%)	事業所 510 (18.3%)
調査事業所	348 (100%)	36 (10.3%)	45 (12.9%)	25 (7.2%)	51 (14.7%)	52 (14.9%)	57 (16.4%)	82 (23.6%)

（注）（ ）内は、全規模を 100%とした構成割合である。

本年調査では、これらの事業所に対して本年 4 月に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

なお、「平成 26 年経済センサス基礎調査（総務省）」によると、大阪市内の事業所のうち常用労働者数が 50 人以上の事業所が 3.7%、大阪市内の常用労働者のうち 50 人以上の事業所に雇用される者が 50.7%となっている。一方、民間給与調査は、企業規模 50 人以上の民間企業においては、公務と同様、部長、課長、係長等の役職体系を維持していることが多く、公務と同種・同等の者同士による給与比較が容易であることなどの理由から、企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所を対象としている。

### 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 3 表のとおりである。

第3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	28.8 (27.3)	12.5 (15.4)	0.6 (0.4)	58.1 (56.9)
課長級	24.6 (17.9)	10.3 (15.8)	0.6 (0.4)	64.5 (65.9)

(注) ( )内は、平成28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4表のとおりである。

第4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	93.4(90.3)	92.9(87.3)	22.6(18.6)	4.6(10.0)	65.6(58.7)	0.5(3.0)	6.6(9.7)
課長級	82.5(75.9)	82.0(73.2)	17.8(14.3)	3.8(9.8)	60.4(49.1)	0.5(2.7)	17.5(24.1)

(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28年の調査結果である。

#### 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222,289円(昨年226,555円)、大学卒で203,976円(同203,734円)、短大卒で182,785円(同181,377円)、高校卒で169,081円(同166,082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34.4%(昨年23.6%)、高校卒で35.1%(同41.4%)、据え置いた事業所の割合は大学卒で65.6%(同75.5%)、高校卒で64.9%(同58.6%)となっている。(参考資料 第19表)

#### 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75.5%(昨年73.5%)、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は69.0%(同64.8%)となっている。なお、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、配偶者に対する家族手当を見直す予定又

は見直しについて検討中である事業所の割合は 11.8% (昨年 8.5%) となっている。(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 13,421 円(昨年 15,891 円)、第 1 子に対するもの 5,305 円(同 5,985 円)、第 2 子に対するもの 5,079 円(同 5,592 円)となっている。(参考資料 第 20 表その 2)

#### 住宅手当の支給状況

住宅手当を支給する事業所の割合は 58.3% (昨年 54.9%)、借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は 53.0% (同 50.8%) 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の最高支給額の中位階層は、29,000 円以上 30,000 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)

### 1 - 3 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しており、その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。

#### 月例給

月例給について、上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 5 表のとおり、職員給与は民間給与より 157 円(0.04%) 上回っている。なお、給与減額措置実施後の職員給与は民間給与より 10,913 円(2.84%) 下回っている。

第5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	
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% )

(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。

本年はスミルノフ・グラブズ検定を利用して極端な民間給与データを公民比較の対象から除外し、公民較差を算出した。

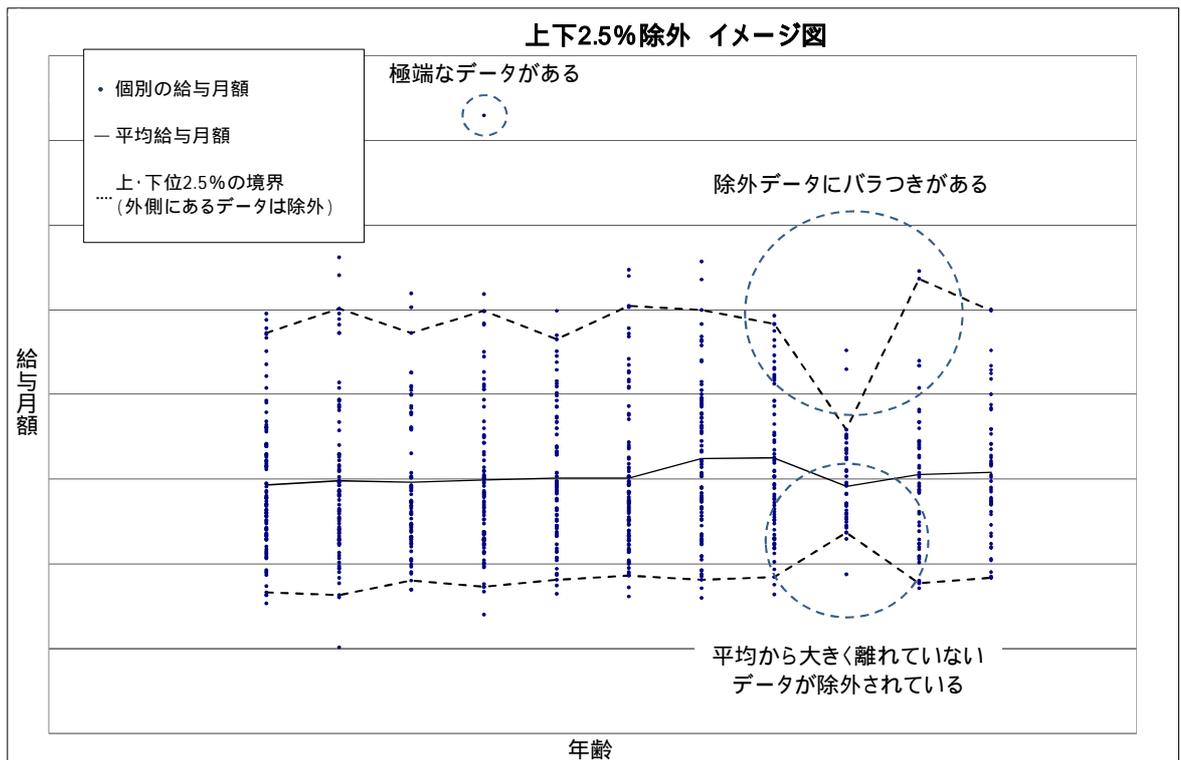
【スミルノフ・グラブズ検定を利用することとした経過】

本委員会は、独自の取組として、平成25年から昨年まで、民間給与調査により収集した大阪市内の民間給与のデータ(以下「民間給与データ」という。)について、各役職・各年齢の給与額の上位と下位の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た(以下「上下2.5%除外」という。)

