



人 委 第 107 号

令和 6 年 9 月 27 日

大 阪 市 会 議 長 竹 下 隆 様

大 阪 市 長 横 山 英 幸 様

大阪市人事委員会委員長 西 村 捷 三

職員の給与に関する報告及び勧告

大阪市人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関し、報告し意見を申し出るとともに、あわせてその改定について勧告します。

この勧告及び意見の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

目 次

報 告	1
1 職員の給与と民間の給与	1
1-1 職員の状況	1
1-2 民間の状況	2
(1) 経済・雇用指標等	2
(2) 職種別民間給与実態調査	3
ア 給与改定の状況	3
イ 初任給与の状況	4
(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	4
ア 保育士民間給与実態調査	4
イ 幼稚園教員民間給与実態調査	5
1-3 民間給与との比較	5
(1) 月例給与	5
ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	5
イ 保育士及び幼稚園教員	6
(2) 特別給与	6
(3) 国家公務員の給与	6
2 本年の人事院報告及び勧告等の概要	7
意 見	9
1 本年の給与改定について	9
1-1 月例給与の比較及び改定内容の検討	9
(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	9
ア 民間給与調査に基づくラスパイレス方式による月例給与の比較	9
イ 賃金センサス及び民間給与調査に基づく民間給与水準等の傾向	10
(2) 保育士及び幼稚園教員	10
1-2 特別給与の比較の結果	11
1-3 本年の給与改定について	11
(1) 月例給与	11
ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	11
イ 保育士及び幼稚園教員	12
(2) 特別給与	13
ア 本年度の期末手当及び勤勉手当	13
イ 令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当	14
1-4 実施時期	14

2	社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）	15
2-1	本市における給与制度のアップデートの内容について	15
	(1) 初任給及び給料表	15
	(2) 地域手当	16
	(3) 扶養手当	16
	(4) 管理職員特別勤務手当	17
	(5) 特定任期付職員のボーナス制度	17
	(6) 通勤手当及び単身赴任手当	18
	(7) 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の手当	18
2-2	実施時期	19
3	給与・人事管理制度等に関する課題	20
3-1	公民比較の在り方	20
3-2	給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上	20
3-3	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	20
	(1) 組織・人員体制の構築	20
	ア 人材の確保	20
	イ 人材の育成	21
	ウ 定年の引上げに伴う対応	22
	(2) 人事評価制度	23
3-4	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	23
	(1) 多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備	23
	(2) 働きやすい職場環境の整備	25
	ア 職員の心の健康づくりの推進等	25
	イ 長時間勤務の是正	25
	ウ ハラスメントの防止	27
4	結びに	29

勸告	31
-----------	----

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うとともに、地公法に定める情勢適応の原則並びに職務給の原則を踏まえ、職員給与と民間給与との均衡を基本として給与報告・勧告を行っている。

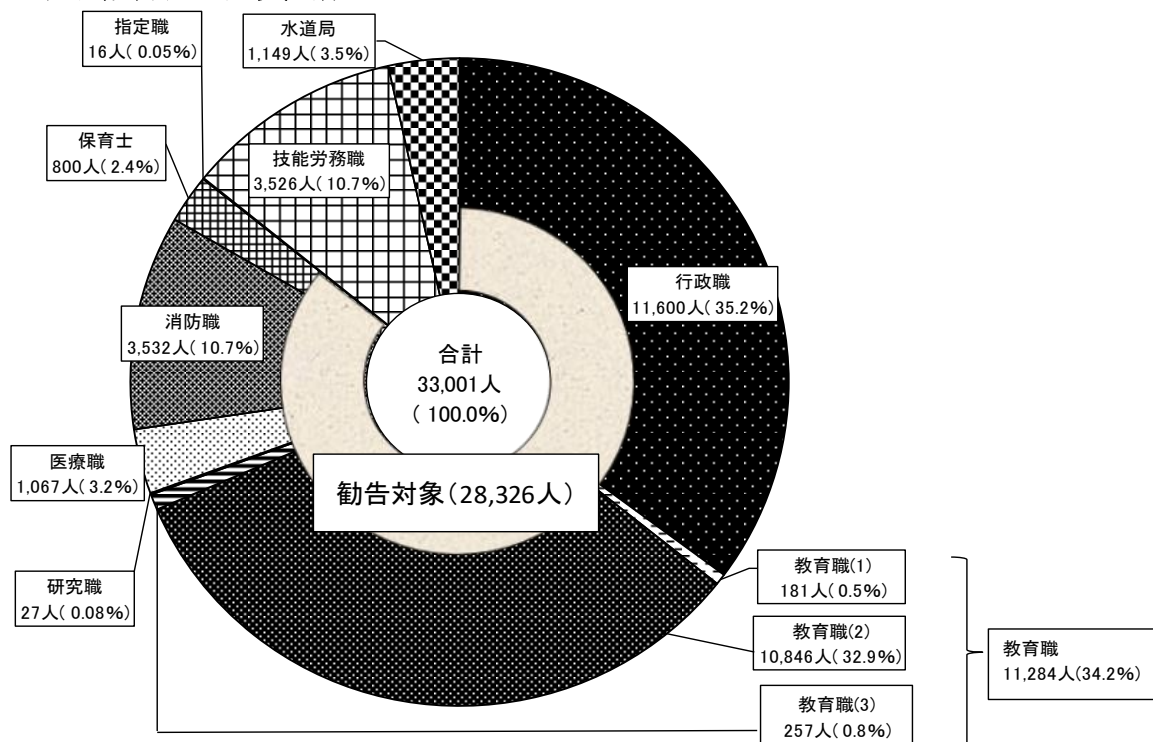
本年の調査研究並びに国の人事院勧告等の概要は次のとおりである。

1 職員の給与と民間の給与

1-1 職員の状況

本委員会が実施した令和 6 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（技能労務職員及び水道局職員を除く。）は 28,326 人であり、行政職給料表を適用される職員は 11,600 人、教育職給料表 11,284 人、研究職給料表 27 人、医療職給料表 1,067 人、消防職給料表 3,532 人、保育士給料表 800 人、指定職給料表 16 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	320,521 円	人 員	11,463 人
扶 養 手 当	8,576 円	平 均 年 齢	42.4 歳
管 理 職 手 当	7,516 円	平 均 勤 続 年 数	18.9 年
地 域 手 当	53,871 円	平 均 扶 養 親 族	0.8 人
住 居 手 当	7,718 円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒 54.6 %
初任給調整手当	— 円		短大卒 4.9 %
単 身 赴 任 手 当	107 円		高校卒 40.4 %
平 均 給 与 月 額	398,309 円		中学卒 — %

