

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成30年10月

大阪府人事委員会

目 次

第1 職員の給与等に関する報告	1
1 職員の構成と給与	1
(1) 職員の構成	1
ア 職員数	
イ 性別構成	
ウ 年齢構成	
エ 学歴別構成（最終学歴）	
(2) 職員の給与の状況	5
ア 平均給与（月例給）	
イ 給料	
ウ 管理職手当	
エ 扶養手当	
オ 地域手当	
カ 住居手当	
キ 通勤手当	
ク 単身赴任手当	
ケ 期末手当及び勤勉手当	
2 民間給与等の調査	10
(1) 調査の概要	10
(2) 調査結果	10
ア 平均給与（月例給）	
イ 家族手当	
ウ 住宅手当	
エ 特別給	
オ 給与改定等	
3 職員給与と民間給与との比較	12
4 物価及び生計費	12
5 人事院勧告の概要	13
第2 勧告	14
1 勧告	14
(1) 改定の内容	14
ア 給料表	
イ 期末手当及び勤勉手当	
(2) 改定の実施時期	15
(3) 所要の調整	15
2 勧告の考え方	41
(1) 本年の給与改定について	41
ア 経済状況及び民間の賃金動向	
イ 職員給与の状況	

ウ	給与較差の状況	
エ	給与較差の解消方策	
	(ア) 給料表	
	(イ) 所要の調整等	
オ	期末手当及び勤勉手当	
カ	初任給調整手当	
(2)	国家公務員給与との均衡について	44
(3)	賃金センサスの活用・研究	45
第3	意見	47
1	給与制度のあり方	47
(1)	給与勧告の意義とあるべき給与	47
(2)	高齢層職員の給与	48
(3)	再任用職員の給与	48
2	有為な人材の確保と職員の意欲向上に向けた取組み	49
(1)	有為な人材の確保	49
(2)	OJT、職員研修のあり方	50
(3)	人事評価制度	50
3	働きやすい職場環境の構築	52
(1)	長時間労働の是正	52
(2)	柔軟な働き方の推進	53
(3)	女性職員の活躍推進	54
(4)	子育て、介護支援	55
(5)	健康管理・メンタルヘルス	55
(6)	ハラスメント防止	56
4	公務員制度をめぐるその他の諸課題	57
(1)	教職員を取り巻く諸情勢	57
(2)	臨時・非常勤職員の処遇	59
(3)	高齢期職員の雇用	61
(4)	服務規律の確保	61
5	あるべき人事行政をめざして	62
結語		65
資料		

第1 職員の給与等に関する報告

1 職員の構成と給与

本委員会が行った「職員給与実態調査」によると、一般職職員（※）及び市町村立学校の府費負担教職員（以下、これらを合わせて「職員」という。）の職員構成や平均年齢、給与及び平成30年4月分給与の支給状況等は次のとおりである。

