



人委第104号

令和5年9月29日

大阪市会議長 片山 一步 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	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	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	8
1 本年の給与改定について	8
1-1 月例給の比較及び改定内容の検討	8
(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	8
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	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	9
(2) 保育士及び幼稚園教員	10
1-2 特別給の比較の結果	10
1-3 本年の給与改定について	10
(1) 月例給	10
ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）	10
イ 保育士及び幼稚園教員	12
(2) 特別給	12
ア 本年度の期末手当及び勤勉手当	13
イ 令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当	13
1-4 実施時期	14

2	給与・人事管理制度等に関する課題	15
2-1	公民比較の在り方	15
2-2	給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上	15
2-3	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	15
(1)	組織・人員体制の構築	15
ア	人材の確保	15
イ	人材の育成	16
ウ	定年の引上げに伴う対応	17
(2)	人事評価制度	18
2-4	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	19
(1)	多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備	19
(2)	働きやすい職場環境の整備	20
ア	職員の心の健康づくりの推進等	20
イ	長時間勤務の是正	21
ウ	ハラスメントの防止	22
3	結びに	23
	勸告	25

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。

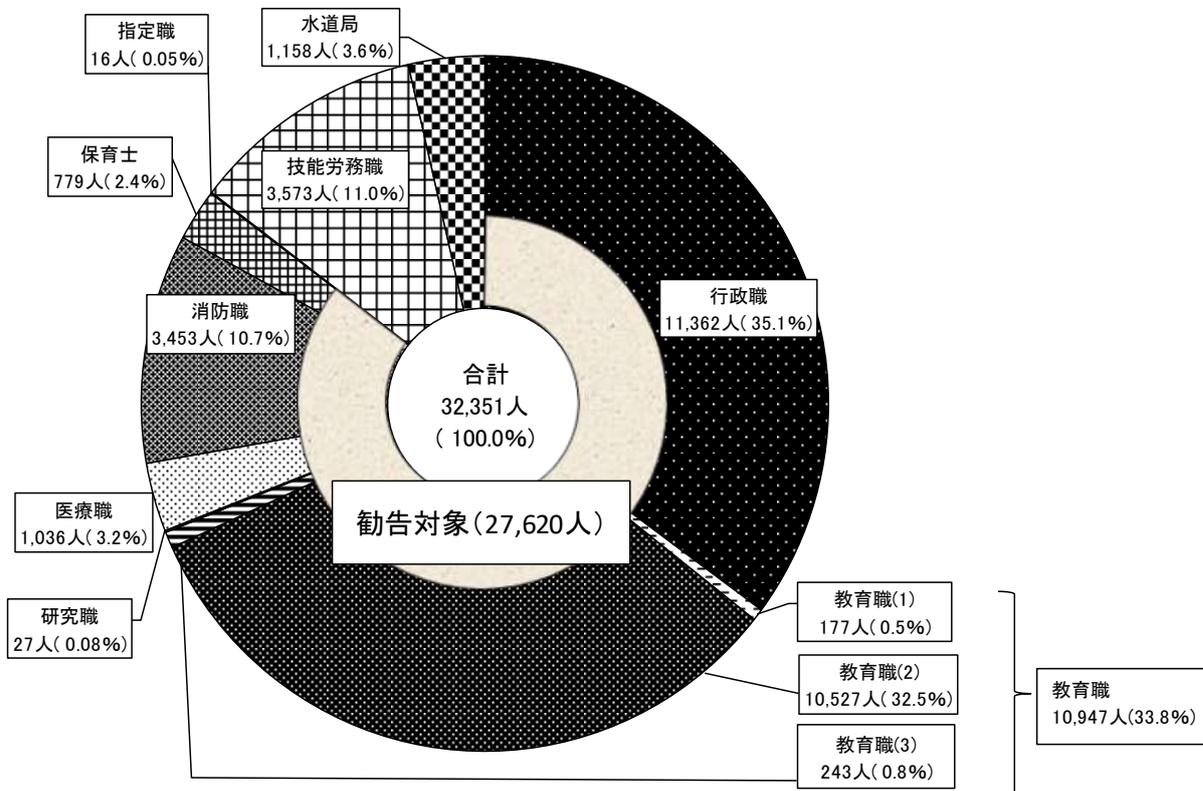
本年の調査研究並びに国の人事院勧告等の概要は次のとおりである。

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 5 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 27,620 人であり、行政職給料表を適用される職員は 11,362 人、教育職給料表 10,947 人、研究職給料表 27 人、医療職給料表 1,036 人、消防職給料表 3,453 人、保育士給料表 779 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	318,828 円	人 員	11,362 人	
扶 養 手 当	8,895 円	平 均 年 齢	42.5 歳	
管 理 職 手 当	7,273 円	平 均 勤 続 年 数	19.2 年	
地 域 手 当	53,614 円	平 均 扶 養 親 族	0.9 人	
住 居 手 当	7,593 円	学歴別 構成比 (最終学歴)	大学卒	52.9 %
初任給調整手当	— 円		短大卒	4.9 %
単身赴任手当	106 円		高校卒	42.2 %
平均給与月額	396,309 円		中学卒	— %