これは、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。この上下2.5%除外については、導入から4年が経過しており、また様々な意見も寄せられていたことから、その適否について検証・検討を行った。

本委員会において、平成25年から昨年までの4年間に収集した民間給与データを分析した結果、以下の状況が見られた。

- ・ 平均値の2倍以上となる極端なデータがある
- ・ 平均値と大きく離れていないデータが除外されている
- ・ 年齢ごとの分布状況にバラつきがあるため、除外データにバラつきがある  
(イメージ図参照)



この分析結果を踏まえ、まず極端な民間給与データを公民比較の対象から除外する取扱いの継続の是非について検討を行った。その結果、民間給与データの中には他のデータと比較して著しく高額な金額のデータも一定数存在するため、そのような極端なデータについては、引き続き公民比較の対象から除外することが、本市職員の適正な給与水準の確保と本市職員の給与水準に対する市民の信頼の獲得には必要と判断した。次に、除外方法について検討したところ、より厳密に極端なデータのみを公民比較の対象から除外できる取扱いとする観点から、上下一定割合を除外する方法よりも、スミルノフ・グランプズ検定を利用することがより適当であると判断した。加えて、年齢ごとの分布状況のバラつきを平準化するため、5歳ごとに公民比較の対象から除外するデータを判断することとした。

### 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たところ、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6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4.42月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.30月を0.12月分上

回っている。

第6表 民間の特別給の支給状況

項目		区分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内 給与月額	下半期 ( A 1 )	円 377,815	円 300,225
	上半期 ( A 2 )	378,554	300,256
特別給の支給額	下半期 ( B 1 )	円 807,195	円 579,674
	上半期 ( B 2 )	906,722	543,892
特別給の 支給割合	下半期 ( B 1 / A 1 )	月分 2.14	月分 1.93
	上半期 ( B 2 / A 2 )	2.40	1.81
年 間 の 平 均		4.42 月分	

## 2 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。本年も、平成 27 年 4 月に作成された、本市保育士及び幼稚園教員に適用される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。

### 2 - 1 保育士の給与

#### 本市保育士の給与

平成 29 年職員実態調査によると、保育士給料表適用者（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 766 人で、平均年齢は 45.9 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 保育士給料表適用者の給与等の状況

項目	内容	項目	内容	
給料月額	308,325 円	人員	766 人	
	(304,077 円)	平均年齢	45.9 歳	
扶養手当	6,218 円	平均勤続年数	21.5 年	
管理職手当	円	平均扶養親族	0.6 人	
地域手当	50,326 円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	12.5 %
住居手当	4,563 円		短大卒	84.3 %
初任給調整手当	円		高校卒	3.1 %
単身赴任手当	円		中学卒	0.0 %
平均給与月額	369,432 円	(365,184 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、適用される給料表を行政職給料表から保育士給料表へ切り替え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。この経過措置が終了した場合の保育士給料表適用者の給与の状況を、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。なお、この経過措置については、おおよそ10年で終了することが見込まれている。

第7 - 2表 経過措置が終了した場合の保育士給料表適用者の給与の状況  
(試算)

項目	内容
給料月額	293,185 円
扶養手当	6,218 円
管理職手当	円
地域手当	47,904 円
住居手当	4,563 円
初任給調整手当	円
単身赴任手当	円
平均給与月額	351,870 円

## 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、本市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 355 園、上述の基準に該当する認定こども園 21 園、合わせて 376 園を対象として調査を実施し、うち 367 園において調査を完了した（調査完了率 97.6%）。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。その状況は第 8 表のとおりである。

第 8 表 民間保育士役職別給与月額等の状況

役 職 名	調 査 実人員	平 均 年 齢	平 均 勤 年 続 数	平成 29 年 4 月分平均給与額		
				本俸 (A)	諸手当 (B) (時間外手当 及び通勤手当 を除く)	(A) + (B)
施 設 長	人 134	歳 50.7	年 15.5	円 329,491	円 89,446	円 418,937
副 施 設 長	35	44.6	12.4	285,676	60,542	346,218
主任保育士	344	44.3	12.9	265,597	51,471	317,068
保 育 士	4,197	32.2	5.4	199,015	29,749	228,764

(注) 年齢が 60 歳以上の者については集計から除外した。

## 2 - 2 幼稚園教員の給与

### 本市幼稚園教員の給与

平成 29 年職員実態調査によると、幼稚園教育職給料表適用者（本市幼稚園教員）の本年 4 月現在における人数は 244 人で、平均年齢は 37.0 歳である。また、その給与等の状況は第 9 - 1 表のとおりである。

第9 - 1表 幼稚園教育職給料表適用者の給与等の状況

項目	内容	項目	内容	
給料月額	310,640円	人員	244人	
扶養手当	2,783円	平均年齢	37.0歳	
管理職手当	12,254円	平均勤続年数	11.6年	
	(11,642円)	平均扶養親族	0.3人	
地域手当	52,108円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	66.0%
住居手当	7,434円		短大卒	34.0%
初任給調整手当	円		高校卒	%
単身赴任手当	円		中学卒	%
平均給与月額	385,219円 (384,607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、適用される給料表を従前の幼稚園・小学校・中学校教育職給料表から幼稚園教育職給料表へ切り替え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った経過措置が設けられている。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者の給与の状況を、本年4月の人員配置で試算すると、第9 - 2表のとおりとなる。なお、この経過措置については、おおよそ10年で終了することが見込まれている。

第9 - 2表 経過措置が終了した場合の幼稚園教育職給料表者の給与の状況(試算)

項目	内容
給料月額	303,077円
扶養手当	2,783円
管理職手当	12,254円
地域手当	50,898円
住居手当	7,434円
初任給調整手当	円
単身赴任手当	円
平均給与月額	376,446円