※「一般職職員」とは…

地方公務員は、法律上、知事や議員等の「特別職」と事務職員や教員、警察官等の「一般職」に区分される。上記の「一般職職員」は法律上の「一般職」を指している。

なお、本調査では、非常勤職員等を対象から除外している。

(1) 職員の構成

ア 職員数

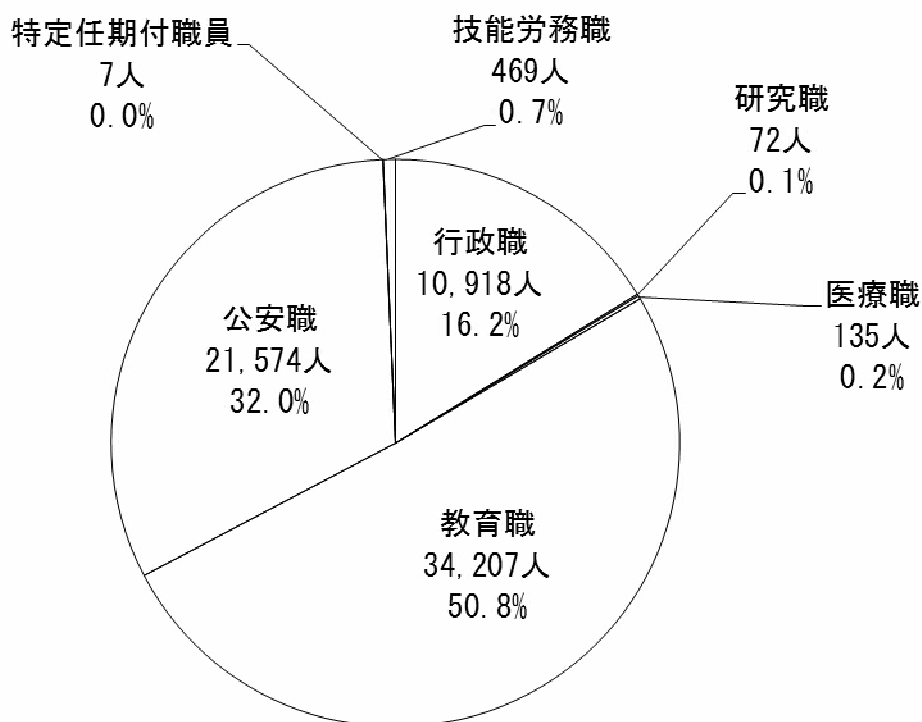
平成30年4月1日時点における職員総数は67,382人である。

これを給料表の適用職種別に見ると、行政職10,918人、研究職72人、医療職135人、教育職34,207人、公安職21,574人、特定任期付職員7人、さらに技能労務職469人（技能労務職給料表適用職員は勧告対象外であるが、参考までに記載）という構成である。教育職や公安職といった府民に身近な職種が大多数を占めており、両者を合計すると全体の82.8%にのぼる。

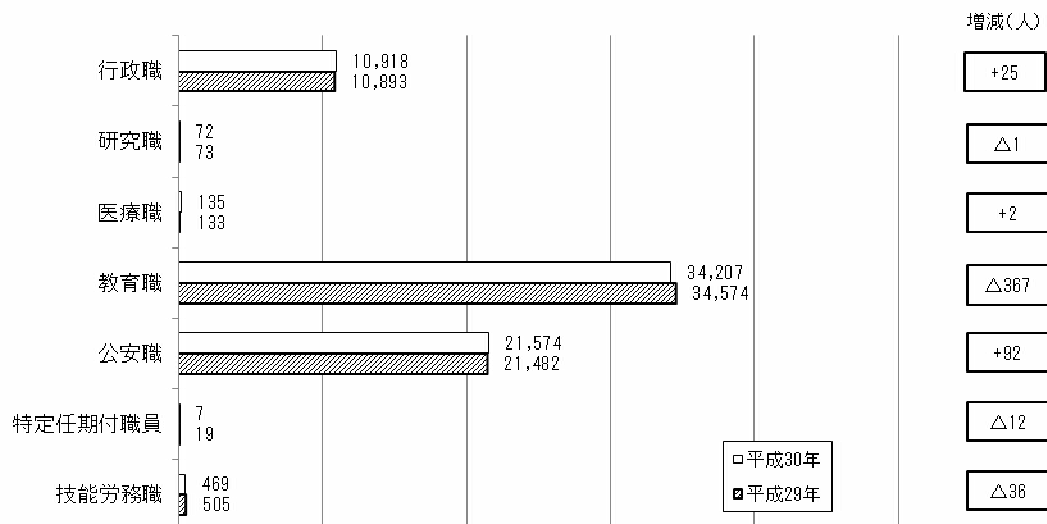
また、平成29年との比較では、全職員で△297人（△0.4%）の減少となっている。なお、職種別の内訳は、行政職+25人（+0.2%）、研究職△1人（△1.4%）、医療職+2人（+1.5%）、教育職△367人（△1.1%）、公安職+92人（+0.4%）、特定任期付職員△12人（△63.2%）、技能労務職△36人（△7.1%）という状況である。（資1頁：第1表）

給料表の適用職種ごとの主な職務内容

- 行政職・・・・・・・・ 一般行政事務職や土木、建築等の技術職など
- 研究職・・・・・・・・ 研究所に勤務する研究員など
- 医療職・・・・・・・・ 医師や看護師、薬剤師等の医療業務従事者
- 教育職・・・・・・・・ 小学校、中学校、高等学校等の校長、教頭、教諭など
- 公安職・・・・・・・・ 警察官
- 特定任期付職員・・・・ 任期を定め、高度の専門的知識を要する業務に従事する職員
- 技能労務職・・・・・・ 地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員

