

令和元年 給与報告・勧告の概要

令和元年 10 月 4 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 (0.34%) 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 4.45 月分→4.50 月分)

(参考) 勧告が実施された場合の平均年間給与は 41,569 円 (0.64%) 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 441 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、350 事業所から回答を得た。(調査完了率 80.5%、調査実人員 18,089 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

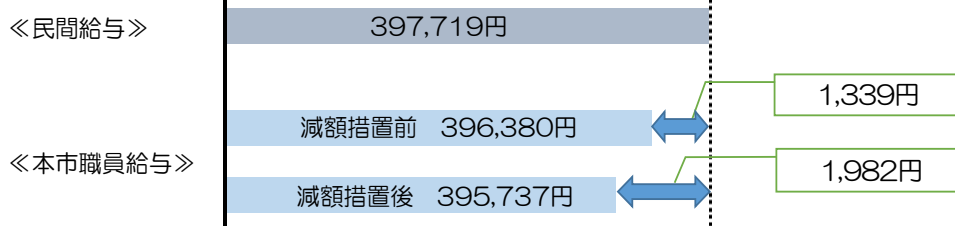
<月例給>

【行政職給料表適用者】 10,831 人 平均年齢 42.9 歳

民間給与	職員給与		較差
397,719 円	減額措置前	396,380 円	1,339 円 (0.34%)
	減額措置後※	395,737 円	1,982 円 (0.50%)

※ 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】



<特別給>

民間の支給月数	4.49 月分	職員の支給月数	4.45 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1,339円(0.34%)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、大学卒初任給を1,500円、高校卒初任給を2,000円引上げ。較差の範囲内で、すべての級において定額(1,000円程度を基本とする。)による引上げ改定。初任給の引上げに伴い、役職段階が下位である級については初号から高位号給に向けて引上額を逡減。

再任用職員についても、この取扱いに準じて改定。
(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。

イ 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、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、4.45月分を4.50月分に引き上げ、引上げ分について、勤勉手当(特定任期付職員は期末手当)に配分する。

再任用職員については、国との均衡を考慮し改定する必要はないと判断する。

(3) 改定の実施時期

月例給：平成31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

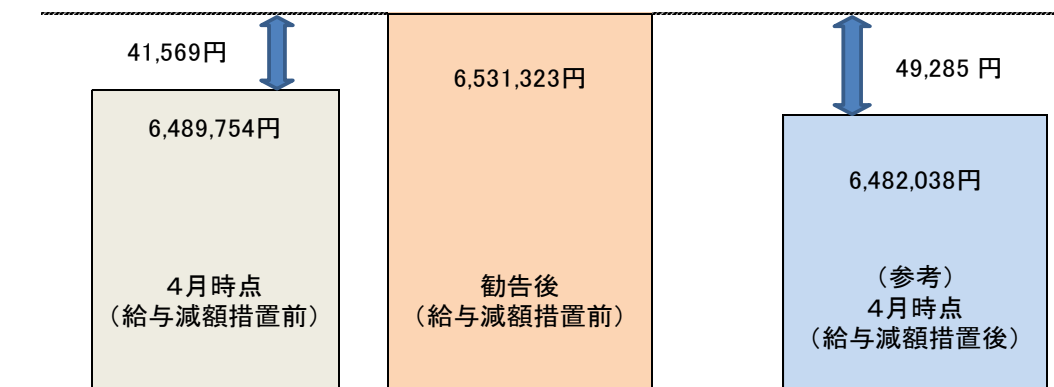
令和2年6月期以降の期末・勤勉手当は、令和2年4月1日

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	396,380円	397,719円	1,339円
平均年間給与額	6,489,754円	6,531,323円	41,569円

<影響額：行政職 約4.5億円>

【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 給与制度等に関する課題

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

昨年に引き続き、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。調査結果について、民間給与調査と同等の精確性を有するデータを得ることができず、給与決定の基礎資料とすることは困難である。本委員会による当調査の継続は困難であると判断する。

(2) 民間給与データの取扱い

スミルノフ・グラブス検定により、平均値からの乖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存在しているが、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