## 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、本市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 103 園、上述の基準に該当する認定こども園 30 園、合わせて 133 園を対象として調査を実施し、うち 120 園において調査を完了した（調査完了率 90.2%）。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。その状況は第 10 表のとおりである。

第 10 表 民間幼稚園教員役職別給与月額等の状況

役 職 名	調 査 実人員	平 均 年 齢	平 均 勤 年 続 数	平成 29 年 5 月分平均給与額		
				本俸 (A)	諸手当 (B) (時間外手当 及び通勤手当 を除く)	(A) + (B)
	人	歳	年	円	円	円
園 長	16	47.3	17.9	340,450	66,708	407,158
副園長・教頭	33	47.6	18.3	307,385	66,327	373,712
主 任 等	86	41.6	12.7	242,900	47,693	290,593
教 諭	1,043	29.0	4.5	191,067	31,566	222,633

(注) 1 年齢が 60 歳以上の者については集計から除外した。

2 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、平成 29 年 4 月分平均給与額である。

## 2 - 3 民間給与との比較

平成 27 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。

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保育士と賃金センサスに基づく短大卒程度の役職を持たない民間従業員とを、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幼稚園教員と賃金センサスに基づく短大卒程度及び大学卒程度の役職を持たない民間従業員とを、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、上述の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。

また、民間の保育所又は幼稚園等においては、子ども・子育て支援新制度の改正に伴い、技能・経験に応じた処遇改善を図る取組として、従来役職を持たなかった保育士又は幼稚園教員を対象に、副主任又は中核リーダー等の新たな役職段階が今年度から設けられている。しかしながら、制度改正後間もない時期に行った保育士等民間給与調査では新たな役職段階にある者の状況把握が十分とはいえず、本年の比較においては、新たな役職段階に位置づけられた者も、役職を持たない保育士及び幼稚園教員として、本市の保育士及び幼稚園教員と比較することとした。

### 3 本年の人事院報告及び勧告等の概要

#### 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

民間給与との較差(0.15%)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

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

###### 給与制度の総合的見直し

本府省業務調整手当の手当額を引上げ

経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

(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應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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、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、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

#### 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12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<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 631円 0.15%〔行政職(一)...現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳〕

〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56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 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

##### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

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1,000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%）

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、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(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 4.30月分 4.40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
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85 月（支給済み）	0.95 月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90 月	0.90 月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成29年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

給与制度の総合的見直し等

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、平成27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
  - \* 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30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6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

#### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

#### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

#### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

#### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

# 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。

本委員会は、地公法に定める情勢適応の原則並びに職務給の原則を踏まえ、職員給与と民間給与との均衡を基本として、本市職員の給与改定を以下のとおり実施すべきであると判断する。

### 1 - 1 公民給与の比較方法

本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

公民給与の比較方法については、重要な給与決定要素である職種、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、その結果を公務側の人員数のウエ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・検討を行った結果、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することとし、より広く、より正確に民間給与の実態と傾向を把握した上で、具体的な給与改定について勧告するという方法を採用している。

本年についても、本市職員の給与水準に対する市民の一層の理解を得るため、引き続き、賃金センサス結果を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把握、分析し、職員給与に的確に反映させることとする。

ラスパイレス方式による公民比較を行う民間給与データについて、報告1 - 3で述べたとおり、スミルノフ・グラブズ検定を利用して極端な民間給与データを公民比較の対象から除外した。

民間給与の実態と傾向を把握するに当たって活用する賃金センサスのデータについては、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するため、市内の事業所における雇用期間の定めのない正社員・正職員を対象とし、職種についても事

務・技術関係職種に相当する者としている。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、賃金センサスの抽出率（約2.5%）が民間給与調査と比較して低く、単年の調査データでは、調査年によって変動が大きくなることが考えられることから、平成26年から平成28年までの3年間の経年調査データを利用している。

なお、報告1-1で示したとおり、本市では職員給与について条例等に基づき給料及び管理職手当の減額措置が実施されているが、職員給与と民間給与の比較に際しては、減額措置実施前の職員給与を基に行うことが適当であると判断する。

#### 保育士及び幼稚園教員

本委員会は、これまでより、民間の保育士及び幼稚園教員と本市保育士及び幼稚園教員の年齢や人員構成が大きく異なる実態を考慮すれば、民間給与水準と本市保育士又は幼稚園教員の給与水準とを直接に均衡させることは適当ではないとの意見を述べてきた。本委員会の意見を踏まえ、本市においては、民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準に加え、取り巻く諸般の状況等も考慮して保育士及び幼稚園教員に適用される給料表が作成されている。そのため、本市保育士及び幼稚園教員の給与水準と、民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準並びに賃金センサスで把握した役職を持たない民間従業員の給与の状況との比較を行った。

### 1-2 本年の公民給与の比較の結果

---

以下、1-1で述べた方法による、本年の公民給与比較の結果を示す。

#### 民間給与調査に基づくラスパイレス方式による月例給の比較

本年も、本委員会は人事院等と共同で民間給与調査を実施し、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、精密に比較した結果、職員給与が民間給与を157円（0.04%）上回っていた。

なお、給与減額措置実施後の職員給与との比較においては、職員給与が民間給与を10,913円（2.84%）下回っていた。

### 民間給与調査に基づく特別給の比較

賞与等の特別給は、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数(4.30月分)が、昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所の支給月数(4.42月分)を0.12月分下回っている。

### 賃金センサス及び民間給与調査に基づく民間給与水準等の傾向

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職員給与の傾向を見ると、次の傾向がうかがわれる。

- ・ 民間の非役職者と本市の係員級(主務を除く。)の比較 ➡ おおむね均衡
- ・ 係長級の比較 ➡ 本市側がやや高め
- ・ 課長級の比較 ➡ 本市側が高い
- ・ 部長級の比較 ➡ 本市側がやや高め

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。この表からは次の傾向がうかがわれる。

- ・ 係員級(主務を除く。)の比較
  - ➡ 企業規模500人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市側より高い。
- ・ 係長級の比較
  - ➡ 企業規模にかかわらず、民間の給与水準が本市側より高い。
- ・ 課長級の比較
  - ➡ 企業規模5,000人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市側より高い。
- ・ 部長級の比較
  - ➡ 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が、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い。

