

令和4年 給与報告・勧告の概要

令和4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3年ぶりの引上げ

- ① 月例給について、公民較差(1.93%)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6,000円、高校卒初任給を7,000円引上げ、
30歳台半ば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)、勤勉手当に配分
(現行4.30月分→4.40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人以上の民間事業所(2,758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、304事業所から回答を得た。(調査完了率74.9%)

(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】 11,160人 平均年齢 42.7歳

民間給与	職員給与		較差
399,545円	減額措置前	391,981円	7,564円(1.93%)
	減額措置後※	391,868円	7,677円(1.96%)

※ 給与減額措置として、管理職手当(局長級・部長級△5%)の減額が実施されている。

【公民較差の状況】



<特別給>

民間の支給月数	職員	職員の支給月数
4.38月分	4.40月分	4.30月

2 勧告の内容

(1) 月例給

ア 公民給与の較差に基づく改定

(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 7,564 円（1.93%）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 6,000 円、高校卒初任給を 7,000 円引上げ、30 歳台半ばまでの職員に対して給料月額
の平均改定率以上で重点的に配分する。

再任用職員についても、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。

(イ) 保育士

初任給水準をはじめ本市保育士の 30 歳台半ばまでの層の給与が民間を下回っていることから、人材確保の観点からも初任給を含む 30 歳台半ばまでの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。

(ウ) 幼稚園教員

国における収入を引き上げる措置の実施を踏まえ、また、他都市の状況、賃金センサス、他の給料表の改定状況や人材確保の観点等も考慮して対処する必要がある。

イ 初任給調整手当

人材確保の観点から、金額や支給する期間について他都市との均衡も考慮したうえで、獣医師について初任給調整手当の支給対象とする必要がある。

(2) 特別給

年間支給月数を 0.05 月単位で改定しており、4.30 月分を 4.40 月分に引き上げ、引上げ分について、勤勉手当に配分する。

特定任期付職員及び会計年度任用職員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げることとする。

（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 4 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）	2.4 月
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月 （現行 0.95 月）	2.0 月
5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月	2.4 月
以降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月	2.0 月

3 改定の実施時期

月例給：令和 4 年 4 月 1 日（ただし、初任給調整手当については令和 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 5 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、令和 5 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	6,358 千円	6,520 千円	162 千円

<影響額：行政職 約 18.1 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

定年の引上げに伴い、55歳以上の職員に対して、勤務実績に応じた昇給の機会を確保し、執務意欲の維持・向上を図るためにも、課長級以下の級については、5年の昇給の機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当である。

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

多様で有意意欲のある人材を採用するため、本委員会においては、受験者負担の軽減や試験内容の多様化、就職先としての本市の魅力発信の機会づくりなどに取り組んできた。今後とも、より多くの受験者を確保できる試験制度の検討やウェブ説明会などの効果的な広報活動を充実していく。

イ 人材の育成

「デジタルトランスフォーメーション（DX）」を推進していくために、職員がICTの進展に伴って必要となるスキルや知識を習得し、積極的に業務に活用できるよう、また、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員や専門性、行動力、改善・問題解決力のある職員の育成・支援に努める必要がある。

ウ 定年引上げに伴う対応

高齢層職員には、専門知識や技術を持つだけでなく、新たな環境においても能力を発揮できるよう、研修・教育訓練の充実等、高齢層職員の持つ能力を最大限活かし、職場で力を発揮できる環境の整備を行う必要がある。また、労働衛生管理にもより一層の取組が求められる。

(2) 人事評価制度

人事評価結果をより明確に単年度の給与に反映させ、生涯賃金への影響を抑制することとし、令和4年度評価結果の給与反映から見直されたところであり、本委員会としては、今後の職員アンケートの結果を注視してまいりたい。また、テレワーク実施者の評価方法等、評価結果の信頼性及び職員の納得性の確保等について継続的な検証に努める必要がある。

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) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した職場環境の整備

テレワークにおける執務体制を確保するための適切なマネジメントを行うことが必要であると考えられる。さらに、各部署が掌握する業務のテレワークのしやすさ（適性）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。

(2) 長時間勤務の是正

令和3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もあり、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、職員の健康の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、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、職員の勤務の状況等を把握し、職員の疲労回復・健康維持にも十分配慮するなど、適切に対応する必要がある。

また、職員の長時間勤務を是正するためには、デジタル技術やデータを効果的に活用した業務の見直し、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求められる。

(3) 働きやすい職場環境の整備

ア 仕事と家庭の両立支援

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への取組が求められる。

イ 職員の心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの更なる活用、ラインケア研修等の充実、メンタルヘルス不調の連鎖防止の取組を行うとともに、長時間勤務による健康障害の予防及びセルフケアの啓発・支援等、メンタルヘルス不調による病気休職に至る前の病気休暇取得者への対策も含めた職員の健康保持・増進及び職場環境改善に取組が求められる。

(4) ハラスメントの防止

職員の安全衛生管理の観点からパワーハラスメントをはじめとする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る必要がある。

III 結びに

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、職員が健康でいきいきと働き続けられることが不可欠であると常々考えており、職員一人一人が生涯にわたって心身の健康を維持及び向上していけるよう環境を整備するとともに、定年の引上げに伴い、介護のために時間的制約を受ける職員の増加が想定されることにも留意して、柔軟な働き方への対応や長時間勤務の是正など、職員の働きやすい健全な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のある人材の確保につながるものとして実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行うなどの役割を適切に果たしてまいりたい。