

写

人 委 第 97 号

平成 30 年 9 月 28 日

大 阪 市 会 議 長 角 谷 庄 一 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 職員の給与	1
1 - 1 職員の状況	1
1 - 2 民間の状況	2
(1) 経済・雇用指標等	2
(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
(3) 保育士民間給与実態調査及び幼稚園教員民間給与実態調査	5
・保育士民間給与実態調査	5
・幼稚園教員民間給与実態調査	5
1 - 3 民間給与との比較	5
(1) 月例給	5
・本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	5
・保育士及び幼稚園教員	6
(2) 特別給	6
1 - 4 平成30年大阪市民間企業従業員給与実態特別調査	7
2 本年の人事院報告及び勧告等の概要	8
意 見	13
1 本年の給与改定について	13
1 - 1 月例給与の比較及び改定内容の検討	13
(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	13
・民間給与調査に基づくラスパイレス方式による月例給与の比較	14
・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	14
(2) 保育士及び幼稚園教員	15
1 - 2 特別給与の比較の結果	15
1 - 3 本年の給与改定の内容	16
(1) 月例給	16
・本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	16
・保育士及び幼稚園教員	17
(2) 特別給	17
・本年度の期末手当及び勤勉手当	17
・平成31年度以降の期末手当及び勤勉手当	18

1 - 4	実施時期	18
2	給与制度等に関する課題	18
2 - 1	公民比較の在り方	18
	(1) 大阪市民間企業従業員給与実態特別調査	18
	(2) 民間給与データの取扱い	19
2 - 2	給料表の構造等	20
2 - 3	高齢層職員の給与等	21
2 - 4	教育職員の給与制度等について	21
	(1) 教育職員の人材確保策としての初任給水準の引上げ	21
	(2) 新たな人事評価制度の導入	21
2 - 5	その他	22
	(1) 夜間看護手当の支給水準について	22
	(2) 宿日直手当の支給水準について	22
3	人事管理制度に関する課題	22
3 - 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	23
	(1) 組織・人員体制の構築	23
	・定年の引上げ	23
	・人材の確保	24
	(2) 人材育成及び女性職員の活躍促進	24
	・女性職員の活躍促進	24
	・職員の専門性向上への取組	25
	・研修制度	25
	(3) 人事評価	25
3 - 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	26
	(1) 長時間勤務の是正	26
	(2) 管理監督者による適切な勤務時間の管理	27
	(3) 両立支援の推進	28
	・柔軟な勤務制度の検討	28
	・両立支援制度の活用促進	29
3 - 3	非常勤職員の任用制度等の整備	29
4	結びに	30
勸告		31

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 職員の給与

1-1 職員の状況

本委員会が実施した平成 30 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 26,649 人であり、行政職給料表を適用される職員は 10,740 人、教育職給料表 10,746 人、研究職給料表 39 人、医療職給料表 909 人、消防職給料表 3,428 人、保育士給料表 773 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精確な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。