本年については、賃金センサスの結果に加え、民間給与調査の結果も活用して給与水準等の傾向を把握することとし、役職及び年齢階層別の民間の給与水準を把握するため作成したものが参考資料第33表である。この表を見ると、役職や年齢階層によっては、本市側が民間側を上回ることもあるが、おおむね

民間給与調査の結果もしくは賃金センサスの結果と均衡していると考え。また、本市職員の給与は、1・2級を除いて、55～59歳の年齢階層が最も給与水準が高いという状況になく、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額の定額化、55歳以上の職員については原則昇給が停止されていることなども影響し、年功的な給与上昇が抑制されている面が見られる。

なお、公民較差の算出に当たっては、年齢だけでなく、企業規模や学歴等も加味し、本市職員の人員構成に合わせて比較を行っていることにも留意する必要がある。

## 保育士及び幼稚園教員の公民給与の比較の結果

### 保育士について

本市側と民間側との役職を持たない保育士同士の比較では、経過措置中はもとより、経過措置終了後であっても本市側の給与水準が民間側を大きく上回っている傾向がある。

次に、本市保育士の8割以上は短大卒の職員であるため、賃金センサスに基づく短大卒程度の役職を持たない民間従業員の給与と比較したところ、経過措置中は本市側が民間側を上回る傾向に変わりはないが、経過措置終了後においては本市側と民間側とで給与水準はおおむね均衡している。（参考資料 第38表）

主任級保育士同士の比較においては、経過措置中は本市側の給与水準が民間側を上回っているが、経過措置終了後は勤続年数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いる。（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、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下回っている。（参考資料 第40表）

### 幼稚園教員について

本市側と民間側との役職を持たない教員同士の比較では、保育士の場合と同様に、経過措置中はもとより、経過措置終了後であっても本市側の給与水準が民間側を大きく上回る傾向が見られた。

次に、本市幼稚園教員においては約7割は大学卒であるため、賃金センサスに基づく大学卒程度の役職を持たない民間従業員の給与と比較したところ、経過措置中は本市側が民間側を上回る傾向に変わりはないが、経過措置終了後は本市側が民間側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、経過措置終了後であっても、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 - 3 本年の給与改定の内容

---

#### 月例給

本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

本年については、1 - 2 のとおり、公民較差はマイナス 157 円であり、職員給与が民間給与を上回っているものの、その較差の絶対額を考慮すれば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。

#### 保育士及び幼稚園教員

（保育士給料表）

民間保育士の給与水準は昨年と比べ若干上昇しているものの大きく改善されず、本市保育士給与が民間側を大きく上回っている現状であるが、1 - 1 で述べたとおり保育士給料表については、民間保育士の給与水準に加え、保育士を取り巻く諸般の状況等も考慮して作成されている点に留意する必要がある。そのほか、他の政令指定都市と比較して本市保育士の給与水準が必ずしも高い状況にないこと、賃金センサスに基づく短大卒程度の役職を持たない民間従業員の給与水準との比較においては本市保育士と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、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る。

（幼稚園教育職給料表）

保育士と同様、民間幼稚園教員の給与水準は昨年と比べ若干上昇しているものの大きく改善されず、本市幼稚園教員給与が民間側を大きく上回っている現状であるが、1 - 1 で述べたとおり幼稚園教育職給料表については、民間幼稚園教員の給与水準に加え、幼稚園教員を取り巻く諸般の状況等も考慮して作成されている点に留意する必要がある。そのほか、他の政令指定都市と比較して本市幼稚園教員の給与水準が高い状況とは言えないこと、賃金センサスに基づく大学卒程度の役職を持たない民間従業員の給与水準との比較に

においては本市幼稚園教員と給与水準に大きなかい離が見られないことなどを総合的に考慮すると、幼稚園教育職給料表についても改定すべき状態にあるとは言えないと考える。

本年については、保育士、幼稚園教員ともに月例給の改定は行わないことが適当であると考え、依然として本市側が民間側を大きく上回っている現状を十分に認識する必要がある。本委員会としても、市民の視点も踏まえてこうした状況や保育士又は幼稚園教員を取り巻く環境の変化を勘案し、職務給の原則、均衡の原則に沿った給料表に向け研究を進めてまいりたい。

#### 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 4.30 月分を 0.1 月分引上げ、4.40 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。

#### 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は、次のとおり改定する必要がある。

（平成 29 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	0.7	0.8	1.675
勤勉手当	1.15	0.95	0.975	0.55	0.45	
合 計	2.325	2.325	1.75	1.25	1.25	1.675

#### 平成 30 年度以降の期末手当及び勤勉手当

平成 30 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30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	1.1	2.125	1.175	1.1	2.275	2.2	2.2	4.4
課長代理級以下	1.225	0.9	2.125	1.375	0.9	2.275	2.6	1.8	4.4
指定職職員	0.625	0.95	1.575	0.775	0.95	1.725	1.4	1.9	3.3
再任用職員 (課長級以上)	0.55	0.525	1.075	0.7	0.525	1.225	1.25	1.05	2.3
再任用職員 (課長代理級以下)	0.65	0.425	1.075	0.8	0.425	1.225	1.45	0.85	2.3
特定任期付職員	1.65		1.65	1.65		1.65	3.3		3.3

#### 1 - 4 実施時期

本年度の期末手当及び勤勉手当の改定については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施する必要がある。

平成30年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定については、平成30年4月1日から実施する必要がある。

## 2 扶養手当の見直しについて

昨年、人事院は、国家公務員の扶養手当について、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、平成29年度から経過措置を設けて段階的に見直すこととした。具体的には、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し、子に係る手当額については、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮して引上げを行うこととした。また、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある職務の級の職員に対しては、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない、あるいは3,500円とすることとした。

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、昨年の本委員会の意見において、「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」とした。

他の地方公共団体については、都道府県のうち約8割、政令指定都市のうち6市が、国と同趣旨の扶養手当制度の見直しを実施している。また、本市の扶養手当は、支給月額に違いはあるものの、その制度は基本的に国に準拠して定められており、

昨年も述べたとおり、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。これらのことから、本市においても、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。