(注) 1 構成割合はそれぞれ四捨五入しているため、合計が 100%にならないことがある。

2 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「職員の給与に関する条例」附則第3項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む 60 歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、当該職員を除いて算出している。

なお、当該職員を含めた平均給与月額は 397,565 円、人員は 11,600 人、平均年齢は 42.6 歳である。

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2.5%の増加、大阪府では前年同月比2.9%の増加となっている。

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、全国では前年同月比2.5%の増加、大阪市では前年同月比2.2%の増加となっている。

本年4月の有効求人倍率（厚生労働省）は、全国で前年同月比0.06ポイント減の1.26倍、大阪府では前年同月比0.10ポイント減の1.22倍となっている。

本年1～3月期の完全失業率（総務省）は、全国で前年同期比0.1ポイント減の2.5%、大阪府では前年同期比0.4ポイント減の3.3%となっている（以上の労働経済指標は、参考資料第24表参照）。

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140,790円、3人世帯は170,360円、4人世帯は199,970円となっている（参考資料第23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（2,841事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した398事業所を対象に「令和6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292事業所において調査を完了した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、74.1%（前年74.6%）となっており、調査結果は市内の民間事業所の給与の状況を反映したものであると考える。

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 2,841 (100%)	事業所 281 (9.9%)	事業所 371 (13.1%)	事業所 251 (8.8%)	事業所 389 (13.7%)	事業所 436 (15.3%)	事業所 542 (19.1%)	事業所 571 (20.1%)
調 査 事 業 所	292 (100%)	21 (7.2%)	37 (12.7%)	21 (7.2%)	39 (13.4%)	49 (16.8%)	61 (20.9%)	64 (21.9%)

(注) 1 () 内は、全規模を100%とした構成割合である。

2 構成割合はそれぞれ四捨五入しているため、合計が100%にならないことがある。

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：%)

役職段階 \ 項目	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	67.1 (56.8)	2.6 (3.4)	1.2 (0.5)	29.1 (39.3)
課 長 級	59.8 (46.2)	3.3 (5.5)	1.3 (0.0)	35.6 (48.3)

(注) 1 () 内は、令和5年の調査結果である。

2 構成割合はそれぞれ四捨五入しているため、合計が100%にならないことがある。

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
		定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
一般の従業員	89.7(87.9)	89.2(87.0)	37.5(40.7)	2.7(0.9)	49.0(45.5)	0.5(0.9)	10.3(12.1)
課 長 級	80.0(75.9)	79.5(75.2)	32.5(35.4)	2.4(0.9)	44.6(38.9)	0.5(0.8)	20.0(24.1)

- (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、令和5年の調査結果である。
 4 構成割合はそれぞれ四捨五入しているため、合計が100%にならないことがある。

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243,577円（昨年241,593円）、大学卒で226,902円（同221,421円）、短大卒で204,410円（同198,102円）、高校卒で189,011円（同182,010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72.5%（昨年65.1%）、高校卒で77.6%（同79.7%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で27.5%（同34.9%）、高校卒で22.4%（同20.3%）となっている（参考資料第18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30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30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する中で、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、責任の度合い、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、民間給与は職員給与を11,631円上回っている（2.92%）。

第5表 民間と本市職員の給与比較

民間給与 (A)	本市職員給与 (B)	較 差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
409,940 円	398,309 円	11,631 円 (2.92%)

(注) 比較に当たっては、民間・本市職員ともに、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の給与について、民間の給与水準及び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31表～第40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4.58月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.50月を0.08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（令和5年8月から令和6年1月まで）	2.20月分
上半期（令和6年2月から令和6年7月まで）	2.38月分
計	4.58月分