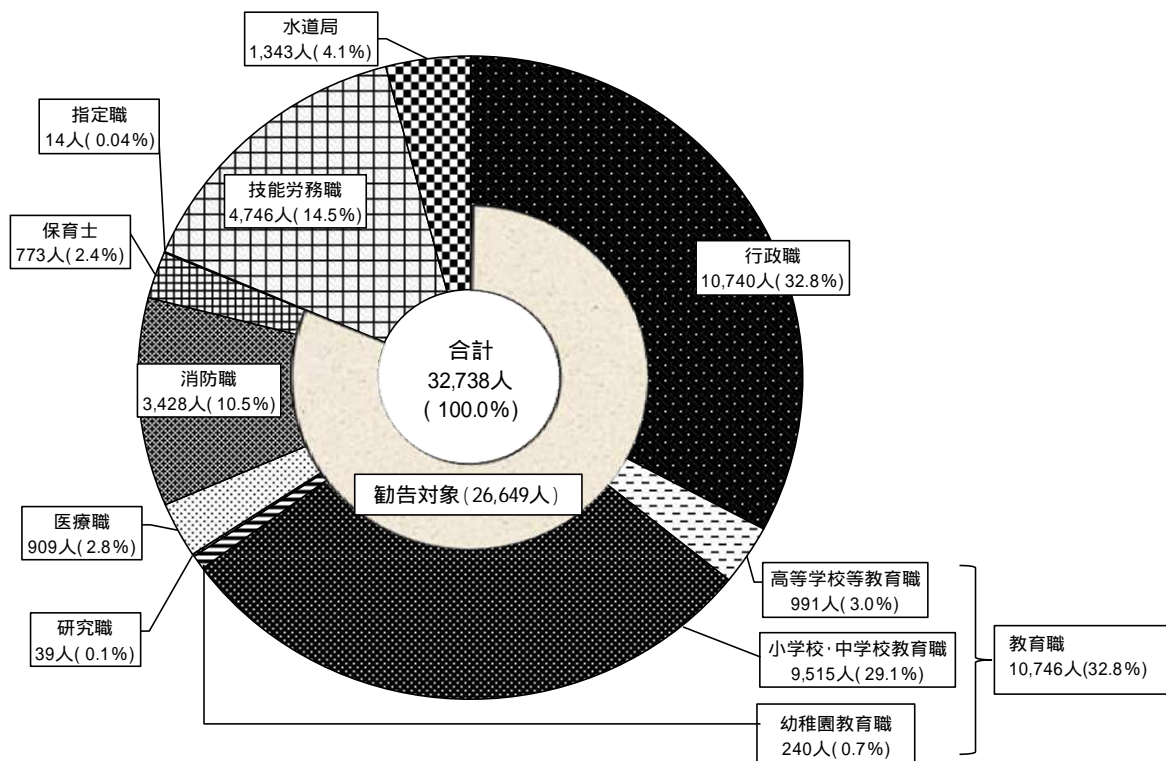
第 1 表 行政職給料表適用者の給与等の状況

項 目	内 容	項 目	内 容	
給 料 月 額	317,545 円 (317,012 円)	人 員	10,740 人	
扶 養 手 当	10,192 円	平 均 年 齢	42.6 歳	
管 理 職 手 当	7,314 円 (7,199 円)	平 均 勤 続 年 数	20.3 年	
地 域 手 当	53,634 円	平 均 扶 養 親 族	1.0 人	
住 居 手 当	6,590 円	学 歴 別 構 成 比 (最 終 学 歴)	大 学 卒	45.9 %
初 任 給 調 整 手 当	円		短 大 卒	4.5 %
単 身 赴 任 手 当	128 円		高 校 卒	49.5 %
			中 学 卒	0.05 %
平 均 給 与 月 額	395,403 円 (394,755 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 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。

<参考>



1 - 2 民間の状況

(1) 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0.7%の増加、大阪府では前年同月比0.6%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0.6%の増加、大阪府では前年同月比0.6%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0.12ポイント増の1.59倍、大阪府では前年同月比0.21ポイント増の1.73倍となっている。

平成30年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.4ポイント減の2.5%、大阪府では前年同期比0.3ポイント減の3.1%となっている。(参考資料 第26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139,870円、3人世帯は175,730円、4人世帯は211,610円となっている。(参考資料 第25表)

(2) 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 30 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 358 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 2 事業所を除いた 437 事業所に占める調査完了した 358 事業所の割合（調査完了率）は 81.9%）。

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 2802 (100%)	事業所 320 (11.4%)	事業所 439 (15.7%)	事業所 267 (9.5%)	事業所 330 (11.8%)	事業所 434 (15.5%)	事業所 504 (18.0%)	事業所 508 (18.1%)
調査事業所	358 (100%)	40 (11.2%)	45 (12.6%)	33 (9.2%)	43 (12.0%)	54 (15.1%)	60 (16.8%)	83 (23.2%)

(注) 1 ()内は、全規模を 100%とした構成割合である。

2 構成割合はそれぞれ四捨五入しているため、合計が 100%にならないことがある。

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。

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	44.3 (28.8)	10.0 (12.5)	0.0 (0.6)	45.7 (58.1)
課長級	35.1 (24.6)	11.8 (10.3)	0.0 (0.6)	53.1 (64.5)

(注) ()内は、平成 29 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	92.2(93.4)	91.8(92.9)	32.0(22.6)	4.6(4.6)	55.2(65.6)	0.4(0.5)	7.8(6.6)
課長級	84.3(82.5)	83.9(82.0)	28.2(17.8)	5.0(3.8)	50.7(60.4)	0.4(0.5)	15.7(17.5)