この改正については、平成 30 年 4 月 1 日から実施し、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国家公務員と同様に経過措置を設けて段階的に実施することが適当である。

### 3 給与制度等に関する課題

給与制度等に関する当面の課題は、以下の諸点であるが、今後も、職員の能力や業績が適正に反映されるだけでなく、職員の職業倫理と意欲の向上につながる本市給与制度とするべく、民間や国、他の地方公共団体の動向、市民の視点等を常に勘案しつつ、給料表や諸手当の在り方など給与制度全般について、鋭意研究を続ける所存である。

#### 3 - 1 公民比較の在り方に関する課題

本委員会は、本年より、5 歳ごとにスミルノフ・クラブズ検定を行い、外れ値とされたデータを公民比較の対象から除外することとした。この取扱いにより、極端なデータを除外したことの公民較差への影響度は、マイナス 0.06%であった。今回の取扱いとすることにより、1 歳ごとに民間給与データの上下 2.5%を除外していた際の課題が改善されるとともに、平均値からのかい離が極端なデータについては引き続き除外することができているものとする。今後も、極端なデータの影響を除外し、民間給与の状況が的確に反映される公民比較となるよう、更に研究・検討を進めてまいりたい。

また、市民の視点に立脚した公民比較の公平性を確保するために、今後は以下の点への留意が求められる。

公務と民間で同種・同等の者同士を比較するため、本市職員と比較する際には、賃金センサス及び民間給与調査ともに、雇用期間の定めのない、いわゆる正社員を対象としているが、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

民間給与調査においては、報告 1 - 2 で述べたように、調査対象が、大阪市内の常用労働者数のうち半数程度、事業所数のうち 4 %程度にとどまってお

り、50人未満の事業所における常用労働者の給与実態については、的確に把握できていないこと

民間企業においては、年功賃金的要素が解消されつつあり、また抜擢人事や中途採用による幹部登用が例外ではない現状も見られ、課長以上の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

民間企業においては、個人の職務や能力に重点をおいた給与制度への転換が図られつつあり、家族手当など属人性の濃い手当類の縮小、廃止の動きも見られること

これらの課題を常に念頭に置き、本委員会は、よりの確に民間給与の状況が職員給与に反映され、市民の納得性が十分得られることを目標に、今後も民間給与調査の手法を一層研究していく所存である。

### 3 - 2 給料表の構造等

本市の給料表の構造は、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、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、地公法が求める職務給の原則に沿ったものとなりつつある。

この最高号給の切下げにより、最高号給に到達する時期が早まり、必然的に課長代理級以下の職務の級で最高号給に滞留している職員が一定数発生している。昨年4月に本委員会の意見に基づき、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が、職務給の原則を踏まえれば、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は維持されるべきであり、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、職務給の原則に沿いつつ、将来の社会経済環境の変化に適合する人事給与制度の将来像を念頭に、業績・能力評価に基づく処遇の在り方を継続的に検証し、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 - 3 扶養手当の在り方

---

2において、扶養手当の見直しについて言及を行ったが、多くの民間企業において配偶者に係る手当の収入制限額設定の際に考慮されている、税制における被扶養者の基準の見直しがなされるなど、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。また、3 - 1で述べたとおり、民間企業の家族手当については、縮小、廃止の動きも見られる。今後、民間企業における支給状況等を勘案の上、扶養手当の在り方について検討を進める必要がある。

### 3 - 4 高齢層職員の給与等

---

本年の民間給与調査における再雇用者の給与水準（参考資料 第17表その3）を見ると、民間における本年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）については、昨年と比べ10%以上給与水準が上昇している。しかし、この係員級については、昨年の調査結果では、一昨年と比べ20%以上給与水準が低下しており、雇用情勢の変化が給与水準の大きな変動の背景にあるものと推察される。本調査では、調査対象を定年年齢が60歳である事業所のフルタイム勤務の従業員に限定しているため収集データ数自体が少ないこと、また、係員級以外の再雇用従業員については更にデータ数が少ないことが、こうした変動の要因や背景の精緻な分析を妨げている。

一方、年金受給年齢の引上げに伴い民間においても再雇用者数は増加しており、また本市においても再任用職員数は今後も増加の一途をたどると考えられるため、再任用職員の給与の在り方については、次年度以降の民間給与調査の際には、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、国の再任用職員の給与改定の状況等も踏まえ、的確な公民比較の実施に努めてまいりたい。

また、政府は、本年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることとし、人事院も、国家公務員の定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることとしている。

地公法により国家公務員の定年を基準に、地方公務員の定年を条例で定めることとされているが、本市においては職員全体の執務意欲向上の視点を忘れずに、再任用職員だけでなく、定年前の職員も含めた高齢層職員の給与、処遇、後述する勤務体系等を包括的に検討していく必要がある。

### 3 - 5 教育職員の給与制度等について

本年度より政令指定都市の小・中学校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、本市においても、これまで大阪府の条例等で規定されていた大阪市立小・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、本市の条例等で定めることとなった。本委員会は、昨年、本市教育委員会が平成28年3月に取りまとめた「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。）の内容も踏まえ、権限移譲後の教職員の給与等の勤務条件等に関する課題について意見を述べた。この給与負担等の権限移譲に伴う関係条例等の整備には、平成30年度に実施する項目もあり、本市教育委員会は、本年7月に「新たな教職員の人事給与制度の方向性について（案）」（以下「方向性案」という。）を公表するなど、これらの項目について検討を進めている。

昨年も申し述べたが、教職員の新たな人事給与制度を構築するに当たっては、地公法に定められている職務給の原則などの給与決定原則、給与以外の勤務条件に関する原則に加え、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趣旨も踏まえて検討する必要がある。また、新たな人事給与制度は、教職員の人材育成に寄与し、教育職としての倫理感と執務意欲を高め、学校園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、方向性案の内容を踏まえ、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。

#### 「新たな教諭の職」の設置

方向性案では、教員に適用されている現行の給料表を見直し、職務・職責に応じた給料表の設定を行うとしている。

具体的には、教諭と首席・指導教諭の間に「新たな教諭の職」を設置し、現行の給料表2級を教諭及び「新たな教諭の職」のいずれにも適用する級とし、一定程度高位の号給については「新たな教諭の職」選考合格者のみに適用することとしている。