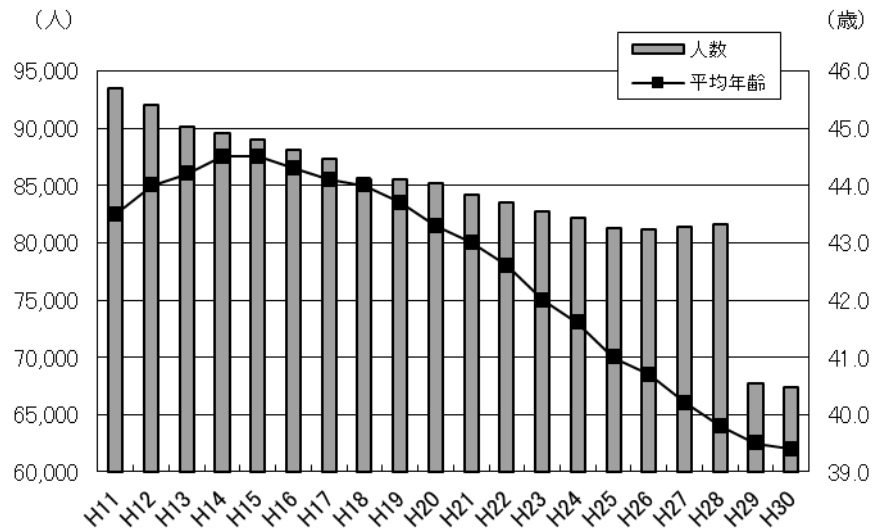


職種別人員の変化

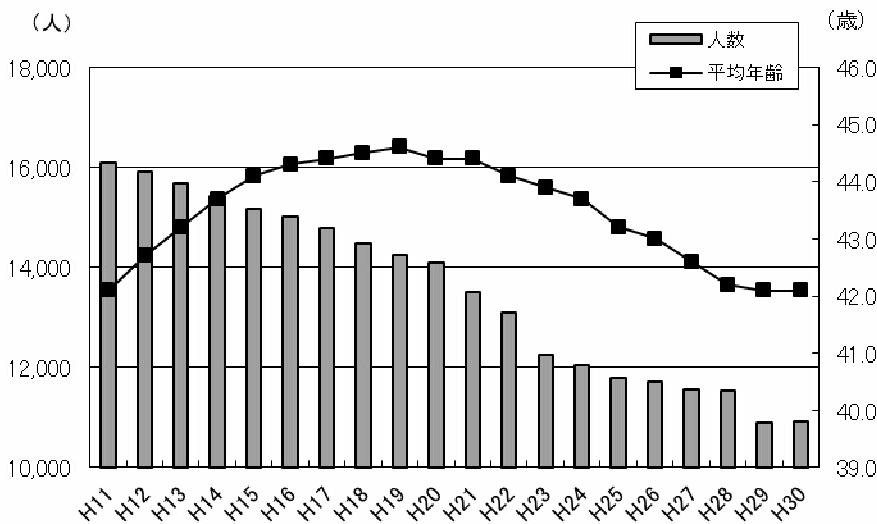


職員数及び平均年齢の推移

全職員



行政職給料表適用職員



※ 行政職給料表適用職員数から技能労務職員数を分離できる平成 11 年からの推移とした。

イ 性別構成

職員の性別構成は男性 62.8%、女性 37.2%となっている。行政職給料表適用職員の性別構成は、男性 60.7%、女性 39.3%となっている。

(資 1 頁：第 1 表)