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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29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225,521円(昨年222,289円)、大学卒で205,487円(同203,976円)、短大卒で184,784円(同182,785円)、高校卒で169,083円(同169,081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41.0%(昨年34.4%)、高校卒で45.4%(同35.1%)、据え置いた事業所の割合は大学卒で59.0%(同65.6%)、高校卒で54.6%(同64.9%)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74.4%(昨年75.5%)、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は65.0%(同69.0%)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、12.8%(昨年11.8%)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は、配偶者に対するもの14,470円(昨年13,421円)、第1子に対するもの6,041円(同5,305円)、第2子に対するもの5,901円(同5,079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64.1%（昨年58.3%）、借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は59.5%（同53.0%）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29,000円以上30,000円未満）である。（参考資料 第21表）

(3) 保育士民間給与実態調査及び幼稚園教員民間給与実態調査

保育士民間給与実態調査

本委員会は、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を実施した。（参考資料 第32表その1）

幼稚園教員民間給与実態調査

本委員会は、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を実施した。（参考資料 第32表その2）

なお、民間における保育所又は幼稚園等における副主任、中核リーダー、専門リーダー、職務分野別リーダー及び若手リーダーについては、昨年と同様に一般の保育士及び幼稚園教員に含んで集計している。

1 - 3 民間給与との比較

(1) 月例給

本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

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、本市職員にあつては行政職、民間にあつ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 453 円 (0.11%) 下回っている。なお、給与減額措置実施後の職員給与は民間給与より 1,101 円 (0.28%) 下回っている。

なお、昨年に引き続き、本年についてもスミルノフ・グラブス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。

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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
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%)

(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。

保育士及び幼稚園教員

本市保育士及び幼稚園教員と民間の給与水準並びに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。(参考資料 第 33 表～第 42 表)

(2) 特別給

上述と同様に、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、公民の特別給の比較を行った。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4.44月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.40月を0.04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 382,526	円 292,666
	上半期 (A 2)	383,090	298,392
特別給の支給額	下半期 (B 1)	円 800,902	円 561,147
	上半期 (B 2)	936,140	565,679
特別給の 支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	月分 2.09	月分 1.92
	上半期 (B 2 / A 2)	2.44	1.90
年 間 の 平 均		4.44 月分	

1 - 4 平成 30 年大阪市民間企業従業員給与実態特別調査

本委員会は、市内の正社員 10 人以上 50 人未満の事業所について、その給与等の実態を把握し、民間給与調査と同様に公民比較を行うことができるかどうかの検証を行うため、郵送による調査を実施した。

調査を依頼した 1,000 事業所のうち、宛先不明のため返送されたものが 94 事業所あった。返送されなかった 906 事業所のうち回答が得られた事業所は 242 事業所であり、この回答のあった事業所のうち、正社員が 10 人未満又は 50 人以上となった事業所、市外へ移転した事業所及びすでに閉鎖した事業所（以下「非該当事業所」という。）が 110 事業所あった。その結果、正社員 10 人以上 50 人未満の要件を満たす事業所（以下「該当事業所」という。）の回答数は 132 事業所であった。（参考資料 第 43 表）

役職段階について、部長の役職段階がある事業所は約 29%、課長の役職段階がある事業所は約 40%、係長の役職段階がある事業所は約 48%という状況であった。（参考資料 第 44 表）

また、事務・技術関係職種がない事業所も約 17%あった。

2 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～

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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
- ・ 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

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<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 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 583円 はね返し分(注) 72円〕 (注)俸給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 4.46月(公務の支給月数 4.40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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分→4.45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
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

- 国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置
- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
 - ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
 - ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上の職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）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」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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るべきであると判断する。

1 - 1 月例給の比較及び改定内容の検討

(1) 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、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、上記の方法により民間給与の状況を職員給与に的確に反映させることとする。

また、ラスパイレス方式による公民比較を行う際に、報告 1 - 3 で述べたとおり、スミルノフ・グラブス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27年から平成29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。

民間給与調査に基づくラスパイレー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453円(0.11%)下回っていた。

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1,101円(0.28%)下回っていた。

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27表から第30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31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 500 人以上 1,000 人未満では本市と民間の給与水準がおおむね均衡しており、それ以外の企業規模では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 1,000 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。