素案とは異なり、給与水準の大幅な引下げ対象となる教員は皆無となる一方、同一の級が適用される職でありながら給与水準に明確な差を設けることとなる。職務の困難度や責任に応じた給与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が、一般的に職務内容が違う場合は、別の級を適用することも考えられる。方向性案に沿った検討を行うのであれば、その職務内容を十分検

討し、職務内容の差異を明確にするとともに、「新たな教諭の職」への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。

#### 初任給水準の引上げ

方向性案では、優秀な人材を確保するために初任給を引き上げ、その原資は教育職給料表を調整することで捻出することとしている。

本市の教員の初任給水準（給料月額、教職調整額及びそれらに対する地域手当の合計額。以下同じ。）を見ると、政令指定都市の中で中位程度であり、他都市と比較して著しく低いという状況ではない。

優秀な人材の確保が重要な課題であることは理解するが、仮に初任給水準を引き上げるとすると、その原資は他の教員の給与原資から提供されることであるため、それらの教員の納得性にも留意する必要がある。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。

#### その他

文部科学省より、平成 30 年 1 月からの教員特殊業務手当の見直しや、部活動運営の適正化等を内容とする「平成 29 年度予算における教員給与の見直しに係る義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法の見直しについて」（平成 29 年 4 月 3 日付け 28 文科初第 1868 号）が発出されている。本市においても、この通知の趣旨を踏まえ、教員特殊業務手当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。

### 3 - 6 退職手当の支給水準について

---

本年 4 月 19 日に人事院は「民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解について」を公表し、官民の退職給付水準を比較した結果、1 人当たり平均の退職給付額は公務が民間を 78 万 1 千円（3.08%）上回っていることを明らかにした。それに基づき人事院は、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切であるとの見解を示している。今後、国家公務員の退職給付水準の見直し状況を注視しつつ、本市においても、大阪市内の民間事業所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。

## 4 人事管理制度に関する課題

地方自治体を取り巻く現状として、少子高齢化の進展に伴い、長期的な労働人口の減少傾向が鮮明となる中、先進諸国と比べ、我が国では女性や高齢者の活用の余地は大きく、その活用は社会的課題となっている。

このような状況の下、本市には、限られた人的資源・財源を効率的に配分することによって増加する公共サービスの諸課題に的確に対応することが求められており、職員一人ひとりの業務生産性の向上は不可欠である。

これまで、本委員会は人事行政の専門機関として、職員の執務意欲の向上と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ついて、長年調査研究に携わり、平成 27 年度には「人事管理制度に関する報告」を市会及び市長に提出している。市政を取り巻くさまざまな環境変化を踏まえ、人事管理制度及び組織風土の改革を進めていく必要があるという認識に立ち、以下のとおり本委員会における調査・研究の結果を報告するが、今後も、職員の倫理、執務意欲、業務生産性それぞれの向上を目的に、業務実績が適正に反映される人事管理制度全般について研究・検討してまいりたい。

### 4 - 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

#### 組織・人員体制の構築

平成 28 年 8 月に本市が策定した「市政改革プラン 2.0」によれば、適切な人員マネジメントをベースに、スリムで効果的な業務執行を可能とする体制を構築するため、平成 28 年度から平成 31 年度までに職員数を約 1,000 人削減することを目標に掲げている。

現段階では計画どおりに職員数の削減が進められているが、「人事管理制度に関する報告」で述べたように、業務内容の精査、業務遂行に必要な標準時間の設定、それらに基づく業務ごとの職員定数の確定を並行して行い、その上で職員の適正配置を行うことが必要である。長時間勤務が解消されていない職場が少なくない現状を考慮すれば、上記の手順を踏んだ人員マネジメントを通じて、全市的見地からの職員数の削減と効率的で質の高い行財政運営の推進を図ることを強く求めるものである。

また、本市では、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るため定年退職者を再任用職員として雇用しており、年々フルタイム勤務の再任用職員が増加している。長年にわたって培ってきた能力及び経験を有している高齢層職員を活用することは、

質の高い行政サービスを維持する上で有効であるため、執務意欲を維持しつつ、その能力を最大限発揮できるような環境整備が必要となってくる。

一方、高齢層職員の活用は、職員定数や管理職ポスト数に影響を与えるため、若年・中堅層職員等の昇任機会や執務意欲に影響することが懸念される。現在、国において公務員の定年引上げの検討が進められていることもあることから、喫緊の課題として、高齢層職員の職務・職責や人員配置等を含めた組織・人員体制の構築について検討する必要がある。また、本市行政職給料表適用者の年齢構成では、20歳代の職員数が約10%であり、他の年代と比較すると極端に少ない現況となっており、今後、高齢層職員を活用することにより、この年齢構成を更に上方に変化させることとなる。

本市を取り巻く情勢を見据えれば、全市的な職員数の削減、高齢層職員の活用は不可避である一方、安定的な行政運営を確保するためには職員の年齢構成の在り方も見直す必要がある。これらは二律背反する命題であることから、上述の人員マネジメントと並び、長期的視点に立った職員構成の在り方を、今こそ検討する必要がある。

## 人材育成・活用

### 女性職員の活躍促進

本市においては、近年の事務系新規採用者の約半数が女性であることなどから、将来、女性職員の占める割合が現在の約3割から更に増加することが見込まれる中、本年4月1日現在の市長部局の事務系課長級以上の役職における女性職員の割合は、区長・局長級が6.7%、部長級が11.2%、課長級が15.1%という状況にある。

本市は、平成28年3月に改訂された「特定事業主行動計画」において、市長部局における事務系課長級以上の役職に占める女性職員の割合を平成32年度には20%とするという目標を掲げているが、将来ますます職員に占める女性職員の割合が増加することを踏まえると、女性職員の幹部職員への更なる登用が期待される。そのためにも、従来本委員会が言及してきたように、女性職員の積極的な幹部登用に向けた計画的、戦略的かつ具体的な女性職員の人材育成の取組を加速することが求められる。