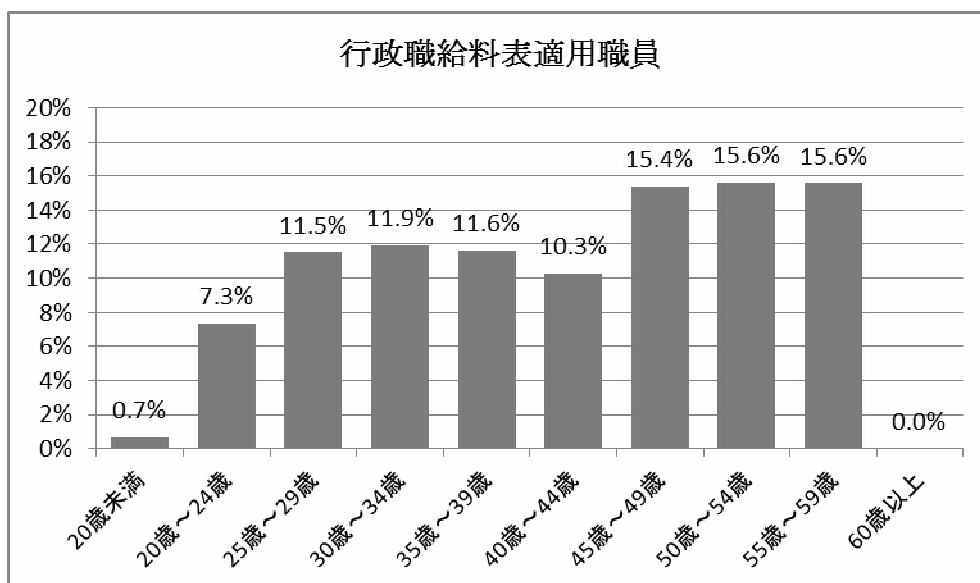
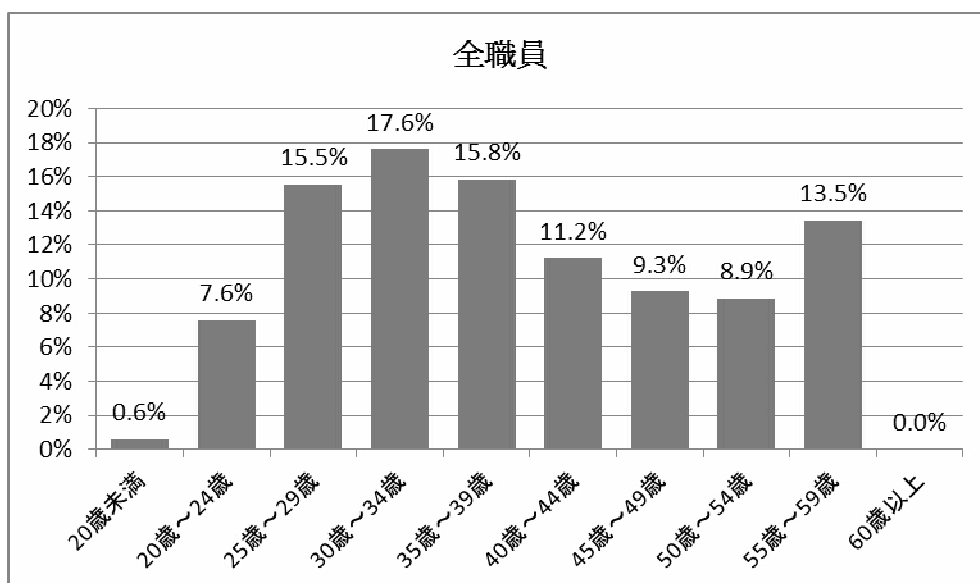
ウ 年齢構成

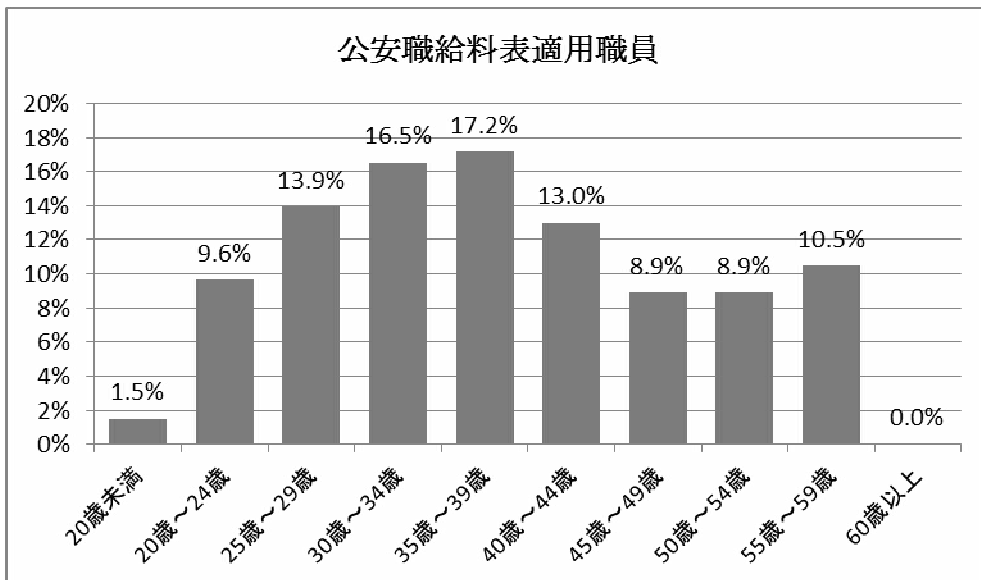
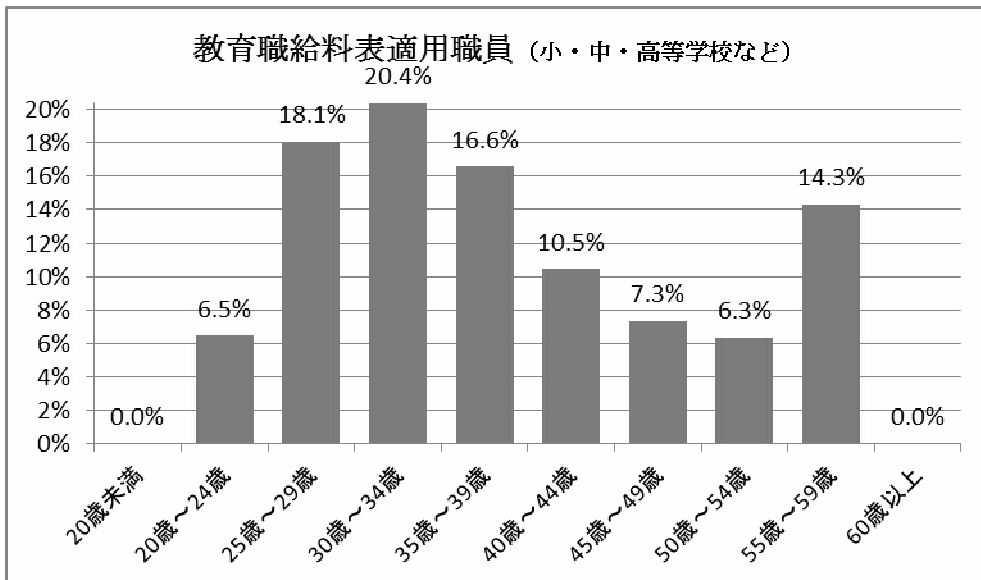
職員の平均年齢は 39.4 歳で、平成 29 年に比べ 0.1 歳低くなっている。職員の年齢分布を見ると、「30 歳～34 歳」が 17.6%で分布の最大となっている。給料表別では、行政職給料表適用職員は、「45 歳～49 歳」、