（注） 特別給の支給割合は、公務員の人員構成に合わせて求めている。

(3) 国家公務員の給与

地公法において、職員給与は国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めることとされている。

令和5年4月1日現在の国家公務員の給与水準との関係で見ると、本市のラスパイレース指数では98.8と、国家公務員の水準を下回っている。

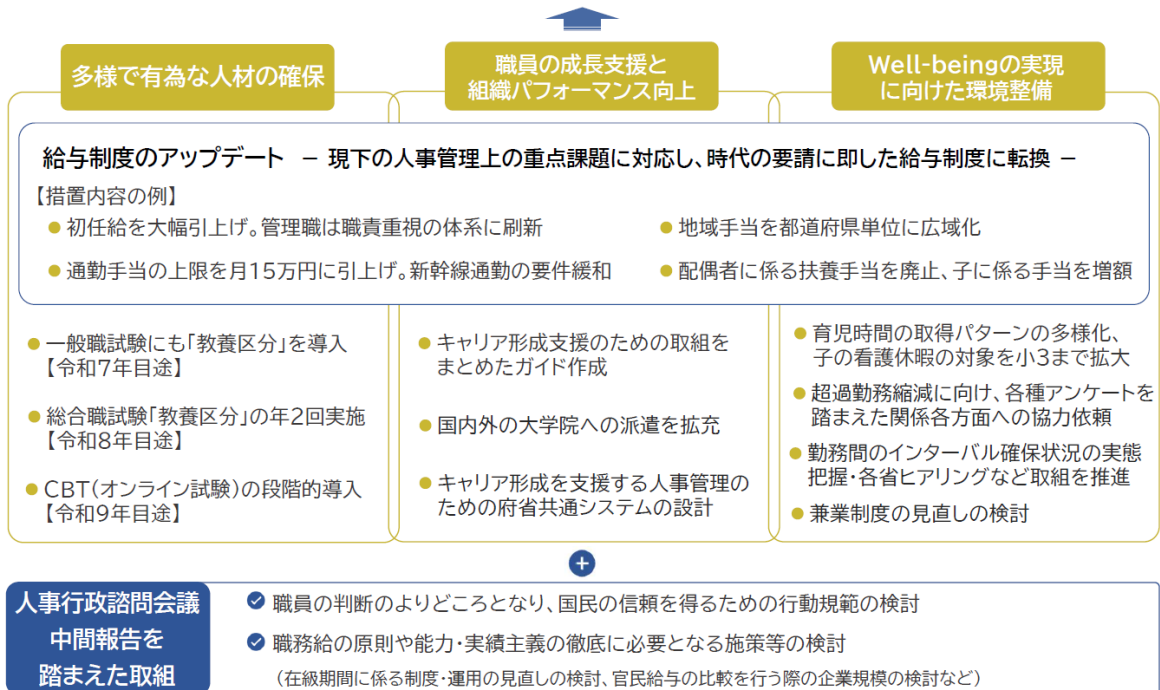
なお、本年の人事院勧告の概要は次のとおりである。

2 本年の人事院報告及び勧告等の概要

令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1%[+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8%[+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

令和6年 人事院勧告・報告の概要

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

1 本年の給与改定について

給与改定に関係のある基礎的諸条件の動きは以上のとおりである。

本委員会は、地公法に定める情勢適応の原則並びに職務給の原則を踏まえ、職員給与と民間給与との均衡を基本として、本市職員の給与を以下のとおりとするべきであると判断する。

1-1 月例給の比較及び改定内容の検討

(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

公民給与の比較方法については、重要な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、その結果を公務における人員数のウェイトを用いて比較する、いわゆるラスパイレス方式が人事院及び全国の人事委員会で長年にわたり採用されている。本委員会は、より正確に民間給与の実態と傾向を把握したうえで具体的な給与改定を勧告するため、平成 25 年の給与報告及び勧告以降、民間給与調査に基づくラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、国の基幹統計である賃金センサス結果に基づき役職段階ごとに公民の給与水準等を比較することとしている。

本年についても、本市職員の給与水準に対する市民の一層の理解を得るため、引き続き、上記の方法により民間給与と職員給与を精密に比較するものとする。

民間給与の実態と傾向を把握するに当たって活用する賃金センサスのデータについては、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するため、市内の事業所における雇用期間の定めのない正社員・正職員を対象とし、職種についても事務・技術関係職種に相当する者としている。また、直近の賃金センサスの調査データは前年分の給与データであることや、母集団に対する調査実人員の抽出率（約 1.6%）が民間給与調査と比較して低く、単年の調査データでは、調査年によって変動が大きくなることが考えられることから、令和 3 年から令和 5 年までの 3 年間の経年調査データを利用している。

ア 民間給与調査に基づくラスパイレス方式による月例給の比較

本年も、本委員会は人事院等と共同で民間給与調査を実施し、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、責任の度合い、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、精密に比較した結果、職員給与が民間給与を 11,631 円下回っていた (2.92%)。

イ 賃金センサス及び民間給与調査に基づく民間給与水準等の傾向

賃金センサスのデータは、令和3年から令和5年までの3年間の経年調査データを利用しているという点を十分に考慮する必要があるが、民間給与と職員給与を比較すると、次のとおりである。

まず、役職段階及び企業規模別に民間給与水準を把握するために作成したものが参考資料第25表から第28表までである。これらの表からは次の傾向がうかがわれる。

- ・ 民間の非役職者と本市の係員級（主務を除く。）の比較
 - ➡ 本市がやや低め
- ・ 係長級の比較 ➡ 本市が高い
- ・ 課長級の比較 ➡ 本市が高い
- ・ 部長級の比較 ➡ 本市が高い

次に、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを作成したものが参考資料第29表である。この表からは次の傾向がうかがわれる。

- ・ 係員級（主務を除く。）の比較
 - ➡ 企業規模 5,000 人未満では本市の給与水準の方が高いが、5,000 人以上では民間の給与水準が本市より高い。
- ・ 係長級の比較
 - ➡ 企業規模 500 人以上 1,000 人未満で民間と本市の給与水準が同程度である。
- ・ 課長級の比較
 - ➡ 企業規模にかかわらず、本市の給与水準が民間より高い。
- ・ 部長級の比較
 - ➡ 企業規模 500 人未満では本市の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市より高い。

(2) 保育士及び幼稚園教員

保育士及び幼稚園教員の給与について、これまで本委員会は、民間の保育士及

び幼稚園教員と、本市保育士及び幼稚園教員の年齢別人員構成等が大きく異なる実態を考慮すれば、民間給与水準と本市保育士又は幼稚園教員の給与水準とを直接に均衡させることは適当ではないこと、子どもの保育・教育は非常に重要であることから、その職務の重要性を考慮する必要があることなどの意見を述べてきた。本市においては、本委員会の意見を勘案し、民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準に加え、取り巻く諸般の状況を考慮して、保育士及び幼稚園教員に適用される給料表が作成されたところである。よって、給与改定についても、職務の重要性や他都市の状況、国において民間の保育士等の給与水準を引き上げるための方策がとられていることなど諸般の状況を考慮して改定内容を検討することとする。

1-2 特別給の比較の結果

本委員会において、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前記報告1-3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4.58月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.50月を0.08月分上回っている。なお、民間における特別給の支給状況は、参考資料第21表のとおりである。

1-3 本年の給与改定について

(1) 月例給

ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

本年については、前記意見1-1(1)アで述べたとおり、公民較差は11,631円となっており、職員給与が民間給与を下回っていることから、これを解消するため、月例給を引き上げる必要がある。その場合、主として基礎的な給与である給料表の引上げによることが適当であると考え。その他、諸手当の改定については、民間の支給状況や本市職員の勤務実態を考慮するとともに、国及び他都市の状況等も考慮して、検討する必要がある。

