

# 令和3年 給与報告・勧告の概要

令和3年9月29日  
大阪市人事委員会

## 本年の勧告のポイント

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分)

- ① 月例給は改定を行わない 民間給与との較差(0.02%)
- ② 特別給(ボーナス)を引下げ(△0.15月分)

(参考) 勧告が実施された場合の平均年間給与は58千円減少 <影響額: 行政職 約△6.4億円>

## 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417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、303事業所から回答を得た。(調査完了率75.4%)

#### (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

<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

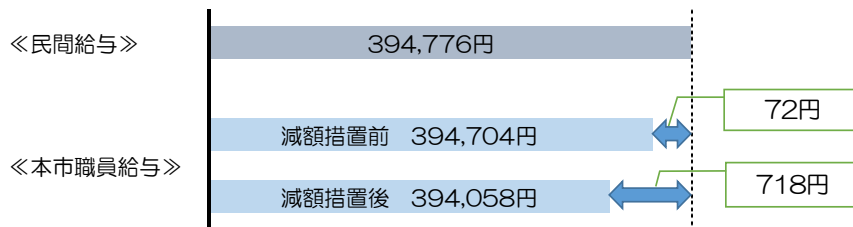
#### (3) 民間給与との比較

<月例給>

【行政職給料表適用者】 11,094人 平均年齢 42.9歳

民間給与	本市職員給与		較差
394,776円	減額措置前	394,704円	72円 (0.02%)
	減額措置後※	394,058円	718円 (0.18%)

※ 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。



<特別給>

民間の支給月数	4.32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）

民間給与との公民較差（0.02%）が極めて小さく、職員給与と民間給与がほぼ均衡していると言えるため、給料表及び諸手当の改定を行うまでの必要性は認められない。

#### イ 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。

### (2) 特別給

民間の支給月数との均衡を図るため引下げ 年間 4.45 月→4.30 月

引下げ分については、人事院勧告の内容に準じて期末手当を引下げ

期末手当（年間 2.55 月→2.40 月）

（課長代理級以下の職員の支給月数）

	6 月期	12 月期	年間
令和 3 年度 期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行 1.275 月）	2.4 月
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）	1.9 月
4 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月	1.9 月

## 3 改定の実施時期

本年 12 月期の期末手当は、改定条例の公布日

令和 4 年 6 月期以降の期末手当は、令和 4 年 4 月 1 日

## 4 勧告に基づく職員給与の試算（行政職給料表適用者）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均年間給与額	6,461 千円	6,403 千円	△58 千円

<影響額：行政職 約△6.4 億円>

## II 給与・人事管理制度等に関する課題

### 1 給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上

最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加しており、任命権者においては、現在の給与体系の維持を原則として、それらの職員の執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討していただきたい。

### 2 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

本委員会においては、多様で有為な意欲のある人材を採用するため、今後とも、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、職員採用特設サイトやウェブ説明会など、広報活動を充実していく。

##### イ 人材の育成

任命権者においては、「行政のデジタル化」に対応でき、専門性や行動力を有し、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成及び管理監督者のマネジメント力向上の教育・研修に取り組んでいただきたい。

## ウ 定年引上げに伴う対応

任命権者においては、高齢層職員に対して、新たな役割と期待レベルの明示、キャリア研修・教育訓練の充実など、環境の整備を早急に行っていただきたい。あわせて、高齢層職員に期待する役割等を職場全体に意識啓発するとともに、長期的視点に立った業務執行体制の構築について、継続的に検討を進めていただきたい。

### (2) 人事評価制度

任命権者においては、引き続き、下位区分の評価を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることのないような制度設計を検討するなど、より効果的な制度を構築するとともに、被評価者の絶対評価結果に対する信頼性及び納得性の確保が重要であるため、階層別研修等における研修内容の充実に努めていただきたい。

## 3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備

### (1) 仕事と家庭の両立支援

任命権者においては、誰もが仕事と家庭を両立できる職場風土の醸成はもとより、両立支援制度の活用促進を進めていくとともに、国及び他都市の勤務制度も注視しつつ、より職員のニーズにあった柔軟な勤務制度の構築に取り組んでいただきたい。

### (2) 長時間勤務の是正

令和2年度では、新型コロナウイルス感染症対策等の影響があったと思われ、時間外勤務が年720時間を超過した職員が大きく増加しており、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。なお、業務の見直し、ICTの活用による業務の効率化、業務量に応じた適切な要員の確保にも併せて取り組む必要があることも認識していただきたい。

### (3) 職員の心の健康づくりの推進等

本市では、ストレスチェックを活用し、職員がメンタルヘルス不調にならないよう未然防止に努めるとともに、令和3年度から「大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）」により、各種取組の拡充が図られるとのことであり、任命権者においては、引き続き、職員の健康保持・増進及び職場環境改善に取り組んでいただきたい。

### (4) ハラスメントの防止

令和2年度は前年度に比べてハラスメントに関する苦情相談及び懲戒処分ともに件数が増加しており、憂慮すべき状況となっている。

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及び排除の取組を進め、もって職場における職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成の促進に努めていただきたい。

## III 結びに

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化している中、市民の安全・安心の確保に向けて、厳しい勤務環境の下、困難な業務でも誇りを持って真摯に取り組んでいる職員に対し、改めて心からの敬意を表し、引き続き、職務に精励いただくようお願い申し上げます。