### 専門コース別人事管理と上級幹部候補の選抜育成

本市においては、内外の環境の変化に沿って複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくことが求められていることから、職員の専門性向上への取組が不可欠となっている。

本委員会は、これまで、特定の分野における豊富な実務経験と専門的知識とを併せ持つ行政専門家（スペシャリスト）の養成、外部登用の必要性、本市組織の牽引役となる上級幹部候補職員の選抜・育成制度の必要性等について言及してきた。本委員会が提言した専門コース別人事管理制度の導入については、既に人事部門が取り組んでいる研究・検討の結果に基づき、まずは専門コースの設定を要する行政分野を特定するなど、具体的な対応を早急に行うべきと考える。

また、人事部門は、上級幹部候補職員の選抜・育成制度の一步として、将来に政策企画立案に携わることが期待される若年層職員を全市的に選抜し、「政策研究会」の研究生として育成している。本委員会は、このような上級幹部候補育成の取組が、将来の本市行政サービスの質的向上につながることを期待しているが、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であることは論をまたない。なお、これらの選抜・育成プログラムの策定に当たっては、選抜基準と選抜プロセスの明確性、透明性を確保することが求められる。

#### 研修制度

人材育成部門において同一階層の職員に対する一律的かつ平等に行われている従前からの研修手法については、職員全体の職務能力向上に一定寄与してきたと考える。しかし、教育研修に係る費用対効果の観点からは、今後は、個々の職員の学習意欲と業務水準の実情等を把握、分析した上で、更に充実させることを求めるものである。

また、そもそも職務能力向上にかかる教育・研修は、職員自身による自己研さん・自己啓発が職業人としての能力開発の原則であることから、初級レベルの研修は別として、人材育成部門が参加者を指定する従来の受動型研修から、全市的な経営方針の展開に寄与する個々の職員の自発的、能動的な学習意欲に応え得る研修プログラムを人材育成部門は開発すべきである。

教育研修に係る費用対効果を高めるために、上述の専門人材の育成、幹部候補の育成には、特に留意すべきと考える。

#### 人事評価

人事評価制度については、昨年4月に制度導入を義務付ける内容を含んだ改正地方公務員法が施行されているが、本市は、それに先駆けて平成18年度に人事評価制度を導入し、平成25年度には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を図りながら運用してきた実績がある。

人事部門による職員アンケート結果（回答率約 33.2%）によれば、絶対評価や相対評価に関する理解を示す職員の割合は約 90%に達しており、職員間で人事評価制度が浸透しつつあることが窺える。

一方、絶対評価結果が 3 点（期待レベルに達した）以上であっても、相対評価では下位区分とされるという運用実態がある。このことは相対評価制度において必然的に発生するものであるが、絶対評価の基準が、所属、各評価者によって差異があることを示唆しているとも言え、このことが職員の人事評価制度への理解の向上への障害となることが懸念される。

人事部門は、これまでの人事評価制度の結果や所属、職員アンケート結果等を十分に分析し、絶対評価基準の明確化や相対評価区分割合の見直しを図るなど、人事評価制度が職員の執務意欲向上に役立ち、全体としての業務生産性の向上に結実するように、検討を続けていく必要がある。同時に、人事評価を活用して人材育成を図るために、評価内容を明確にした評価結果の開示や評価者と被評価者との面談における丁寧な説明など、適切なコミュニケーションを通じて部下職員の能力と意欲を高めるよう取り組む必要がある。

また、本委員会は、公平かつ公正な昇任・昇格の必要性についてこれまで言及してきたが、実務能力や実績よりも勤続年数や学歴が昇任・昇格の優先的考慮事項となることを懸念する立場から、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、長期的な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であると考える。

なお、教員については、一部相対評価の導入などを内容とする新たな人事評価制度が本年度に試行実施されており、今後本格実施される予定となっている。昨年も申し述べたが、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、試行実施の結果を十分に検証しつつ、その制度内容や目的を教員に対して周知し理解を深めるなど納得性を向上させる取組が必要である。

#### 4 - 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

##### 長時間勤務の是正

政府は、かねてから懸案である我が国の長時間労働を是正するため、本年 3 月に「働き方改革実行計画」を策定し、罰則付き時間外労働の上限規制の導入などの抜本的改革を検討している。長時間勤務を是正することは、仕事と家庭

の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現につながるだけでなく、誰もが活躍できる組織形成を期待できることから、重要な課題であるといえる。

本市は、平成 20 年 4 月より「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づく時間外勤務の縮減の取組を行っており、この間その取組を強化している。その結果、市長部局における総時間外勤務時間数は 5 年前と比較すると約 2 %削減されたが、職員一人当たりの平均年間時間外勤務時間数はここ数年横ばいとなっており、なおかつ時間外勤務時間が多い部局が固定化する傾向が見受けられる。

また、学校現場においては、多くの教員が授業準備、生徒指導、部活動指導及び関係者対応等の負担が重なり、恒常的に長時間勤務を余儀なくされている状況が見受けられる。このような状況は、上記の指針に基づく取組に、更に改善の余地があることを示している。

時間外勤務の縮減に係る様々な取組を掲げても、長時間勤務自体を黙認する組織風土を根本的に変えていかなければ、それらの取組が時間外勤務の縮減に結実する可能性は低いと考える。時間外勤務を縮減するためには、所属長をはじめと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、一定の人員で一定の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必要がある。

具体的施策として、各所属長には、重層的かつ形式的な管理プロセスの簡素化、マニュアル類の整備を通じた業務の属人化の解消、不要な業務の廃止等による業務の合理化を推進することを求めるものである。さらに、人事部門には、全市の見地からの時間外勤務の時系列的分析に基づき、特定の部署又は職員の業務負担の偏重を避ける人員配置を求めるものである。

#### 管理監督者による適切な勤務時間の管理

本年 1 月、政府において「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が定められ、管理監督者による勤務時間の適正な把握が厳格化された。