(2) 保育士及び幼稚園教員

本委員会は、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別人員構成等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こと、子どもの保育、教育は非常に重要であることから、その職務の重要性を考慮する必要があること等の意見を述べてきた。このような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を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。こうしたことから、給与改定についても、国において民間の保育士等の給与を引き上げるための方策がとられていること等諸般の状況を考慮して改定内容を検討することとする。

1 - 2 特別給の比較の結果

民間給与調査に基づく賞与等の特別給は、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40 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（4.44 月分）を 0.04 月分下回っている。

1 - 3 本年の給与改定の内容

(1)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 - 1のとおり、公民較差は453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、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られる。

給料表の改定を行う際には、以下の点に留意して改定する必要がある。

（行政職給料表）

1 - 1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ると、役職段階が下位である係員級(主務を除く。)及び係長級においては、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見られる。また、民間給与調査結果の大学卒の初任給額を見ると、本市職員が民間従業員を下回っている。国家公務員においても、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、初任給額を1,500円引き上げるよう、人事院が勧告したところである。

これらの状況を総合的に勘案すると、本年については、初任給を1,500円引き上げ、現行の給料表における昇給カーブとのバランスも考慮し、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を行うことが適当である。

具体的には1級は初号から大学卒初任給付近の号給について1,500円引き上げ、改定率を逡減させ、上位号給については平均改定率程度の引上げとする。2級については下位号給は1,500円引き上げ、改定率を逡減させ、上位号給については改定を行わないこととする。3級については初号付近を1,500円引き上げ、改定率を逡減させ、上位号給については改定を行わないこととする。4級については、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを見ると民間を下回っていることから、初号付近を1,000円引き上げ、改定率を逡減させ、主に30歳台の職員に適用される下位号給を引き上げることとする。5級以上については改定を行わないこととする。

（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。

保育士及び幼稚園教員

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、行政職給料表と同様、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と考える。

一方、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と判断する。(参考資料 第 33 表～第 35 表、第 38 表～第 40 表)

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給月数を算出し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05 月単位で改定を勧告している。

本年の民間事業所で支払われた特別給は年間で所定内給与月額額の 4.44 月分に相当しており、民間の特別給との均衡を図るため、本市職員の年間平均支給月数 4.40 月分を 0.05 月分引き上げ、4.45 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 22 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、次のとおり改定する必要がある。

(平成 30 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	1.7
勤勉手当	1.15	0.95	1	0.575	0.475	-
合 計	2.325	2.325	1.775	1.275	1.275	1.7

平成 31 年度以降の期末手当及び勤勉手当

平成 31 年 6 月期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 31 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	1.1	1.125	2.225	1.1	1.125	2.225	2.2	2.25	4.45
課長代理級以下	1.3	0.925	2.225	1.3	0.925	2.225	2.6	1.85	4.45
指定職職員	0.7	0.975	1.675	0.7	0.975	1.675	1.4	1.95	3.35
再任用職員 (課長級以上)	0.625	0.55	1.175	0.625	0.55	1.175	1.25	1.1	2.35
再任用職員 (課長代理級以下)	0.725	0.45	1.175	0.725	0.45	1.175	1.45	0.9	2.35
特定任期付職員	1.675	-	1.675	1.675	-	1.675	3.35	-	3.35

1 - 4 実施時期

月例給の改定については、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。

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 31 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 31 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

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、他都市の動向、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。

2 - 1 公民比較の在り方

(1) 大阪市民間企業従業員給与実態特別調査

報告 1 - 4 で述べたように、本委員会は、市内の正社員 10 人以上 50 人未満

の事業所について、その給与等の実態を把握し、民間給与調査と同様に公民比較を行うことができるかどうかの検証を行うため、郵送による調査を実施した。

(調査対象事業所について)

調査に対する回答状況については報告 1 - 4 にあるとおりであり、本調査が国の事業所母集団データベース(平成 27 年次フレーム)を活用していることもあるが、発送した調査票の約 9% が宛先不明であったことや回答のあった事業所の約 45% が非該当事業所であった調査結果から、正社員 50 人未満の事業所は、短期間で事業所の統廃合や移転、従業員数の変動がある状況がうかがわれる。