給料表の改定を行う際には、以下の点に留意して改定する必要がある。

(行政職給料表)

前記意見 1－1 において検証した賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえると、役職段階が下位である係員級（主務を除く。）においては、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見られる。また、民間給与調査結果の初任給額を見ると、全学歴において本市職員が民間従業員を下回っている。

国家公務員においては、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給は「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）に係る措置も前倒しで講じることにより、総合職試験（大卒程度）に係る初任給を 29,300 円、一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 23,800 円及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を 21,400 円引き上げるよう、人事院が勧告したところである。

これらの状況に加えて、本市においても、後記意見 2－1 (1) の給与制度のアップデートに係る措置等を総合的に勘案し、初任給水準については、優秀な人材の確保並びに国及び他都市との採用市場での競争力向上の観点から、本市初任給基準表における大学卒初任給（1 級 27 号給）について 23,800 円、高校卒初任給（1 級 11 号給）について 21,400 円それぞれ引き上げる。また、国の改定傾向と同様に若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引き上げることとし、初任給の引き上げ後も可能な限り現行の給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、改定を行うことが適当であると考ええる。

また、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を行うことが適当である。

（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）

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本とし、可能な限り現行の給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、改定を行う必要がある。

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及び他都市の状況、本市職員に対する支給状況を勘案の上、引き上げる必要がある。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士給料表については昨年引上げ改定を行ったところであるが、民間の保育士の月例給が昨年に比べて増加傾向にあり、昨年と同様に本市保育士の若年層の給与が依然として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、初任給を含み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と考える（参考資料第 31 表～第 33 表）。

幼稚園教員については本市給与が民間の幼稚園教員の給与をやや上回っている現状であるが、民間が昨年比べて増加傾向にあることがうかがわれる（参考資料第36表～第38表）。ただし、本市では20歳台の職員は4分の1程度であるが、民間では半数を超えているなど、人員構成に大きな差異が見られる。加えて、園長級教員同士の比較では、民間の幼稚園園長については、本市幼稚園園長と給与水準を比較すべきではないと考えられる法人の役員等を兼務している者などを除くと調査データ数が非常に少なくなっている状況から、直接的な比較は難しいと考えられる。このような調査結果等も踏まえ、賃金センサスに基づく大学卒程度の役職を持たない民間従業員の給与水準、また、行政職給料表や本市の幼稚園教員以外の専門職給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要があると考えている。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給月数を算出し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05 月単位で改定を勧告している。

本年の民間事業所で支払われた特別給は年間で所定内給与月額額の 4.58 月分に相当しており、民間の特別給との均衡を図るため、本市職員の年間平均支給月数 4.50 月分を 0.10 月分引き上げ、4.60 月分とする必要がある。

特別給の引上げに当たっては、民間における考課査定分の支給状況（参考資料第 20 表）や人事院勧告のほか勤務実績を適正に給与へ反映することも勘案し、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とする。

また、特定任期付職員の令和 6 年度の期末手当については支給月数を 0.05 月分引き上げる必要がある。なお、特定任期付職員の令和 7 年度以降の期末手当等の支給については、後記意見 2－1 (5) による改正を行う必要がある。

さらに、期末手当及び勤勉手当の支給対象となる会計年度任用職員の期末手当等については、常勤職員との均衡を踏まえた支給月数に改定する必要がある。

ア 本年度の期末手当及び勤勉手当

本年12月に支給される期末手当及び勤勉手当について、次のとおり改定する必要がある。

(令和6年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数) (単位：月)

	期末手当	勤勉手当	合計
課長級以上	1.075	1.275	2.350
課長代理級以下	1.275	1.075	2.350
指定職職員	0.675	1.075	1.750
定年前三任用短時間勤務職員 (課長級以上)	0.6125	0.6125	1.225
定年前三任用短時間勤務職員 (課長代理級以下)	0.7125	0.5125	1.225
特定任期付職員	1.750	—	1.750

イ 令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当

令和7年6月期以降に支給される期末手当及び勤勉手当について、次のとおり改定する必要がある。

(令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数) (単位：月)

	6月期			12月期			年間		
	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計
課長級以上	1.050	1.250	2.300	1.050	1.250	2.300	2.100	2.500	4.600
課長代理級以下	1.250	1.050	2.300	1.250	1.050	2.300	2.500	2.100	4.600
指定職職員	0.6625	1.0625	1.725	0.6625	1.0625	1.725	1.325	2.125	3.450
定年前三任用 短時間勤務職員 (課長級以上)	0.600	0.600	1.200	0.600	0.600	1.200	1.200	1.200	2.400
定年前三任用 短時間勤務職員 (課長代理級以下)	0.700	0.500	1.200	0.700	0.500	1.200	1.400	1.000	2.400

1-4 実施時期

前記意見1-3(1)については、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、本年4月に遡及して実施すること。

同1-3(2)アについては、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

同1-3(2)イについては、令和7年4月1日から実施すること。

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

本年、人事院は、給与制度のアップデートとして、「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」及び「その他環境の変化への対応」の6点を主眼として給与制度を整備する勧告をした。

本委員会は、これまでも職務給の原則等、地公法に定められている給与決定の諸原則の観点から本市給与制度の検証を行い、改善が必要な事項について言及を行ってきた。本市における給与制度のアップデートについても、本市の状況等を考慮のうえ、国及び他の地方公共団体との均衡の観点から実施する必要があると考える。

2-1 本市における給与制度のアップデートの内容について

(1) 初任給及び給料表

人事院は、初任給の大幅な引上げを図り、採用市場における給与面での競争力向上を実現するとし、初任給引上げは、本年の官民較差に基づく給与改定において先行して措置すると勧告した。また、係長級以上の職員を対象とする各職務の級では、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、俸給水準や昇格メリット（昇格に伴う俸給月額増加額）の設定を見直すとし、具体的には、係長級から本府省課長補佐級までの職員を対象とする職務の級では、各級の初号の俸給月額を引き上げ、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げると勧告した。