(1) 再任用職員の給与

今後も民間の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、検討していく必要がある。

(2) 今後の高齢層職員の給与の在り方

定年の引上げを念頭に、60 歳を超える職員の給与水準の検討に当たっては、民間の状況を考慮し、本市給与制度の独自性や職員全体の執務意欲向上の視点を踏まえながら、60 歳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

(1) 制度変更等に伴う検証の必要性

この間の取り組みとして、主務教諭の設置、初任給の引上げ及び人事評価制度の本格実施等、様々な制度変更が行われている。これらの取組について、教育職員の執務意欲向上や優秀な人材の確保につながっているか、検証を行う必要がある。

(2) 教育職給料表の構造

本市教育職給料表は過去の経過から最高号給の水準が高い状況にあり、年功的上昇を抑制するため給与カーブのフラット化を進めていく必要がある。今後、適切な給料表の構造に向けて、他都市との均衡も考慮しながら検討する必要がある。

(3) 教員特殊業務手当の見直し

昨年スポーツ庁等が策定した運動部活動ガイドライン等に示された活動時間の基準に照らし、教員特殊業務手当を見直す必要があるが、その前提として、部活動での指導時間の削減が必要不可欠である。

5 住居手当の在り方

本年、人事院は住居手当の改定を勧告した。本市においても、住居手当の在り方を国や他都市状況等を注視しつつ調査・研究する必要がある。

Ⅲ 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

(1) 組織・人員体制の構築

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、今後の行政サービスの質を維持するためには、高齢層職員の活用が必要不可欠。活用にあたっては、高齢層職員が意欲を持って働き続けられる環境

の整備が必要。併せて、若年層及び中堅層職員の執務意欲の低下につながることはないよう、長期的視点に立った業務執行体制の構築を検討する必要がある。

(2) 人材の育成

ア 職員の専門性向上への取組促進

職員の知識、経験を客観化のうえ組織で蓄積・共有し、人事異動後すみやかに職員が能力を発揮できる仕組みを構築する必要がある。

イ 人材育成支援

職員の能力向上を図るため、管理監督者が部下職員に対するキャリア形成に向けた能力開発や具体的目標設定につなげる助言・支援を適切に行うことができるよう、マネジメント力向上等の管理監督者向け研修を拡充すべきである。

(3) 人事評価制度

- ・ 昨年度に試行実施された「評価スキル向上のための評価者ミーティング」制度の本格実施に当たっては、試行実施結果を十分に検証したうえで必要な改善を行い、より実効性のある取組としていく必要がある。
- ・ 相対評価区分に応じた給与反映は、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要がある。
- ・ 評価結果を次年度の成長につなげていくために、今後すべての評価者が適切に評価や面談ができるよう、研修の充実を図る必要がある。
- ・ 相対評価による人事考課については、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討する必要がある。

2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備

(1) 長時間勤務の是正

長時間勤務に伴う本市職員の健康障害発生の防止及び時間外勤務の上限規制導入の趣旨に反した賃金不払残業発生の防止などに重点を置いて、勤務実態と是正に向けた取組状況を把握し、必要に応じて改善指導してまいりたい。

(2) 管理監督者による適切な勤務時間の管理

管理監督者のリスクを回避するためにも、任命権者がガバナンスを強化する必要があると考えており、任命権者の取組に期待する。また、労働基準監督機関としての役割を適切に果たすべく、任命権者の取組を注視してまいりたい。

(3) 働きやすい職場環境の整備

ア 仕事と家庭の両立支援

- ・ 男性職員の育児・介護休暇の取得率は未だ低く、男性職員の意識改革はもとより、育児・介護休暇を取得できる職場づくりが重要である。
- ・ 自宅利用型テレワーク(在宅勤務)や時差勤務制度、休憩時間の選択制等の制度についても適宜検証し、必要に応じて改善を図っていく必要がある。

イ 職員の心の健康づくりの推進等

本市職員のメンタルヘルス不調による休職者率は横ばいであり、また、当疾病による休職者のうち復職後1年未満で再休職する職員は約4割を占めている。任命権者においては引き続き職員の健康保持・増進及び職場環境の改善に取り組む必要がある。

3 その他

任命権者において会計年度任用職員等の任用、給与及び勤務条件制度等の運用が適切になされているか注視するとともに、人事部門は会計年度任用職員等の任用状況について適切に管理する必要がある。