民間給与調査の対象事業所は、その母集団名簿を人事院と全国の人事委員会が連携し、毎年秋に更新している。このことにより、全国的に展開している企業の支社・事業所も含めて、市内の事業所の統廃合や従業員数の変動等の状況を適時把握しているところであり、本調査の母集団事業所名簿を本委員会単独で最新の状況に整備することは困難である。また、このことから、調査として有効なデータ数を確保するためにはどの程度の事業所数を抽出することが適切であるかなどの検証が困難である。

(比較方法について)

報告 1 - 4 であるように、役職段階を見ると、公務と比較を行う職種や役職段階にある者のデータ数が非常に少ない状況がうかがわれる。精確な比較を行うに足る実人員を確保するには、対象事業所数を多数確保する必要があり、調査方法としては郵送による調査とせざるを得ず、実地による調査を行っている民間給与調査と同程度の精確性を確保することは困難と考える。

以上のことから、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、今回の調査結果を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。なお、過去に他都市においても正社員 50 人未満の事業所を対象として調査を行った事例もあるが、本市と同様の結果となっている。

(2) 民間給与データの取扱い

本委員会は、より適切な公民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、昨年より 5 歳ごとにスミルノフ・グラブス検定を行い、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0.07%であった。

この取扱いにより、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考えるが、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。

昨年も述べたとおり、本委員会は現在の公民比較の方法にはいくつかの課題があることを認識している。本年はこれらの課題の解消に向けた取組の一環として、市内の正社員10人以上50人未満の事業所を対象としてその給与実態等について調査を行った。その他、属人性の濃い手当類の縮小、廃止の動きも見られること等については、民間給与調査の結果等、民間の状況を注視してまいりたい。また、昨年には、退職手当の支給水準について、大阪市内の民間事業所における支給水準を適時、的確に把握することが求められる旨、言及したところであり、今後もよりの確に民間給与の状況が職員給与に反映され、市民の納得が十分得られるよう、引き続き民間給与調査の手法や公民比較の在り方について研究してまいりたい。

2 - 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各級の号給数が少なくなり、その結果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。昨年も言及したが、職務給の原則を踏まえると、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狭小は維持されるべきと考えることから、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、業績・能力評価に基づく処遇の在り方を継続的に検証し、職員の執務意欲の維持・向上の方策等について検討を進めていく。

2 - 3 高齢層職員の給与等

本市の再任用職員の大部分は、下位の役職に再任用されることから、係員級となっている。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、民間企業の再雇用後の係員級従業員と本市の係員級である行政職給料表2級が適用される再任用職員の月例給与は、民間の60歳男性が約25万2千円、本市が約25万3千円であり、おおむね均衡している状況が見られた。しかし、民間企業の再雇用者のデータ数は限られており、調査年による変動が大きいことを念頭に置きながら、引き続き検討を行っていく必要がある。

また、後述のとおり、人事院が「定年を段階的に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところである。その内容によると、定年を65歳に引き上げた上で、60歳以降の給与水準について、民間の状況を踏まえ、60歳前の7割とすることとなっている。本市においても、民間の状況は国と大きな違いはないが、本市の局長級及び部長級の職員の給料月額、その職務に応じて定額化されているなど、国とは異なる状況もある。定年の引上げを念頭に、職員全体の執務意欲向上の視点を忘れずに、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。

2 - 4 教育職員の給与制度等について

(1) 教育職員の人材確保策としての初任給水準の引上げ

本市教育委員会において、優秀な教員の確保のための方策が検討されており、その具体案の一環として、初任給水準の引上げと研修制度の充実について、教育委員会で決定され公表されたところである。昨年、本委員会は、優秀な人材を確保する方策として初任給水準の引上げだけでなく、様々な方策を検討した上で選択する必要がある旨を申し述べた。現在の検討されている案は、様々な選択肢を考慮した結果であるものとする。ただし、今回の案の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、採用後数年経過した教育職員と新規採用者の給与水準が同等となる等、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。

(2) 新たな人事評価制度の導入

昨年度、上位区分については相対化を行う新たな人事評価制度を試行実施され、本年度より本格実施されている。そして、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。本市教育委員会において、試行実施の結果等を受け、評価項目や評価区分を見直すなどの対応を行っているが、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。

昨年も申し述べたが、教育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、教育職員の人材育成に寄与し、教育職としての執務意欲を高め、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。