(注) 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。

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1.2%の増加、大阪府では前年同月比0.5%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3.5%の増加、大阪市では前年同月比3.9%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0.08ポイント増の1.32倍、大阪府では前年同月比0.15ポイント増の1.33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2.6%、大阪府では前年同期比0.8ポイント増の3.7%となっている（以上の労働経済指標は、参考資料第26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136,690円、3人世帯は188,730円、4人世帯は240,790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（2,855事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した417事業所を対象に「令和5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305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、74.6%（前年74.9%）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）	2,855 (100%)	292 (10.2%)	371 (13.0%)	249 (8.7%)	389 (13.6%)	464 (16.3%)	516 (18.1%)	574 (20.1%)
調査事業所	305 (100%)	30 (9.8%)	39 (12.8%)	25 (8.2%)	44 (14.4%)	47 (15.4%)	44 (14.4%)	76 (24.9%)

(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		56.8 (39.2)	3.4 (12.4)	0.5 (0.0)	39.3 (48.3)
課長級		46.2 (26.6)	5.5 (11.1)	0.0 (0.0)	48.3 (62.2)

(注) 1 ()内は、令和4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
		増 額	減 額	変化なし			
一般の従業員	87.9(87.5)	87.0(87.2)	40.7(29.9)	0.9(1.8)	45.5(55.4)	0.9(0.4)	12.1(12.5)
課 長 級	75.9(75.4)	75.2(73.3)	35.4(24.7)	0.9(1.9)	38.9(46.7)	0.8(2.0)	24.1(24.6)

- (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4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241,593円(昨年231,754円)、大学卒で221,421円(同212,891円)、短大卒で198,102円(同192,324円)、高校卒で182,010円(同176,629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65.1%(昨年40.0%)、高校卒で79.7%(同57.9%)、据え置いた事業所の割合は大学卒で34.9%(同60.0%)、高校卒で20.3%(同42.1%)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(公設置民間保育所を含む)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子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、本市職員にあつては行政職、民間にあつ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3,782円上回っている（0.95%）。

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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
400,091 円	396,309 円	3,782 円 (0.95%)

(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、市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4.51月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.40月を0.11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4年8月から令和5年1月まで）	2.26月分
上半期（令和5年2月から令和5年7月まで）	2.25月分
計	4.51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4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、本市のラスパイレス指数では97.1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5年 人事院勧告・報告の概要

令和5年8月7日



公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理能力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

01

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

- ✓ 民間人材の積極的誘致
(経験者採用・官民人事交流の促進、
オンボーディング研修の拡充)
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 採用時給与水準の改善や
役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

02

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

- ✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等
の拡充
- ✓ 兼業の在り方の検討
- ✓ デジタルを活用した人事管理推進
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の
円滑化に資する給与上の取組

03

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-beingの
土台となる環境整備

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間
のインターバル確保、テレワークガイド
ライン策定
- ✓ テレワーク関連手当の新設等
- ✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」
の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ
職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す

給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ、在宅勤務等手当を新設
【官民較差】3,869円[0.96%]→いわゆる「ペア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 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
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をとする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
【月額:3,000円】
- ※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施
- ※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、26年ぶりの水準

勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行

意 見

1 本年の給与改定について

給与改定に係り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、その結果を公務側の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2年から令和4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3,782円下回っていた(0.95%)。

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

賃金センサスに基づき、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27表から第30表である。これらの表から民間給与と職員給与の傾向を見ると、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
 - ➡ 本市側がやや低め
- ・ 係長級の比較 ➡ 本市側が高い
- ・ 課長級の比較 ➡ 本市側が高い
- ・ 部長級の比較 ➡ 本市側が高い

次に、役職段階ごとに企業規模のほか、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31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1,000人未満では本市側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側より高い。
- ・ 係長級の比較
 - ➡ 企業規模5,000人未満では本市側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側より高い。
- ・ 課長級の比較
 - ➡ 企業規模5,000人未満では本市側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側より高い。
- ・ 部長級の比較
 - ➡ 企業規模500人未満では本市側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側より高い。

