

平成 30 年 給与報告・勧告の概要

平成 30 年 9 月 28 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 (0.11%) 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、0.05 月分引上げ、勤勉手当に配分
(現行 4.40 月分→4.45 月分)

(参考) 勧告が実施された場合の平均年間給与は 26,886 円 (0.42%) 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、358 事業所から回答を得た。(調査完了率 81.9%、調査実人員 19,954 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、スミルノフ・グラブス検定を利用し、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】 10,740 人 平均年齢 42.6 歳

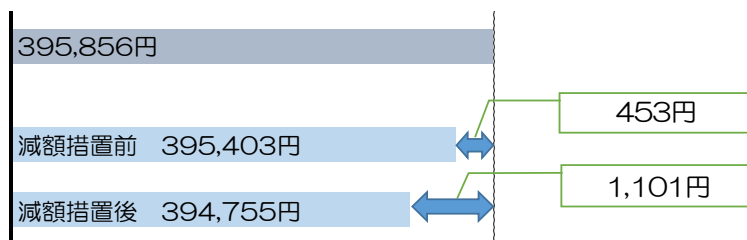
民間給与	職員給与		較差
395,856 円	減額措置前	395,403 円	453 円 (0.11%)
	減額措置後※	394,755 円	1,101 円 (0.28%)

※ 給与減額措置として、給料月額 (局長級▲6.5%、部長級▲4.5%) 及び管理職手当 (局長級・部長級▲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≫



<特別給>

民間の支給月数	4.44 月分	職員の支給月数	4.40 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）

本市職員の給与が民間の給与を453円（0.11%）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。改定を行う際には、以下の点に留意する必要がある。

（行政職給料表の改定）

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を1,500円引き上げ。較差の範囲内で主に40歳未満の職員に対して適用される級及び号給についても引上げ改定。

（行政職給料表以外の給料表の改定）

行政職給料表との均衡を基本として改定。

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等を勘案の上、引き上げ。

イ 保育士及び幼稚園教員について

保育士給料表については、本市保育士の若年層の給与が民間を下回っていることから、初任給を含む若年層を中心に引き上げることとし、その際には、行政職給料表との均衡を考慮する必要がある。幼稚園教員についてはそのような状況は見られないため、幼稚園教育職給料表を改定する必要はない。

(2) 特別給

年間支給月数を0.05月単位で改定しており、4.40月分を4.45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) 改定の実施時期

月例給：平成30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

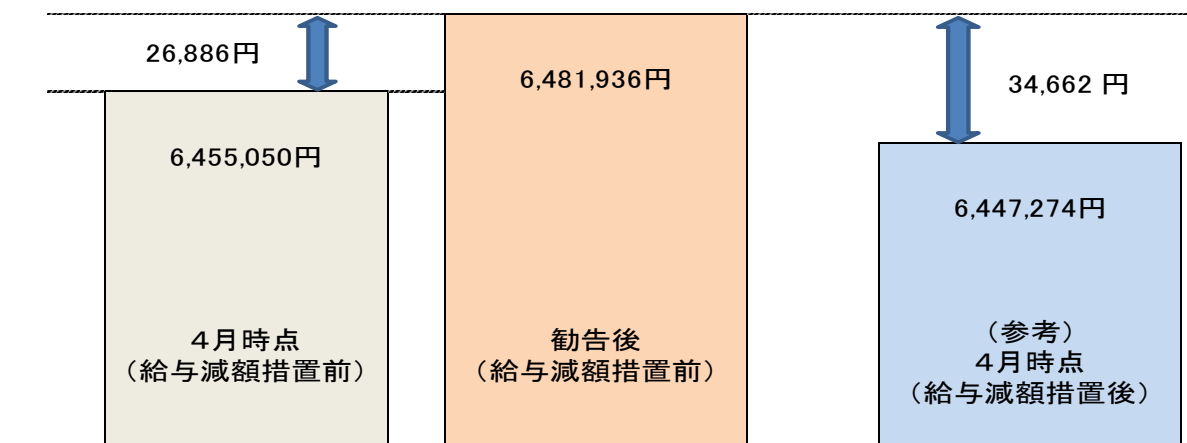
平成31年6月期以降の期末・勤勉手当は、平成31年4月1日

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	395,403円	395,856円	453円
平均年間給与額	6,455,050円	6,481,936円	26,886円

<影響額：行政職 約2.9億円>

【年間職員給与のイメージ図】



※ 給与減額措置については前ページ(3)※参照

Ⅱ 意見

1 給与制度等に関する課題

(1) 公民比較の在り方

ア 大阪市民間企業従業員給与実態特別調査

本年は、市内の正社員 10 人以上 50 人未満の民間事業所について従業員の給与実態調査を実施した。今回の調査結果については、給与という重要な勤務条件を決定する基礎資料とするにはその精確性について課題があると言わざるを得ず、民間給与調査のように公民比較に用いることは適切ではない。