本市においても、初任給は、優秀な人材の確保並びに国及び他都市との採用市場での競争力向上の観点から国の引上げ額に準じた引上げを行うとともに、本年の公民較差に基づく給与改定において先行して措置する必要があると考える。具体的には前記意見1-3(1)アのとおり、本市初任給基準表における大学卒初任給（1級27号給）については12.4%（23,800円）引き上げて215,600円、高校卒初任給（1級11号給）については13.2%（21,400円）引き上げて184,100円とする。

次に、本市の給料表の構造について検討する。本市の給料表の構造は、平成24年8月の給与制度の改正以降、各級の最高号給の切下げ、局長級及び部長級職員の給料月額の定額化、本委員会の給与勧告に基づく昇給カーブのフラット化等により、年功的な給与上昇の抑制及び級間の給与水準の重なり幅の縮減がなさ

れ、地公法が求める職務給の原則に概ね沿ったものであると認識しているところである。しかしながら、職務や職責に応じた給与上昇をより確保することは職員のモチベーション向上に有意であることから、国や他都市の動向も勘案しながら検討していく必要がある。

(2) 地域手当

人事院は、地域の民間賃金の状況を国家公務員に反映させるよう、支給地域を見直すと勧告した。具体的には、級地区分の設定は、現在市町村ごととしているが、都道府県を基本とするよう見直す一方で、同一の都道府県内であっても都道府県庁所在地を始めとした地域の中核を担っているような都市においては、一般に、所在している企業数が多く、また、全国展開する企業の支社・支店等も所在しているなど、他の地域と民間賃金水準に構造的な違いが見られるため、都道府県庁所在地及び人口 20 万人以上の市（中核的な市）が、当該地域のみで指定基準を当てはめると都道府県の級地区分よりも高い区分となる場合には、都道府県とは別の級地区分を個別に設定する等と勧告した。これにより、大阪市域に勤務する国家公務員については、現行の支給割合からの変更はなく、16%の地域手当を支給することが予定されている。地方公務員へ支給する地域手当については、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」において検討されていることから、今後の動向を注視してまいりたい。

(3) 扶養手当

人事院は、民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、減少傾向が継続しているという社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、また、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえれば、子に係る扶養手当を更に充実させることが適当であるため、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を 13,000 円に引き上げることと勧告した。

扶養手当を含む給与については、地公法上、民間従業員のほか、国及び他の地方公共団体の職員の状況も考慮して定めなければならないとされており、国における改定内容を踏まえつつ、民間や他都市の動向も勘案しながら検討していく必要がある。本市の扶養手当は、国の制度を基本として定められており、配偶者を取り巻く社会情勢について、本市と国との間で大きな違いがあるとは認められない。

これらのことから、本市においても、国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、16歳から22歳までの子に対する加算額を含め、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すことが適当である。また、国と同様に配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資及び16歳から22歳までの子に対する加算額の見直しにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることが適当である。

この改正については、令和7年4月1日から実施し、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国家公務員と同様に経過措置を設けて段階的に実施することが適当である。

(4) 管理職員特別勤務手当

人事院は、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られ、時間外労働に対する社会全体の意識が変容している中で、対応に当たる管理職員の負担感はこれまで以上に大きくなっていることから、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大すると勧告した。具体的には、現行では午前0時から午前5時までとなっている支給対象時間帯を、通常は正規の勤務時間が設定されない時間帯である午後10時から午前5時までとすると勧告した。また、現在、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象者についても、勤務実態を踏まえ、指定職俸給表適用職員等も支給対象とすると勧告した。

本市の管理職員特別勤務手当制度も、基本的に国に準拠して定められており、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、国と同様の支給対象時間帯とすることが適当である。支給対象者についても、勤務実態を踏まえ、指定職給料表適用職員及び特定任期付職員も支給対象とすることが適当である。

(5) 特定任期付職員のボーナス制度

人事院は、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であること、民間における専門人材の給与水準を踏まえ競争力のある年収水準が必要との指摘もあり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保にも資するため、特定任期付職員のボー

ナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止すると勧告した。

本市の特定任期付職員のボーナス制度も、基本的に国に準拠して定められており、本市においても、能力・実績に基づく人事管理を進める必要があること及び人材確保の観点から国に準じた改正を行うことが適当であると考えます。

具体的には、特定任期付職員業績手当を廃止したうえで、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当 1.90 月、勤勉手当 1.75 月とし、また、6 月期と 12 月期の支給月数が均等になるよう定める必要がある。

(6) 通勤手当及び単身赴任手当

人事院は、勤務地を異にする異動の円滑化等のため、民間の状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて 1 か月当たり 150,000 円に引き上げると勧告し、また、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることに対応し、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給すると勧告するとともに、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すと勧告した。

本市においては大阪市域の勤務が基本であり、広域の異動や採用時からの単身赴任を前提としないことなど、国とは異なった状況が見受けられる。このことから、本市における通勤手当及び単身赴任手当の見直しに関しては、現時点においては国と同様の改正をする必要があると言える状況にない。

(7) 再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員）の手当

人事院は、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきており、60 歳前の職員と同様に、再任用された職員が公務上の必要性により転居を伴う異動を行う場合があるなど、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じている状況を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする異動を含め全国の様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも更に支援する必要があるため、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、現在支給されていない手当の中で、住居手当等、異動の円滑化に資するものを新たに支給すると勧告している。

本市における再任用職員においては、転居を伴う異動を前提としないこともあり、現時点においては国と同様の改正をする必要があると言える状況にない。

2-2 実施時期

前記意見 2-1 (1) の初任給の改正については、本年 4 月に遡及して実施すること。

同 2-1 (3) から (5) までの改正については、令和 7 年 4 月 1 日から実施すること。なお、同 2-1 (3) の改正については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、国家公務員と同様に経過措置を設けて段階的に実施することが適当である。