(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額の4.51月分に相当しており、本市職員の年間支給月数4.40月を0.11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23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、意見1-1（1）アで述べたとおり、公民較差は3,782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)

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も、民間給与調査において民間の初任給との間に差がみられたことを踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 11,000 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 12,000 円引き上げるよう、人事院が勧告したところである。

これらの状況を総合的に勘案し、初任給水準については、国及び民間の支給状況との均衡を考慮する必要があることや優秀な人材の確保の観点からも、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 7,500 円、高校卒初任給（1 級 11 号給）について 8,500 円それぞれ引き上げる。また、主に 30 歳台までの職員に対して適用される級及び号給については、給料月額の変定率を重点的に配分することとし、初任給の引上げ後も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、下位号給から上位号給に向けて変定率を逡減させ、30 歳台までの職員に対して適用される級及び号給については 40 歳台以上の職員よりも高い変定率とする必要がある。上記の重点配分を確保したうえで、40 歳台以上の職員に対して適用される級及び号給については、変定率を基本としつつ前後の級とのバランスを考慮して現行の給料表の構造が維持される範囲内で改定を行うことが適当であると考えられる。

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て、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、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する必要があると考える（参考資料第 33 表～第 35 表）。

幼稚園教員については本市給与が民間側をやや上回っている現状であるが、民間の月例給が昨年と比べて増加傾向にあることがうかがわれる（参考資料第 38 表～第 40 表）。ただし、本市側では 20 歳台の職員は 4 分の 1 程度であるが、民間側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。さらに、本市幼稚園教員の約 7 割は大学卒の職員が占めているところ、本市側の役職を持たない教諭（2 級）の給与水準は、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と概ね均衡している状態にある。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から他都市の状況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 4.51 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 4.40 月分を 0.10 月分引上げ、4.50 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 22 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考えられる。

また、特定任期付職員及び本年度の会計年度任用職員の期末手当については支給月数を 0.10 月分引き上げる必要がある。

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5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	1.050	1.250	2.300
課長代理級以下	1.250	1.050	2.300
指定職職員	0.675	1.075	1.750
定年前再任用短時間勤務職員 (課長級以上)	0.600	0.600	1.200
定年前再任用短時間勤務職員 (課長代理級以下)	0.700	0.500	1.200
特定任期付職員	1.750	—	1.750
会計年度任用職員	1.350	—	1.350

イ 令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当

令和6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。

なお、地方自治法の改正により令和6年度より会計年度任用職員へ勤勉手当を支給できることとなったため、対象となる会計年度任用職員へは期末手当及び勤勉手当ともに常勤職員との均衡等を踏まえた支給月数に改定する必要がある。

(令和6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	1.025	1.225	2.250	1.025	1.225	2.250	2.050	2.450	4.500
課長代理級以下	1.225	1.025	2.250	1.225	1.025	2.250	2.450	2.050	4.500
指定職職員	0.650	1.050	1.700	0.650	1.050	1.700	1.300	2.100	3.400
定年前再任用 短時間勤務職員 (課長級以上)	0.5875	0.5875	1.175	0.5875	0.5875	1.175	1.175	1.175	2.350
定年前再任用 短時間勤務職員 (課長代理級以下)	0.6875	0.4875	1.175	0.6875	0.4875	1.175	1.375	0.975	2.350
特定任期付職員	1.700	—	1.700	1.700	—	1.700	3.400	—	3.400

1-4 実施時期

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6年4月1日から実施すること。

2 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急速に変化している中、複雑化、高度化し増大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。

2-1 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。

2-2 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おおむね沿ったものであると認識しているところであり、本委員会としても、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は少なくすることが妥当であると考えている。

任命権者においては、令和4年度には、定年の引上げに伴う昇給機会の確保の観点から、課長級以下の級について号給の増設を行う等、社会状況の変化に応じた必要な措置を講じてきている。

今後とも、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、最高号給に達した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。

2-3 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

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ためには、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必要がある。

本市においては、30歳台の職員数が他の年代と比較して少ないことが従来からの課題であり、社会人経験者採用等の実施により対策を講じているところである。今後、65歳までの定年引上げにより、職員の年齢構成の変動も見込まれる中、安定した行政運営を持続させていくため、計画性をもった職員採用が一層求められる。

