

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。

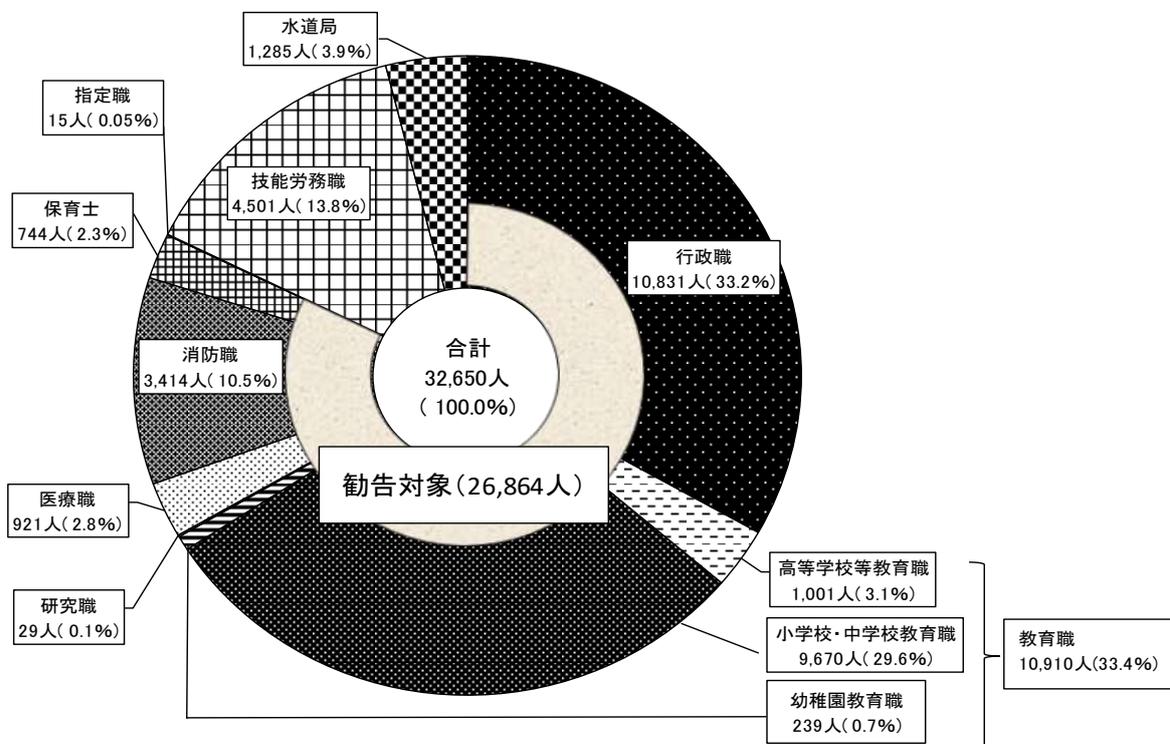
その調査研究並びに国の人事院報告及び勧告等の概要は次のとおりである。

1 職員の給与

1-1 職員の状況

本委員会が実施した令和元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 26,864 人であり、行政職給料表を適用される職員は 10,831 人、教育職給料表 10,910 人、研究職給料表 29 人、医療職給料表 921 人、消防職給料表 3,414 人、保育士給料表 744 人、指定職給料表 15 人となっている（職員の状況の詳細は、参考資料 第 1 表参照）。

<本市給料表別人員構成>



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	318,341円 (317,812円)	人員	10,831人	
扶養手当	10,141円	平均年齢	42.9歳	
管理職手当	7,259円 (7,145円)	平均勤続年数	20.4年	
地域手当	53,741円	平均扶養親族	1.0人	
住居手当	6,762円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	46.7%
初任給調整手当	—円		短大卒	4.6%
単身赴任手当	136円		高校卒	48.6%
			中学卒	0.02%
平均給与月額	396,380円 (395,737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。

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0.3%の増加、大阪府では前年同月比0.9%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0.9%の増加、大阪府では前年同月比0.7%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0.03ポイント増の1.63倍、大阪府では前年同月比0.08ポイント増の1.81倍となっている。

平成31年1～3月期の完全失業率は、全国で前年同期比0.1ポイント減の2.4%、大阪府では前年同期比0.1ポイント減の3.0%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136,170円、3人世帯は172,840円、4人世帯は209,500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 441 事業所を対象に 2019 年(平成 31 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 350 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 441 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 6 事業所を除いた 435 事業所に占める調査完了した 350 事業所の割合(調査完了率)は 80.5%)。

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 2,849 (100%)	事業所 320 (11.2%)	事業所 382 (13.4%)	事業所 261 (9.2%)	事業所 366 (12.8%)	事業所 441 (15.5%)	事業所 536 (18.8%)	事業所 543 (19.1%)
調査事業所	350 (100%)	26 (7.4%)	50 (14.3%)	30 (8.6%)	42 (12.0%)	56 (16.0%)	76 (21.7%)	70 (20.0%)

(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。

ア 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	40.7 (44.3)	11.0 (10.0)	0.0 (0.0)	48.3 (45.7)
課長級	34.0 (35.1)	12.8 (11.8)	0.0 (0.0)	53.2 (53.1)

(注) () 内は、平成 30 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	92.3(92.2)	91.6(91.8)	22.6(32.0)	4.8(4.6)	64.2(55.2)	0.6(0.4)	7.7(7.8)
課 長 級	84.4(84.3)	83.7(83.9)	19.4(28.2)	4.0(5.0)	60.3(50.7)	0.7(0.4)	15.6(15.7)

- (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30年の調査結果である。
 4 構成割合は各々四捨五入している。

イ 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227,028円(昨年225,521円)、大学卒で207,300円(同205,487円)、短大卒で186,191円(同184,784円)、高校卒で173,411円(同169,083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46.5%(昨年41.0%)、高校卒で36.1%(同45.4%)、据え置いた事業所の割合は大学卒で52.0%(同59.0%)、高校卒で62.2%(同54.6%)となっている。(参考資料 第18表)

ウ 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76.5%(昨年74.4%)となっている。なお、家族手当制度がある事業所のうち、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は83.0%であり、子に家族手当を支給する事業所の割合は98.6%となっている。

また、家族手当の平均支給月額は、配偶者に対するもの14,552円(昨年14,470円)、第1子に対するもの5,972円(同6,041円)、第2子に対するもの4,999円(同5,901円)となっている。(参考資料 第20表)

エ 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63.1%（昨年64.1%）、借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は57.1%（同59.5%）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

ア 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）

イ 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

ア 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 1,339 円 (0.34%) 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 1,982 円 (0.50%) 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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
	減額措置前	減額措置後	
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%)

(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。

イ 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

月例給と同様に、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、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額の 4.49 月分に相当しており、本市職員の年間支給月数 4.45 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	特別給の支給割合
下半期（平成30年8月から平成31年1月まで）	2.17月分
上半期（平成31年2月から令和元年7月まで）	2.32月分
計	4.49月分

1-4 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52事業所あった。送達された948事業所のうち、回答が得られた事業所は282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79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203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29.1%（昨年28.8%）、課長の役職段階がある事業所は33.5%（同40.2%）、係長の役職段階がある事業所は36.5%（同47.7%）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26.1%（昨年17.4%）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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<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 387円 0.09%[行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳]
[俸給 344円 はね返し分(注) 43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 4.51月 (公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、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、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請