「50 歳～54 歳」及び「55 歳～59 歳」の割合がいずれも 15%台となっており、この年齢層で職員の半分近くを占めている。「40 歳～44 歳」の割合は 10.3%と前後の年齢層に比べて低くなっている。一方、教育職給料表（高等学校等教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表）適用職員は、分布の最大が「30 歳～34 歳（20.4%）」、公安職給料表適用職員は、分布の最大が「35 歳～39 歳（17.2%）」となっている。

（資1頁：第1表、資2頁：第2表）

職員の給料表別年齢分布





※在職者の多い給料表を表示。
 ※割合はそれぞれ端数処理をしているため、合計が100%とまらない場合もある。

エ 学歴別構成 (最終学歴)

職員の学歴別構成は、大学卒 72.7%、短大卒 5.8%、高校卒 21.3%、中学卒 0.2%となっている。行政職給料表適用職員の学歴別構成は、大学卒 55.5%、短大卒 6.5%、高校卒 37.5%、中学卒 0.5%となっている。

(資2頁：第3表)

(2) 職員の給与の状況

職員の給与は、毎月支払われる月例給と民間の賞与に相当する期末手当及び勤勉手当がある。月例給は給料と諸手当で構成され、このうち給料は基本給としての性格を有しており、職種ごとに13種類の給料表(※)が定めら

れている。また、各給料表は、職務の複雑、困難、責任の度合いに応じた「級」と、同一級の中で、職務経験による習熟度等を反映させた「号給」との組合せによって構成されている。

一方、諸手当は、補完的な給与としての性格を有し、生活給的な手当である扶養手当や住居手当、職務給的な手当である管理職手当、あるいは地域における民間給与との水準差の反映を主たる目的とした地域手当、さらには実費弁償に近い性格を有する通勤手当などがある。

また、期末手当及び勤勉手当は、先に述べたように民間の賞与に相当するものであり、このうち勤勉手当は考課査定分に相当し、勤務成績等に応じて支給することとなっている。

以上のように、職員の給与は、職員ごとの役職段階や職務経験、あるいは生活状況や勤務成績等に応じて具体的な支給額が決定される。

平成 30 年 4 月時点における職員の給与の支給状況は、以下のとおりとなっている。

※「13 種類の給料表」とは…

行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表（一）、同（二）、同（三）、高等学校等教育職給料表、小学校・中学校教育職給料表、公安職給料表、指定職給料表、第一号任期付研究員給料表、第二号任期付研究員給料表、特定任期付職員給料表の 12 種類に、技能労務職給料表を加えた 13 種類。