また、生産年齢人口が減少していく社会において国や他都市の採用活動が活発になる中、優秀な人材の獲得には不断の努力が必要であり、特に、技術職種は民間企業との競合が激しいことから、受験者の確保が厳しい状況となっており、更なる対策が求められる。優れた人材をひきつけるためには、公務の社会的意義や働きやすさをわかりやすく発信していくことも重要な観点となってきた。

こうした中、本委員会においては、令和5年度より技術職種の一部について新しい試験手法を導入する等、より多くの受験者に訴求力のある試験制度の追求や、広報活動の見直し、相談会や交流会の実施による受験者や採用予定者に対するアプローチの強化に努めてきた。今後とも本市が必要とする人材に組織の一員となってもらえるよう、これら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付けや戦略的な情報発信に努めていく。

イ 人材の育成

行政をとりまく環境や行政ニーズが大きく変化していく中で、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、職員個々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必要がある。そのためには、全ての職員をDX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DX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、社会状況の変化に伴いワークスタイル・ライフスタイルが多様化する中、職員個々人の価値観を尊重し、その成長や活躍をサポートすることで能力を最大限に発揮させ、組織全体の活力を増進させることができるよう、教

育・研修など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。

ウ 定年の引上げに伴う対応

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が令和5年4月1日に施行され、令和13年4月にかけて、国家公務員・地方公務員ともに定年が65歳まで段階的に引き上げられることとなる。

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、定年前再任用短時間勤務制度等、高齢層職員の多様な働き方を可能とする制度が新たに設けられた。一方で、60歳に達した管理監督職の職員を原則として管理監督職以外の職に降任させる管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）や、60歳に達した日後の最初の4月1日以後に適用される給与水準を当面の間、60歳時点の7割水準とすること等、高齢層職員の給与、処遇等に大きな影響を与える制度も導入されたところである。60歳以降の生活設計や働き方について、職員個々人が十分に検討することができるよう、職員に対する事前の情報提供や対象となる職員の意思確認を十分に行う等、適切な運用を進めていくことが重要である。

本委員会としては、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いく必要があると認識している。

任命権者においては、55歳を迎える職員向けのキャリア研修を今年度から開始したところであるが、高齢層職員に求める役割と期待レベルを明示し、高齢層職員がやりがいを持って働き、65歳までを見据えたキャリアデザインを描き、能力開発に取り組んでいくことを計画的に支援していくことも不可欠である。また、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。組織力の維持や職員の意欲向上の観点からは、高齢層職員の有する知識や経験を後に続く職員に伝え、人材育成に活かしていくことも重要である。

さらに、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、職員個々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、職員の人事評価結果の給与反映の生涯賃金へ与える影響を抑制させること等、その在り方について繰り返し意見を述べてきた。任命権者においても令和4年度評価結果の給与反映から、相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則1年間とする等、見直しを重ねてきたところである。

今夏に行われた「令和4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46.76%）によると、アンケートに回答した8割程度の職員が評価に対して「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」と回答しており、全体として制度の定着が見られている。一方で、前述のような制度変更を経てもなお、評価結果に「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」と回答した職員が2割程度と一定数おり、特に、絶対評価点が期待レベルに達している（3点以上）との評価を受けているにもかかわらず、相対評価結果が下位区分の「第4区分」又は「第5区分」と評価されることに対する不満は解消されていないと考えられる。

こうした現状を踏まえると、任命権者においては、制度を更に効果的なものとするために、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アンケートに回答しなかった職員も含めた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。

また、上記アンケート結果によると、納得できなかった理由として「結果についての説明が不十分だったから」とする職員が一定数存在した。このことから、十分かつ適切な説明が確保されるよう改めて評価者の意識啓発を行い、被評価者との面談等において十分にコミュニケーションを図ることで、評価結果の納得性を高めるとともに、被評価者の能力とモチベーションを高め、次年

度の成長へとつなげることが重要である。

任命権者においては、引き続き、職員の執務意欲の向上と人材育成という人事評価制度本来の目的が達成されるよう、更なる制度の信頼性と職員の納得性の向上に努めていただきたい。

2-4 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、テレワーク等を活用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、任命権者においては、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」が策定された。

この方針のもと、令和5年9月にはテレワーク制度が拡充され、これまで原則週2日以内での制度利用であったものが、育児や介護等の事情がある場合は週4日以内となった。また、テレワーク時の時間外勤務についても、これまでは原則禁止であったが、2時間を限度として命ずることが可能となった。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及び在宅勤務等手当等の関連手当の整備に向けた検討が必要となる。さらに、各部署が所掌する業務のテレワークのしやすさに差異があることを認識しつつ、業務プロセスの見直しやテレワーク実施可能な業務の平準化等が求められることに留意し、テレワークを利用したい職員が利用できるような環境整備を引き続き進める必要がある。