3 給与・人事管理制度等に関する課題

社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中、多様化・複雑化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくために、優秀な人材の確保や計画的な人材育成はもとより、柔軟な働き方への対応など多様なワークスタイル・ライフスタイルが実現可能な職場を構築していくことが必要である。

これらを踏まえ、給与・人事管理制度に関する課題について、以下のとおり本委員会の意見を申し述べる。

3-1 公民比較の在り方

公民給与の比較方法については、ラスパイレス方式が人事院及び全国の人事委員会で長年にわたり採用されている。また、本委員会は、平成25年以降、賃金センサス結果に基づき、役職段階ごとに公民の給与水準等を比較し、公民比較における参考資料として用いることとしている。

本委員会では、よりの確に民間給与の状況が職員給与に反映され、市民の納得が十分得られるよう、公民比較の在り方について今後とも研究してまいりたい。

3-2 給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上

本市の給料表の構造は、年功的な給与上昇の抑制及び級間の給与水準の重なり幅の縮減がなされ、地公法が求める職務給の原則に概ね沿ったものであると認識しているところであるが、前記意見2-1(1)の給与制度のアップデートに関する意見でも述べたとおり、職務や職責に応じた給与上昇をより確保する観点での給料表の見直しについて、今後検討していく必要があると考えている。

また、国において現在、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方についての検討がされており、本市においても、この検討状況を踏まえて本市の給料表の在り方について検討する必要がある。

これらの検討にあたっては、職務給の原則に沿った給与体系を維持しつつ、職員の執務意欲の維持・向上につながるものとなるよう留意してまいりたい。

3-3 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

少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少をはじめ、大規模災害・感染症

などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により本市を取り巻く状況は大きく変化している。今後、若年労働力の絶対量が不足し、人的資源が大きく制約されることが想定される中、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには人材確保の重要性が従前にも増して高まっている。このことから、国において令和5年12月に示された「人材育成・確保基本方針策定指針」（以下「国策定指針」という。）では、「人材育成」のみならず「人材確保」や「職場環境の整備を図る」という総合的な観点が取り入れられている。

本市が、豊かな大阪の実現をめざして地域課題や社会ニーズに対応した行政サービスを提供し続けていくには、高い志と意欲を持った有為な人材を将来にわたってしっかりと確保していくことが重要であり、本市も国策定指針に沿って基本方針を策定し、人材確保の取組を推進していく必要がある。

本市においては、30歳代の職員数が他の年代と比較して少ないことに加え、専門人材の不足にも直面しており、とりわけ技術職種や保育士は民間や他都市等との競合が激しく受験者の確保が厳しい状況となっていることから、人材確保のための新たな方策が求められているところである。

本委員会においては、これまで、社会人経験者をターゲットにした採用試験の実施や、試験手法や申込手続きの見直しによる受験者の負担軽減に取り組んできた。今後も、専門人材だけに限らず、採用試験の更なる改善や採用広報活動を通じて本市で働くことの魅力や職場としての働きやすさについての情報発信を戦略的かつ積極的に行うよう努めていく。

なお、今後ますます人材の流動化が進んでいく状況の中で必要な人材を確保していくためには、「働きがい」を感じられるキャリアパスの提示や退職者復職（ジョブ・リターン）制度の導入など、多様な働き方を受け入れる制度づくりがより一層求められる。

イ 人材の育成

行政を取り巻く環境や行政ニーズが大きく変化する中で、質の高い市民サービスを継続的に提供するためには、職員それぞれが主体的かつ継続的に学び・学び直す（リスキリング）ことが重要であり、職員一人一人の成長を通じて職場全体の力を向上させる必要がある。

任命権者においては、市民の生活の質（Q o L）の向上と都市力の向上をめざしDX（デジタル技術やデータを活用して、行政サービスの在り方や業務手法を再構築する取組）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取組を進めてきた。今後も、外部人材を積極

的に活用し、全ての職員をD Xに関わる人材として育成する一方で、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。

あわせて、多様化するワークスタイル・ライフスタイルへの対応が行われる中、D X推進の視点も含めた管理監督者のマネジメント力の向上を支援する方策にも継続的に取り組む必要がある。

なお、前記アの国策定方針では、地方公共団体における人材育成に係る基本方針の改正にあたり留意すべき点等が示された。本市における人材育成基本方針の改訂にあたっては、この指針の趣旨を十分に踏まえる必要がある。

ウ 定年の引上げに伴う対応

令和5年4月1日の「地方公務員法の一部を改正する法律」の施行に伴い、本市においても、令和13年4月にかけて定年が65歳まで段階的に引き上げられることとなった。これを受け、60歳以降の任用等に関する各種制度が整備され、高齢層職員の多様な働き方を可能とする制度が設けられた一方で、給与、処遇等へ大きく影響する制度も導入されたところである。

本委員会では、昨年、高齢層職員がやりがいを持って働き続けられるように、また組織力を維持・向上させられるようにとの観点で、能力開発、人材配置及び人材育成等の環境整備に取り組むことが必要である旨を述べた。

定年引上げに伴う対応については始まったばかりではあるが、任命権者においては、各種制度が有効に機能しているかどうかについての検証を行い、65歳定年への移行に向けて、国の動きを注視しながら、制度の充実に努めていただきたい。また、令和13年4月には定年が65歳となることから、これを前提とした組織体系及び給与体系についても検討していく必要がある。

本委員会としても、今後とも国や他都市、民間の動向、本市における制度の運用状況等を踏まえ、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まいりたい。

更に、本委員会では、定年の引上げに伴い、労働衛生管理にもより一層取り組むよう求めてきた。高齢層職員は言うまでもなく、高齢期を迎えても働き続けられるよう、職員一人一人が若年期からヘルスリテラシー（健康情報を入手し、理解し、評価し、活用するための知識、意欲、能力）を意識し、健康保持・増進のための行動を自発的に取り組めるよう支援することにより、将来にわたって、職員が心身ともに健やかに働く活力ある組織を築いていくことが重要である。

