

令和5年 給与報告・勧告の概要

令和5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、ボーナスともに引上げ

- ① 月例給について、公民較差3,782円(0.95%)を解消するため、給料表を引上げ
人材確保の観点から、大学卒初任給を7,500円、高校卒初任給を8,500円引上げ、
30歳台までの職員に対して重点的に配分
- ② 特別給(ボーナス)を引上げ(0.10月分)、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
(現行4.40月分→4.50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(2,855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、305事業所から回答を得た。(調査完了率74.6%)

(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、年齢別に対応させ、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) 民間及び職員給与の状況

<月例給>

【行政職給料表適用者】 11,362人 平均年齢 42.5歳

民間給与	職員給与	較差
400,091円	396,309円	3,782円(0.95%)

<特別給>

民間の支給月数	4.51月分	職員の支給月数	4.40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3,782円(0.95%)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、人材確保の観点から、大学卒初任給を7,500円、高校卒初任給を8,500円引上げ、30歳台までの職員に対して、給料月額の改定率を重点的に配分する。

定年前再任用短時間勤務職員についても、この取扱いに準じて改定。

(行政職給料表以外(保育士及び幼稚園教員を除く)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。

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等を勘案の上、引き上げる必要がある。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士については、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、人材確保の観点も踏まえて、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して改定する必要がある。

幼稚園教員については、国において給与水準を引き上げるための方策がとられていること、賃金センサス、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点から他都市の状況も十分考慮して対処する必要がある。

(2) 特別給

年間支給月数を 0.05 月単位で改定しており、4.40 月分を 4.50 月分に引き上げ、引上げ分について、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

(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 5 年度 期末手当	1.200 月 (支給済み)	1.250 月 (現行1.200 月)	2.45 月
勤勉手当	1.000 月 (支給済み)	1.050 月 (現行1.000 月)	2.05 月
6 年度 期末手当	1.225 月	1.225 月	2.45 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月	2.05 月

3 改定の実施時期

月例給：令和 5 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 6 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、令和 6 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	6,466 千円	6,567 千円	101 千円

<影響額：行政職 約 11.5 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

任命権者においては、社会状況の変化に応じた必要な措置を講じてきているが、現在の職務給の原則に沿った給与体系の維持を原則として、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

本市が必要とする人材を将来にわたって確保していくため、受験者に訴求力のある試験制度や広報活動、相談会の実施などによるアプローチの強化などの取組の改善を図るとともに、就職先としての本市の魅力の戦略的な発信に努めていく。

イ 人材の育成

D Xを推進していくために、組織を挙げて職員のデジタル技術やデータの活用力を向上させる必要がある。そのためには、全ての職員をD Xに関わる人材として育成する一方で、外部人材を増やしていくことも含めてD X推進における役割に応じた人材育成に取り組むことが求められる。

ウ 定年の引上げに伴う対応

高齢層職員がこれまで培った専門性や職務遂行能力、マネジメントの現場で積み重ねたノウハウ等の強みを十分に活かし、能力を最大限発揮することができるような人材配置の考慮や研修・教育訓練の充実等の環境の整備を行う必要がある。

(2) 人事評価制度

相対評価で下位区分と評価される基準を明確にする等の更なる制度の見直しに取り組むことで、評価基準に対する透明性や評価結果への信頼性及び職員の納得性を高め、制度本来の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る必要がある。

3 多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現に向けた職場環境整備

(1) 多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備

今後、テレワーク中心の働き方を選択することが可能となることを踏まえ、適切な勤怠管理や人事評価等の管理監督者のマネジメント力の一層の向上、職員間の円滑なコミュニケーションの確保等が必要となる。

また、誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進に取り組む必要がある。

(2) 働きやすい職場環境の整備

ア 職員の心の健康づくりの推進等

昇任や人事異動後等の職員に対するケア、上司が早期発見・早期対応を行うためのラインケア研修の充実及び職場復帰後の職員に対する適切な支援の取組を行う等、心の健康問題を抱える職員を1人でも減らすための更なる対策が必要である。

イ 長時間勤務の是正

令和4年度においては、業務の効率化や体制の強化等により、時間外勤務が年720時間を超過した職員は減少している。しかし、依然として規制上限を超える職員が一定数存在することから、引き続き、職員の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

ウ ハラスメントの防止

ハラスメントに対する社会全体の意識の高まりを踏まえ、職員個々人の意識啓発、相談体制の強化及び事後の迅速かつ適切な対応をより一層進め、職場における職員の安全及び健康を確保し、また快適な職場環境づくりを推進していく必要がある。

III 結びに

本委員会は、本市の給与制度や人事管理制度が職員の執務意欲向上や多様で有為な意欲ある人材の確保につながる実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行う等の役割を適切に果たしてまいりたい。