2 - 5 その他

(1) 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、所定の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜（午後 10 時から翌日の午前 5 時まで）において行われる看護等の業務に従事したときに、その時間数に応じて、国家公務員と同額の夜間看護手当が支給されてきたところであり、その支給水準について検討する必要がある。

(2) 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。本市の宿日直手当の支給額は平成 12 年以降改定されていないこともあり、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。

3 人事管理制度に関する課題

我が国においては、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っており、官民間問わず、女性や高齢者の活用は社会的課題となっている。

本市においても、複雑化、高度化する行政課題に的確に対応していくためには、すべての職員がその能力を十二分に発揮し、職員一人ひとりの生産性を向上させるとともに、誰もが働きやすい職場環境の整備が必須である。

このような状況を踏まえ、人事管理制度に関する課題について、以下のとおり本委員会の意見を申し述べる。

3 - 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

(1) 組織・人員体制の構築

定年の引上げ

本年、人事院は、国家公務員の定年を 65 歳まで段階的に引き上げる旨の意見の申出を行った。現在、国においては、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任用している。しかし、その任用の際には下位の官職に短時間勤務として再任用される職員が多く、その能力及び経験を十分にいかしきれていないことから、今後、職員の士気の低下等により公務能率の低下が懸念されるとして、今般の提言に至った。また、定年の引上げに際して、組織活力を維持する観点から、当分の間、役職定年制を導入することも併せて言及された。

本市においても、定年退職者を再任用職員として相当数任用しているところであり、現在の職員の年齢構成からすると、今後は再任用職員が大幅に増加する見込みである。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の活用は、質の高い行政サービスを維持する上で有効であると言える。しかし、現行の再任用制度では、業務内容が限定されていたり、更新はされるものの任用期間は 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る。こうした状況や本市を取り巻く情勢を考慮すると、本委員会としては、高齢層職員の有効な活用を図るためにも、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と考え。また、高齢層職員の活用は、限られた役職ポスト数において、若年・中堅層職員等の昇任機会等に影響することが懸念されることから、役職定年制度の導入は、組織の活性化を図る上でも有効であると考え。

一方、本委員会がこれまで指摘してきたように、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り、高齢層職員の活用は、この年齢構成をさらに上方に変化させることとなる（参考資料 第 3 表）。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ものの、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る。このような観点から、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と考える。

本委員会は、これまで、長期的視点に立った業務執行体制や職員構成の在り方について検討すべきと意見を述べてきたところでもあり、今後、本市における定年の引上げに当たっては、将来を見据え本市の特性に十分に対応しうる制度を検討する必要がある。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

本市は、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、適切な人員マネジメントにより職員の削減を進めているところであるが、前述したとおり、複雑化、高度化する行政課題に的確に対応できる優秀な人材を安定的、継続的に確保することは極めて重要である。

近年の本市における職員採用を取り巻く環境は、若年人口の減少、景気動向の影響などから人材の確保が年々厳しくなっており、特に、技術職員や福祉職員など専門職の採用については、国や他都市、民間企業との間で人材確保の競争が激化している。

こうした中、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できる魅力的な職場づくりを一層推進する必要がある。本委員会としても、本市における働き方改革に注視しながら、学生や転職希望者等の受験対象者向けの説明会において、その魅力を積極的に広報してまいりたい。

(2) 人材育成及び女性職員の活躍促進

女性職員の活躍促進

近年の本市事務系新規採用者において、女性の占める割合が増加し、現在は職員数のうち約30%が女性職員となっており、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。

本市においては、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昨年度の実績で14%となっており、2020年度には20%とするという目標を掲げている中、女性職員の幹部職員への更なる登用が期待される。

女性の活躍促進に当たっては、人事部門は、女性職員が更にキャリアアップし活躍することができるよう、「女性職員自身のキャリア形成を考えるセミナー」を実施するなど具体的な取組を進めている。また、先般、育児休業の取得が昇格の障壁となっている状況が判明し、任命権者において制度の見直