(2) 人事評価制度

本市の人事評価制度は、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で実施されており、人材育成・能力開発、適材配置に適した絶対評価と、昇任、給与反映に適した相対評価の双方の利点を活かすことをめざした制度となっている。これらの観点から、これまで本委員会は、評価基準に対する透明性、評価結果への信頼性および納得性を高める必要があること等、その在り方について繰り返し意見を述べてきた。任命権者においては、この間、制度の見直しを重ねてきており、令和5年度には、相対評価の分布割合の見直しによる改善が図られたところである。

今夏に行われた「令和5年度実施の人事評価制度に関する職員アンケート」の結果（回答率52.29%）でも、昨年度の見直しにより、相対評価結果に対して「納得できた」、「ある程度納得できた」、「どちらかといえば納得できた」と回答した職員が83%（令和4年度：78%）と改善が見られた。一方で、「納得できなかった」、「あまり納得できなかった」、「どちらかといえば納得できなかった」と回答した職員の納得できなかった理由について、「相対評価の実施単位に違和感があるから」等の制度面を理由とするものが昨年度よりも減少したものの、「結果についての説明が不十分だったから」と運用面を理由とするものが増加した。

このように、制度面における見直しにより納得性の改善が見られたものの、運用面においては、なお課題が残っていると考えられる。改めて評価に関わる職員それぞれが評価者としての役割を十分に認識し、被評価者との面談等においてコミュニケーションを深めることで、評価結果の納得性を高める必要がある。

任命権者においては、引き続き、人事評価制度本来の目的が達成されるよう、更なる信頼性と納得性の向上に努めていただきたい。

3-4 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

働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中で、それらに対応した柔軟な働き方は、育児や介護等のために時間的制約がある職員の能力発揮はもとより、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保にも資するものであり、60歳に達した職員の多様な働き方も含めて職員のライフスタイル・ライフステージに

合わせた働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

本市においては、職員が安心して働くことができる魅力ある職場を実現し、優秀な人材の確保や行政サービスの向上につなげることを目的に、令和5年3月に「大阪市働き方改革実施方針」（以下「実施方針」という。）が策定され、この実施方針のもと、令和5年度以降、時差勤務制度やテレワーク制度の拡充、フレックスタイム制の導入等、スピード感を持って様々な制度改革が行われてきた。

令和6年1月の職員アンケートでは、約7割が今後の働き方改革の取組に対して「期待している」、「やや期待している」と回答しており、また、国においても本取組が推進されていることから、任命権者においては、国及び他都市の取組状況を踏まえ、実施方針に基づく取組を一層進めていただきたい。なお、制度の着実な利用を図るため、管理職層を含めた職員への制度周知に努めていただきたい。

また、本市では、仕事と生活の両立支援プランとして、令和3年から令和7年までを行動計画期間とする「特定事業主行動計画【後期計画】」を策定し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を確保でき、「子育てしながら働きやすい」と実感できる職場環境づくりと、「一人一人の女性が、その能力と個性を十分に発揮できる職場環境づくり」の取組を進めている。

令和7年度における数値目標に対する主な実績は、下表のとおりとなっている。なお、男性の育児休業等の取得率については、国が地方公共団体の実情を分析したうえで策定した「こども未来戦略」を受けた政府の方針を踏まえて、令和6年度に目標を引き上げている。

（特定事業主行動計画に基づく取組の状況）

（単位：％）

		R 3	R 4	R 5	R 7 目標 ()内は引上げ前
男性の育児休業等の取得率	市長部局<※2>	28.8	33.0	42.2	<※1> 85 (30)
	消防局、水道局、 学校園				50 (30)
管理職に占める女性職員の割合<※3>	課長級以上	18.9	20.7	21.2	20
	係長級以上	28.1	29.0	29.7	30

※1：1週間以上の取得率

※2：各委員会事務局及び市会事務局を含む(以下同じ)

※3：市長部局の事務系職員

前倒しで目標を達成している項目もあるが、任命権者においては、目標達成をもって取組を終了させることなく、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より一層取り組んでいただきたい。

(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

近年、本市を取り巻く社会経済環境の急激な変化や、自然災害をはじめとした危機事象への対応等、行政に対する市民ニーズが複雑化・高度化しており、本市職員に求められる役割や果たすべき責任が大きくなっている中、職員が、その能力を最大限に発揮し、質の高い市民サービスを提供するためには、職員一人一人が心身ともに健康であることが重要である。

本市においては、令和3年3月に「大阪市職員心の健康づくり計画(第3次)」が策定され、職員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐための一次予防、早期発見・早期対応をめざす二次予防、安全で円滑な職場復帰支援及び再休職予防のための三次予防に重点をおいた取組を進めている。

こうした中、職員のメンタルヘルス不調による休職者の状況は下表のとおりとなっている。

(メンタルヘルス不調による休職者の状況) (単位：％)

		R 3	R 4	R 5
全職員に占める割合	市長部局	1.58	1.56	1.69
	学校園	1.10	1.41	1.29
(参考) 休職者全体に占める割合	市長部局	82	77	75
	学校園	77	82	83

状況が好転しているとはいえず、特に、休職者全体に占める割合は7～8割と高水準で推移していることから、任命権者においては、新規採用や異動・昇任した職員に対するケア、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

本市では、平成31年4月から、「職員の勤務時間等に関する規則」（平成4年規則第15号。以下「規則」という。）により、本市職員の時間外勤務を原則として月45時間以下及び年360時間以下とし、特別な事情がある場合でも単月100時間未満、2月～6月平均80時間以下及び年720時間以下とする等の上限規制を導入している。

こうした中、長時間勤務の状況は下表のとおりとなっている。

（長時間勤務の状況）

	R 3	R 4	R 5
年720時間を超過した職員	86人	25人	12人
年360時間を超過した職員の割合	約7%	約6%	約5%
一人あたりの年間時間外勤務時間数	135時間	129時間	123時間