本委員会は、労働基準監督機関として管轄事業場の法令順守状況を毎年調査しているが、これまでの調査の中で、職員の超過勤務の命令又は認定の状況と出退勤打刻時間の状況とが乖離している事実が認められた。また、平成 28 年度監査委員監査総括報告書において、退勤打刻後に業務用端末を使用するなど超過勤務命令等を受けずに職員が長時間にわたり業務に従事していた事案、休日出勤の実態があるにもかかわらず休日勤務命令などが適切になされていない事案、特定の職員の長時間勤務が偏在していた事案などが指摘された。

これらの事案は、職員に対する過重な労働を強いるばかりでなく、賃金不払残業につながりかねず、一方で管理監督者自身が重大な法的リスクを負うことも懸念される。そのため、時間外勤務の事前承認の徹底はもとより、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、出退勤及び時間外勤務の状況を常に把握する必要がある。

また、長時間勤務の是正に向けた取組・検討と併せて、職員の健康障害防止のための取組が求められる。超過勤務手当が支給されない管理監督者についても、部下職員の時間外勤務の縮減に取り組む反面、ともすれば管理監督者自身の業務負担が過度に増大することが懸念されるため、管理監督者についても勤務実態を把握し、健康保持に努めることが重要である。

#### 両立支援の推進

性別を問わず、様々なライフステージにあるすべての職員が各職場で意欲をもって働き続けるためには、育児、介護、病気治療等への支援制度を整備し、それを支えるより柔軟で多様な勤務制度等を構築することが、職員のワーク・ライフ・バランスを推進する上で不可欠な取組となっている。

#### 柔軟な勤務制度の検討

本市においては、特定事業主行動計画において、情報通信技術（ICT）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方としてテレワークなど多様な働き方の検討を行うことを掲げ、平成27年度から自宅利用型テレワーク（在宅勤務）のモデル実施を行っており、来年度以降の本格導入に向けた検証作業を行うとしている。本委員会は、柔軟な勤務制度の一つの柱として、テレワーク導入の必要性に言及してきたが、検証作業を通して課題の解消を図り、テレワークが可能な限り早く導入されることを期待する。

また、本市では、職員のニーズに合わせて始業及び終業の時刻を選択できる、いわゆる時差勤務を昨年7月に導入した。当該制度は公務運営への支障を考慮した利用制限等もあることから、当該制度の利用状況を適宜検証し、必要に応じて改善を図っていくとともに、より職員のニーズにあった柔軟な勤務制度の研究を求める。

#### 両立支援制度の検討

本市においては、本年4月、介護休暇の分割取得をはじめ、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等についての規定整備を行い、制度の拡充を行った。これまで各種制度の整備を進めてきたものの、とりわけ男性職員の利用が少ない現状においては、女性職員だけでなく男性職員も制度を

利用しやすい職場環境を形成していくことが重要である。今後、組織風土の改善、両立支援制度の周知徹底、研修等を通じて、所属長、各管理監督者をはじめとする全ての職員の意識改革に取り組み、両立支援制度の実効性を高めていくことが求められる。

また、国においては、本年3月決定の働き方改革実行計画に基づいて治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援（両立支援コーディネーター・主治医・職場）が推進されており、また本年度には仕事と不妊治療の両立支援に関する実態調査等が実施される。本市においても、これらの動向を踏まえた上で、仕事と治療の両立支援制度の充実に向けた取組を行っていくことが求められる。

#### 4-3 非常勤職員の任用制度等の整備

本年5月、行政需要の多様化等に対応する必要から増加している非常勤職員の任用制度等を整備するため、地公法等の一部が改正された。主な改正内容は、

- ・ 非常勤職員のうち「一般職」に位置づけられる者も「特別職」として任用されている事例があったことから、「特別職」に位置づけられる範囲をより厳格化する
- ・ 一般職の非常勤職員を「会計年度任用職員」と位置づけ、採用方法や任期等を明確化する
- ・ 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう規定整備する

というものであり、平成32年4月から施行される予定である。

本市においては、様々な職場で、専門的知識経験等に基づき助言、調査等の業務を担う非常勤職員を任用しており、すべて「特別職」に位置づけられているが、今後は本市における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について検討を始める必要がある。

## 5 結びに

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る。

本年は公民給与がほぼ均衡していることから、給料表及び諸手当の改定は行わないものの、民間事業所における特別給の支給状況を反映して、特別給を引き上げる内容となっている。

しかし、今回の引上げ勧告の一つの要因となった民間側の給与増加は、民間企業が常に顧客のニーズを意識し、より良いサービスや商品の提供に努めるとともに、経費削減や業務改善などの様々な経営努力の積み重ねがもたらしたものであり、このことを本市全職員は、強く認識すべきであることを付言しておく。

本委員会としても、職員がその能力、業績に基づき適切に処遇されることが、公僕としての職員の倫理と執務意欲の向上に寄与するものであるとの認識の下に、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提言する役割を適切に果たしてまいりたい。

本市の厳しい財政状況を鑑み、本市職員給与に対して平成 21 年度以降本年度末まで通算 9 年にわたり給与減額措置が実施されている。

この間、任命権者においては、厳しい財政状況に対応するため、給与制度の抜本的な見直しや職員数の削減を含む様々な経費の削減に取り組んでおり、本市職員数や給与水準もかつての厚遇批判当時からは大きく改革され、こうした経費削減の取組には敬意を表するものである。

これらの取組みにもかかわらず、本市を取り巻く環境の変化から本市の財政状況については今後も厳しい状況が続くことが予想されるが、一方で本委員会はこの長期にわたる給与減額措置が職員の執務意欲等に影響を与えることへの強い懸念もあり、地公法に定められた給与勧告制度趣旨と相反する給与減額措置については早期に解消されるべきであることを、再三申し述べてきた。

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を理解された上で、本委員会の勧告及び意見に沿い、速やかに所要の措置をとられるよう強く要望するものである。

## 勧 告

本委員会は、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 29 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

意見 1 - 4 で述べた内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当を改定すること。

#### (2) 改定の実施時期

平成 29 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から実施し、平成 30 年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。

### 2 扶養手当制度の見直し

#### (1) 改定の内容

意見 2 で述べた内容を踏まえ、扶養手当を改定すること。

#### (2) 改定の実施時期等

この改定は平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。なお、所要の経過措置を講ずること。