しを行ったところであるが、その他にも育児や介護等が昇格・昇任の障壁となることのないよう、人事給与制度の構築に当たっては十分に配慮する必要がある。

職員の専門性向上への取組

本市において、複雑化、高度化する行政課題に的確に対応していくためには、これに向き合う職員にも専門性の向上が求められる。

専門コース別人事管理制度に関する本委員会の昨年の提言を踏まえ、人事部門においては、本年から福祉職員の専門性向上に向けた取組として、採用・研修・人事異動・資格取得など複合的な観点から人材育成策を構築し、実施している。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）の養成の必要性について言及してきたところであり、このような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。

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、このような手法による研修の効果には限界があり、各職場において、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、その職員に応じた人材育成に取り組む必要がある。人材育成部門においては、こうした各職場の取組を積極的に支援し、各職場において実効性ある育成体系が確立されるよう指導することが求められる。

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。

(3) 人事評価

人事評価制度については、本市は、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。

これまでの人事部門による職員アンケートの結果によれば、多くの職員が人事評価制度を理解しており、職員間で人事評価制度が浸透しつつあることがう

かがえる。また、人事部門においては、これまでの評価結果や職員アンケート結果等を総合的に分析し、評価方法等の改善を適宜図ってきたところである。

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見受けられる。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、毎年一定割合の職員を相対評価では下位区分にせざるを得ないことや、絶対評価基準の運用が、所属、各評価者によって差異があることにより、職員の評価結果に対する納得性が得られなくなることが懸念される。

相対評価による人事考課を導入してからすでに5年が経過していることから、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経年にわたって分析し、人事評価制度が職員の執務意欲の向上や生産性の向上につながるよう、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と考える。

3-2 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

(1) 長時間勤務の是正

国においては、先の国会で働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（いわゆる「働き方改革関連法」）が成立し、来年4月から、民間労働者等（本市職員の一部を含む。）に対し、いわゆる三六協定で定めることのできる時間外労働の上限規制が導入されることとなった。

これを踏まえ、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」において、国家公務員の超過勤務命令の上限を、原則、月45時間かつ年360時間（他律的業務の比重の高い部署では月100時間かつ年720時間等）と、人事院規則で定めること等について言及したところである。

本市では、これまで「時間外勤務の縮減にかかる指針」（平成20年4月策定）において、月及び年間の上限目安時間（原則）を示して様々な取組を行ってきた。また、本年7月には、部下職員の勤務時間管理をはじめ時間外勤務の事前命令・事後確認の徹底、業務終了後の速やかな退庁の働きかけ等に重点を置いて当指針を改訂し、取組の強化を図っている。

これらの時間外勤務縮減の取組が職員に浸透しつつある一方、依然として時間外勤務時間が年360時間を上回る職員が一定数存在しており、また時間外勤務時間が多い部局や職員が固定化する傾向が見受けられる。こうしたことから、取組の実効性を高め長時間勤務の是正を図る上で、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、この点、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。

なお、本委員会がこれまで労働基準監督機関として行ってきた調査では、職員が長時間勤務をすることによって自職場の超過勤務手当予算を圧迫したり、時間外勤務の目安時間を超過することを回避するために、自らの出勤・退勤時間を調整したり、時間外勤務の申請そのものをためらうケースが見受けられた。このため、上述のような時間外勤務の上限規制を取り入れた場合、時間外勤務時間を縮減しようとする意識がより強くなり、上限規制の趣旨に反して、自主的な判断による賃金不払残業が発生することが懸念される。したがって、上限規制を導入する際には、併せて賃金不払残業を防止する取組も必要である。

これまでも言及してきたが、各所属長においては、管理監督者を含めた所属職員の意識改革を進め、時間外勤務を前提とした業務遂行を肯定する組織風土を改めるとともに、職員が過重勤務に陥らないようにするため、重層的形式的管理プロセスの簡素化、業務分担の平準化及び業務執行の合理化を推進していくことを求める。

また、学校園における教育職員については、本委員会としても、勤務時間の把握や健康管理が十分に行われていない事例が見られたことなどを踏まえ、過重勤務による健康障害を懸念し、労働基準監督機関として改善指導してきたところであるが、日々の授業の準備をはじめ、成績処理、生徒指導、部活動指導等による恒常的な長時間勤務を余儀なくされている状況が依然として見受けられる。この点、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。その一環として、昨年度に教育職員の業務実態及び意識調査を実施し、先頃その結果を踏まえた中間的な業務改善策を策定したところである。2学期にはモデル校（10校程度）で当該改善策を実施・検証し、3学期にその検証結果を踏まえた最終的な業務改善策を策定した上で、次年度から全校展開していくとのことである。本委員会としては、この取組が成果を上げることを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。