令和5年度においては、大阪・関西万博の開催準備の本格化等による業務増があるものの組織体制の強化や業務の効率化等により改善が見られた。しかし、依然として規則の上限を超える職員が一定数存在することから、任命権者においては、職員の健康の確保、業務能率の維持、人材の確保の観点からも、引き続き、職員の時間外勤務の縮減に努める必要がある。

なお、職員の長時間勤務を是正するためには、D Xによる業務のスリム化、業務量に応じた適切な要員の確保にも併せて取り組むことが重要である。

国においては、令和6年4月に勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定が導入されたところであり、本委員会として、現在人事院において行われている調査・研究の状況を注視してまいりたい。

一方、学校園の教員においては、令和5年5月に第2期「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、教員の長時間勤務を解消するとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することで教員の働き方の満足度を高める取組が進められている。また、令和6年8月には国の中央教育審議会において、「学校における働き方改革の更なる加速化」、「学校の指導・運営体制の充実」及び「教師の処遇改善」を一体的・総合的に推進することを内容とする審議結果が答申された。こうした中、本委員会として、これらの議論や取組が教員の長時間勤務の是正につながっているか注視してまいりたい。

令和5年度に本委員会が行った労働基準法等の適用状況調査において、長時

間勤務職員管理の前提となる職員の勤務時間の実態把握が十分になされていなかった状況が見受けられたことから、任命権者においては、各管理監督者による職員の勤務時間の管理が徹底されるよう努めていただきたい。

これまでも言及してきたが、本委員会は、労働基準監督機関として、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等に重点を置いて、勤務実態の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。

ウ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、人権に関わる許されない行為であることから、国において、その防止対策を事業主に義務付ける等の対策が講じられてきた。

本市においては、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、それぞれ指針を策定して防止及び排除に取り組んできた。令和6年4月には、これらの指針を一本化して複合的な事案に対応することとされ、また、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントに関する相談窓口を一本化する等、ハラスメントの防止等の対策を進めているところである。

こうした中、本委員会が受け付けた苦情相談のうちハラスメントに関するものの件数及びハラスメントを理由として行われた本市職員の懲戒処分の件数は下表のとおりとなっている。

(ハラスメントに関する各種件数) (単位：件)			
	R 3	R 4	R 5
苦情相談件数	11	4	1
懲戒処分件数	3	2	4

苦情相談、懲戒処分ともに、なおも毎年事案が発生している状況である。

このような状況の中、令和6年4月に開催された大阪市服務規律刷新プロジェクトチーム会議では、前年度に引き続き、令和6年度の重点取組のひとつとしてハラスメント事案の発生の防止に取り組むこととされた。

また、近年、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）が社会問題化しており、これに対して国が企業に対策を義務付ける等、対策強化の取組が行われている。この問題は公務においても例外ではなく、過大要求や継

続的・執拗な言動に対しては適正な対応が必要である。本市においては、これまでも一定の対策は講じてきたところであるが、業務効率や心の健康に影響を与える懸念があることから、早急な対策の強化が必要である。

任命権者においては、各種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、職員一人一人の意識啓発、事案発生時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。

給与・人事管理制度等に関する当面の課題は上述のとおりであるが、本委員会では、今後も、職員が働きやすく、執務意欲の向上につながり、ひいては多様で有為な人材を確保することができる給与・人事管理制度とするべく、民間や国、他都市の動向、市民の視点等を勘案しつつ、引き続き鋭意研究を続けていく所存である。

4 結びに

人事委員会の給与勧告制度とは、労働基本権制約の代償措置として、公務員について、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものである。

コロナ禍において加速した多様で柔軟な働き方に対する社会的要請及び定年引上げに伴う新しい制度の導入等により、今後、働き方の多様化やそれに伴う給与・人事管理制度の在り方の見直しを続けていくこととなる。

本委員会として、本年は、民間の給与水準に則り、月例給、特別給とも引き上げるよう勧告し、また、人事管理制度面においては、多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現に向けて職場環境を整備するよう言及した。

質の高い行政サービスを継続的に提供するためには、職員が健康でやりがいを持って働き続けられることが不可欠であることから、任命権者においては、こうした観点を持って、職員一人一人が生涯にわたって心身の健康を保持し、主体的なキャリア形成をしていくことが可能となるような魅力的で働きやすい職場づくりが求められる。

本委員会は、本市の給与制度や人事管理制度が職員の持てる力を最大限に発揮できるものになっているか、また、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。

市会及び市長におかれては、地公法に定められた給与勧告制度の意義及び役割に理解を示していただき、本委員会の報告及び意見に沿い、速やかに所要の措置をとられるよう要望するものである。

勸

告

本委員会は、報告及び意見に基づき、職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告します。

1 令和6年4月の民間給与との比較等に基づく給与改定

(1) 改定の内容

ア 月例給

意見1－3(1)で述べた内容を踏まえ、給料表等を改定すること。

イ 特別給

期末手当及び勤勉手当については、意見1－3(2)で述べた内容を踏まえ、改定すること。

(2) 改定の実施時期

(1)アについては、令和6年4月1日から実施すること。

(1)イについては、令和6年12月期に支給される期末手当及び勤勉手当の改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施し、令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、令和7年4月1日から実施すること。

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）に係る給与改定

(1) 改定の内容

ア 初任給

意見 2－1 (1) で述べた内容を踏まえ、初任給を改定すること。

イ 扶養手当

意見 2－1 (3) で述べた内容を踏まえ、扶養手当を改定すること。

ウ 管理職員特別勤務手当

意見 2－1 (4) で述べた内容を踏まえ、管理職員特別勤務手当を支給すること。

エ 特定任期付職員の特別給

意見 2－1 (5) で述べた内容を踏まえ、特定任期付職員の特別給を改定すること。

(2) 改定の実施時期

(1) アについては、令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。

(1) イ～エについては、令和 7 年 4 月 1 日から実施すること。なお、(1) イについては、所要の経過措置を講ずること。

