

令和2年 給与（月例給）報告の概要

令和2年12月22日
大阪市人事委員会

今回の報告のポイント

月例給について、改定見送り

民間給与との較差（ $\Delta 0.03\%$ ）が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当。

（参考）特別給（ボーナス）は、令和2年10月30日に0.05月分引下げを勧告。（4.50月分→4.45月分）

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422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、296事業所から回答を得た。（調査完了率 72.2%）

(2) 比較の方法

<月例給>

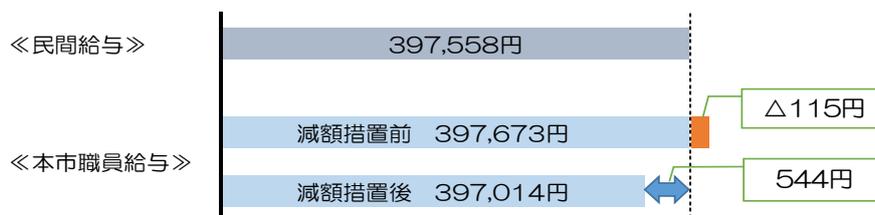
本市職員と民間企業従業員の本年4月分支給額を調査し、責任の度合い、学歴、年齢別に対比させ、ラスパイレス方式により比較

(3) 民間給与との比較（月例給）

【行政職給料表適用者】 10,856人 平均年齢 43.0歳

民間給与	本市職員給与		較差
397,558円	減額措置前	397,673円	$\Delta 115$ 円 ($\Delta 0.03\%$)
	減額措置後※	397,014円	544円 (0.14%)

※ 給与減額措置として、給料月額（局長級 $\Delta 6.5\%$ 、部長級 $\Delta 4.5\%$ ）及び管理職手当（局長級・部長級 $\Delta 5\%$ ）の減額が実施されている。



2 給与改定（月例給）の内容

(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く。）

民間給与との公民較差（ $\Delta 0.03\%$ ）が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当。

(2) 保育士及び幼稚園教員

本年については、月例給の改定は行わないことが適当。

II 給与制度等に関する課題

1 公民比較の在り方

平成29年以降、3年間、スミルノフ・グラブス検定により外れ値とされたデータを除外する取扱いを行ってきたが、検証の結果、今回より同手法を使用しないこととする。

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。

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

ア 人材の確保及び育成

本委員会においては、より多くの受験者を確保できる試験制度を検討するとともに、ウェブ説明会等広報活動を充実していく。任命権者においては、管理監督者がマネジメント力を発揮できるよう継続的に教育・研修に取り組んでいただきたい。

イ 高齢層職員の活用

任命権者においては、高齢層職員の能力を最大限活かし、意欲を持って働き続けられる環境の整備を早急に行い、併せて、若年・中堅層職員等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進めていただきたい。

(2) 人事評価制度

人事評価制度については、絶対評価点が期待レベルに達しているにもかかわらず、相対評価結果が下位区分となる職員が生じるという課題が解消されておらず、また、所属ごとに比較すると、同じ絶対評価点でも相対評価結果が異なり、公平性を欠くとの懸念が生じている。

任命権者においては、職員の資質、能力及び執務意欲や公務能率の向上を図るという目的を真に果たす制度となっているかの的確な把握及び検証を行い、一層合理的な制度の構築に努めていただきたい。

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

令和元年度では、時間外勤務が年720時間を超過した職員は大きく減少しているものの、一人あたりの年間時間外勤務時間数等はほぼ変わっていないことから、任命権者においては、引き続き、職員の時間外勤務の縮減に努めていただきたい。

今後も、新型コロナウイルス感染症の影響による長時間労働の増加が懸念されるため、職員の勤務状況等の把握、疲労回復・健康維持への配慮等に対応していただきたい。

(2) 働きやすい職場環境の整備

ア 社会動向に対応した仕事と家庭の両立支援

任命権者においては、コロナ禍に対応した更なるテレワークの利便性の向上を図ること等、柔軟な働き方の実現や職場実態に応じた働きやすい環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めていただきたい。

イ 職員の心の健康づくりの推進等

任命権者においては、平成27年から実施しているストレスチェックの結果等を活用し、引き続き、職員の健康保持・増進及び職場環境改善に取り組んでいただきたい。

今般、テレワークによるメンタルヘルス不調を訴える人が増えているとの指摘もあることから、任命権者においては、それらの課題にも留意いただきたい。

ウ ハラスメントの防止

パワーハラスメントについて、平成27年に防止等に関する指針が策定され、本年9月には、職員基本条例に懲戒処分の対象として明記されたところであるが、任命権者においては、引き続き、あらゆるハラスメントの防止・排除の取組を進め、もって職員の安全・健康の確保及び快適な職場環境の形成に努めていただきたい。

IV 結びに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、市民の安全・安心の確保に向けて、厳しい勤務環境の下、困難な業務であっても誇りを持って真摯に取り組んでいる職員に対し、心からの敬意を表す。引き続き、職務に精励いただくようお願い申し上げます。