また、勤務時間の割り振りの柔軟化については、本市においても令和5年9月に時差勤務について勤務時間の前後2時間を限度とするよう拡大させたところである。国では、割り振りをしない日の設定を可能とするフレックスタイム制の検討も進められているところであり、本市においても更なる取組を図る必要がある。

こうした様々な制度が社会ニーズに応じて変化していくことから、引き続き、

本委員会としても、国、他都市及び本市の取組の動向について注視してまいりたい。

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、令和7年度における数値目標（男性の育児休業等取得率：30%、女性管理職比率（市長部局事務系）：課長級以上20%、係長級以上30%）を掲げて、「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。実績としては、令和4年度の本市男性職員の育児休業等取得率は33.0%（令和3年度：28.8%）、令和4年10月1日時点での市長部局における事務系の女性管理職比率は課長級以上で20.7%、係長級以上で29.0%であった。前倒しで目標を達成した項目もある等順調に進捗しているが、任命権者においては、引き続き、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

近年、本市を取り巻く社会経済環境が急激に変化し、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、令和4年度の市長部局における職員のうちメンタルヘルス不調による休職者率は1.57%（令和3年度：1.58%）、学校園の教職員では1.4%（令和3年度：1.1%）であり、休職者全体のうちメンタルヘルス不調によるものがそれぞれ8割程度を占めており、依然として喫緊の課題となっている。また、復職から2年後の就労状況を見ると、「就労中」が市長部局における職員では71.7%（令和3年度：60.6%）、学校園の教職員では92.2%（令和3年度：85.0%）と改善している一方で、「再休職」については1年未満での再休

職者が多い状況であった。

任命権者においては、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

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」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、令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症対策等の影響があるものの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令和3年度の86人から25人と減少し、年360時間を超過した職員の割合（約7%→約6%）、一人あたりの年間時間外勤務時間数（135時間→129時間）ともに減少する等、改善がみられた。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、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。また、国が令和6年4月からの導入を進めている勤務間インターバルについても、職員の疲労回復・健康維持に資するものであることから、検討が必要である。

なお、職員の長時間勤務を是正するためには、DX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。

一方、学校園の教員においては、国において令和4年12月に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」が公表され、現在、中央教育審議会において「学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進」、「学校における働き方改革の実効性の向上等」、「持続可能な勤務環境整備等の支援の充実」を柱とした議論が進められているところである。こうした中、任命権者は、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し、ワーク・ライフ・バランスを実現することで教員の働き方満足度を高める取組が進められている。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。

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

令和2年6月に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の改正法が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが事業主に義務づけられ、また、これに関連して令和2年1月に整備された厚生労働大臣の指針により、職場における各種ハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置の内容が示されている。

本市においても、「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する指針」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針」及び「パワーハラスメントの防止等に関する指針」を策定し、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各相談窓口を設置する等、これまでも各種ハラスメントの防止等に取り組んできたところである。

こうした中、令和4年度に本委員会が受け付けた苦情相談20件(令和3年度:32件)のうち、ハラスメントに関するものが4件(令和3年度:11件)と、件数は減少しているものの依然として事案は発生している状況である。

令和4年度に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については2件(令和3年度:3件)であり、令和5年5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、令和4年度に引き続き、令和5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防止に取り組むこととされた。任命権者においては、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。

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、職員の能力が透明性・納得性をもって評価されることで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本市給与・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。

3 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。

本年は、民間の給与水準にのっとり、月例給、特別給とも引き上げる内容となったが、本市においては、今後とも市民ニーズに即した質の高い効率的な行財政運営を進めていただきたい。

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創設等により、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変化が続くこととなる。特に定年の引上げに伴い役職定年制等が導入される中で、組織の新陳代謝を確保し組織の活力を維持していくことと、高齢層職員を含めた職員個々人の執務意欲を向上させていくこととの両方のバランスを図ることは、持続可能な組織であり続けるためには重要であると考えている。本市の制度運用状況、国や他都市及び民間の動向を注視しながら、本市としてあるべき給与・人事管理制度の実現を求めていく必要がある。

本委員会は、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と常々考えている。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。それによって市民サービスの向上に資するよう、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。

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。

勧 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 改定の内容

(1) 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。

(2) 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 (1) については、令和 5 年 4 月 1 日から実施すること。

1 (2) については、令和 5 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 6 年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定は、令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。