(2) 管理監督者による適切な勤務時間の管理

本委員会は、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。

業務以外で執務室に滞在していたとする行為の大部分は、業務終了後の整理、自主学習・研修、情報収集、相談等とされているが、管理監督者がその詳細を把握できておらず、その中には、連日反復して又は長時間にわたって行われているものもあり、部下職員の主観的判断のみで業務外の行為とされることの適切性に疑問があるものもある。

そこで、勤務時間の適切な管理に向けた取組としては、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。

また、民間企業においては、勤務状況をリアルタイムで把握でき、記録と実態にかい離があれば事後確認を効率的に行える労働時間管理システムを導入し、一定の効果を上げている例もある。本市においても、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、過重勤務による健康障害発生リスク、賃金不払残業発生リスク及びこれらに付随する管理監督者としての法的リスクなどの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ものである。

(3) 両立支援の推進

昨年も言及しているが、性別や年齢を問わず、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、介護等への支援制度の整備と、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、不可欠な取組となっている。

柔軟な勤務制度の検討

本市では、自宅利用型テレワーク（在宅勤務）について、平成27年度からのモデル実施を経て、現在、本年度中の本格導入に向けた検証作業を行っているところである。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った上で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実施しているところであるが、新たに休憩時間の選

択制を本年2月に導入した。これらの制度については、各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を検討していく必要がある。

両立支援制度の活用促進

本市においては、本年4月、ならし保育期間中においても育児休業を取得できるよう育児休業制度の拡充を行った。育児休業制度については、これまで利用促進に向けて制度の整備を進めてきたものの、平成29年度の男性職員の育児休業等取得率は7.8%であった。男性職員の利用が少ない現状を鑑みると、男性職員の意識改革はもとより、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。

3-3 非常勤職員の任用制度等の整備

臨時・非常勤職員の任用制度等について、臨時的任用の厳格化、「特別職」に位置づけられる非常勤職員の厳格化及び「一般職」に位置づけられる非常勤職員（会計年度任用職員）の規定整備を内容として、地公法等の改正がなされた。

本市においても、様々な職場で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ことから、本委員会は昨年、任用制度等の在り方について検討を始める必要がある旨、意見を述べたところである。任命権者において、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多くの職場で活用されており、これについても、業務内容や任用期間等を今一度精査し、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。

本市の臨時・非常勤職員については、より良い行政サービスを提供する上で職員が行う業務を補完する役割でもあることから、人事部門は臨時・非常勤職員についても適切に管理する必要があると考える。

4 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、民間の初任給が上昇するなど、民間給与水準の上昇を背景とし、月例給及び特別給ともに引き上げる内容となった。

今回の引上げ勧告の一つの要因となった民間側の給与水準の増加は、民間企業における技術革新等の経営努力と効率化による経営体質強化の結果であると言える。そのことを踏まえ、本市は、市民ニーズに即した質の高い効率的な行財政運営を進めていく必要があると考える。

また、中長期的視点で見れば、厳しい財政状況や若年人口の減少といった要因によって現在の組織・人員体制を維持することは難しいと考えられる。このため、現行よりもさらにスリムな組織体制で、多くの行政サービスを提供しなければならない状況が想定され、現時点から将来を見据えた効率的な業務執行体制の構築を検討することが必要不可欠である。

本委員会としても、職員が高い執務意欲を持ち、複雑化、高度化する行政課題に対応する一助となるよう、人事給与制度等について研究を進め、必要な提言を行うなどの役割を適切に果たしてまいりたい。

なお、本年度より、ほぼ全職員を対象とした給与減額措置は終了し、一部の幹部職員を対象とした給与減額措置が実施されている。この給与減額措置は、現在の財政状況について厳しい認識を持って事業執行にあたる幹部職員に限定して実施する、との趣旨について一定理解するところであるが、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、早期に解消されることを望むものである。

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 改定の内容

(1) 月例給

意見 1-3-(1) 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、意見 1-3-(2) 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 30 年 4 月 1 日から実施すること。

1(2)については、平成 30 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 31 年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、平成 31 年 4 月 1 日から実施すること。