イ 民間給与データの取扱い

スマイルノフ・グラブス検定により、平均値からのかい離が極端なデータについては除外することができた。

(2) 給料表の構造等

最高号給に滞留する職員が一定数発生しているが、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。

(3) 高齢層職員の給与等

定年の引上げを念頭に、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。

(4) 教育職員の給与制度等について

ア 教育職員の人材確保策としての初任給水準の引上げ

優秀な教員の確保のための具体案の一環として、初任給の引上げと研修制度の充実について公表された。今回の案による初任給水準の引上げにより、新規採用者が最大で 4 年間昇給しなくなる等、若年層の教育職員の執務意欲へ与える影響が懸念されるので留意する必要がある。

イ 新たな人事評価制度の導入

上位区分については相対化を行う新たな人事評価制度が本年度より本格実施されている。今後、その結果を昇給号給数に反映させることも検討されているが、より一層、教育職員の納得性を向上させ、人材育成や執務意欲の向上につながるための取組を進める必要がある。

(5) その他

ア 夜間看護手当の支給水準について

本年 4 月より、国家公務員において、夜間看護手当の支給額の引上げが行われた。本市においても、その支給水準について検討する必要がある。

イ 宿日直手当の支給水準について

本年、人事院は宿日直手当の支給額の改定を勧告した。本市においても、宿日直手当勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、その支給水準について検討する必要がある。

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

ア 組織・人員体制の構築

■ 定年の引上げ

- ・ 現行の再任用制度では、業務内容が限定されていたり、任用期間は 1 年間となるなど、高齢層職員の執務意欲の維持や安定的な雇用の確保といった観点から課題があり、国に準じて本市職員の定年の引上げを行うことは適切である。
- ・ 組織の活性化を図る上でも、役職定年制度の導入は有効である。
- ・ 本市行政職給料表適用者の年齢構成は 20 歳台の職員数が他の年代と比較して極端に少ない状況にある。安定的な行政運営を確保するためには若年層職員の計画的な採用も必要で

あり、本市においても定年を段階的に引き上げることが妥当である。

- ・ 今後、本市における定年の引上げに当たっては、国及び他都市の検討状況を注視しつつ、引き続き研究を進めてまいりたい。

■ 人材の確保

優秀な人材を確保するためには、業務に対するやりがいや働きやすさを感じることできる魅力的な職場づくりを一層推進する必要がある。

イ 人材育成及び女性職員の活躍促進

- ・ 各職場における女性職員の活躍は行政運営上必要不可欠である。育児や介護等が昇格・昇任の障壁となることのないよう、十分に配慮する必要がある。
- ・ 専門性向上に向けた取組や上級幹部候補育成の取組が、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。

ウ 人事評価

これまでの人事評価制度の結果等を経年にわたって分析し、絶対評価基準の一層の明確化や相対評価制度の在り方などの検討を進めるべきである。

(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

- ・ 働き方改革関連法に規定されるように時間外勤務における上限規制の導入は有効であると考えられ、国及び他都市の動向を注視しつつ、本市においても必要な取組を求める。
- ・ 時間外勤務の上限規制を取り入れた場合、時間外勤務を縮減しようとして、賃金不払残業が発生することが懸念されるため、併せて賃金不払残業を防止する取組も必要である。
- ・ 学校園における教育職員については、任命権者も問題意識を持ち、教育職員の長時間勤務の解消に向けて、様々な取組を進めている。本委員会としては、この取組が成果を上げることが期待するものであり、引き続き教育職員の勤務状況について注視してまいりたい。

イ 管理監督者による適切な勤務時間の管理

- ・ これまでの労働基準監督機関としての調査の中で、勤務時間外に長時間執務室に滞在している職員が多数存在することについて指摘してきた。勤務時間外における「業務行為」と「業務外行為（いわゆる私事在館）」を峻別するために、それぞれの具体的該当項目を例示列挙するなどの時間外勤務に対する認定基準を明確化することが必要である。
- ・ 管理監督者が効率的かつ効果的に勤務時間を管理することができるよう、ICTを最大限に活用した管理方法を速やかに検討した上で、導入していく必要がある。
- ・ 以上を踏まえ、任命権者においては、勤務時間の管理にかかる問題には、多くのリスクが潜在していることを強く認識し、これまで以上に適切な勤務時間管理に取り組むことを求める。

ウ 両立支援の推進

- ・ 柔軟な勤務制度の一つの柱として、テレワークが導入されることを期待する。
- ・ 時差勤務制度や休憩時間の選択制については、利用状況を適宜検証し、より職員のニーズにあった柔軟な勤務制度を検討していく必要がある。
- ・ 組織風土の改善等を通じて、すべ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。

(3) 非常勤職員の任用制度等の整備

各非常勤職員の業務内容等の精査を行った上で、今年度中に関係条例及び規則等を適切に整備していくことが求められる。また、臨時的任用職員についても、地公法の趣旨に即したものとなるよう、他都市の状況も注視しながら、その運用方法等を検討していく必要がある。