ア 平均給与（月例給）

全職員の平均給与月額（通勤手当及び時間外勤務手当等を除く。）は 395,639 円であり、その内訳は、給料 336,129 円、管理職手当 3,495 円、扶養手当 9,047 円、地域手当 38,372 円、住居手当 5,899 円、その他手当 2,697 円となっている。このうち、行政職給料表適用職員は平均給与月額が 382,788 円で、その内訳は、給料 325,681 円、管理職手当 5,528 円、扶養手当 8,320 円、地域手当 37,357 円、住居手当 5,758 円、その他手当 144 円となっている。 （資 3 頁：第 4 表）

イ 給料

基本給としての性格を持つ給料は、給料表（適用する職員が在職するのは 10 種類）を用いて職員ごとに支給額を決定している。給料表ごとの平均給料月額は、行政職 325,681 円（平均年齢 42.1 歳）、研究職 356,433 円

(同 42.9 歳)、医療職(一) 473,906 円(同 45.2 歳)、医療職(二) 360,049 円(同 47.7 歳)、医療職(三) 369,922 円(同 52.3 歳)、高等学校等教育職 358,302 円(同 40.9 歳)、小学校・中学校教育職 337,842 円(同 37.8 歳)、公安職 327,198 円(同 38.5 歳)、特定任期付職員 494,143 円(同 41.7 歳)、技能労務職 327,242 円(同 52.0 歳)となっている。
(資1頁:第1表、資3頁:第4表)

ウ 管理職手当

管理又は監督の地位にある職員(管理職)に対し、職務の級の最高号給の100分の25の額を超えない範囲で管理職手当を支給している。管理職手当を支給される職員は3,096人で、受給者1人当たりの平均支給月額は72,259円(「職員の管理職手当の特例に関する条例」による減額措置後の額)となっている。
(資3頁:第5表)

管理職手当受給者は、全職員の4.6%となっている。そのうち、女性の割合は17.9%であり、平成29年の17.3%に比べ、0.6ポイント上昇している。

エ 扶養手当

平成28年に国に準じて扶養手当の見直しを行った際に、経過措置を実施している。平成30年度は扶養親族を有する職員に対し、配偶者のみの場合6,500円、配偶者と子1人の場合16,500円、配偶者と子2人の場合26,500円、配偶者と子3人の場合36,500円を支給している。扶養手当を支給される職員は、全職員の44.7%で、受給者1人当たりの平均支給月額は20,235円、平均扶養親族数は2.1人となっている。
(資4頁:第6表)

オ 地域手当

府の区域及び当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額の11%(府域在勤者)に相当する地域手当を支給している。

(資3頁:第4表)

カ 住居手当

借家・借間に居住する職員（警察待機宿舎を除く。）で月額12,000円を超える家賃を負担する者に対し、負担する家賃の額に応じて27,000円を限度として住居手当を支給している。住居手当を支給される職員は、全職員の22.3%で、受給者1人当たりの平均支給月額が26,449円、負担する家賃の平均月額は68,923円となっている。（資4頁：第7表・第8表）

キ 通勤手当

交通機関又は交通用具を利用した通勤を常例とする職員に対し、最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法による交通費等に応じて55,000円を限度として通勤手当を支給している。通勤手当を支給される職員は、全職員の93.6%で、受給者1人当たりの平均支給月額は12,025円となっている。（資5頁：第9表）

ク 単身赴任手当

公署を異にする異動等又は在勤する公署の移転に伴い、転居し、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員に対し、職員の住居と配偶者等の住居との間の交通距離に応じて単身赴任手当を支給している。単身赴任手当を支給される職員は、全職員の0.1%で、受給者1人当たりの平均支給月額は39,357円となっている。（資5頁：第11表）

ケ 期末手当及び勤勉手当

期末手当については、6月の支給割合は1.225月分（特定管理職員（※）にあつては1.025月分）、12月の支給割合は1.375月分（特定管理職員にあつては1.175月分）、勤勉手当については、6月及び12月の支給割合はそれぞれ0.9月分（特定管理職員にあつては1.1月分）となっており、期末手当及び勤勉手当の年間平均支給割合は4.40月分（再任用職員、指定職給料表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）となっている。

なお、任期付研究員及び特定任期付職員には期末手当のみが支給され、

6月及び12月の支給割合はそれぞれ1.65月分となっている。

(資5頁：第12表)

※「特定管理職員」とは・・・

行政職給料表、医療職給料表及び公安職給料表並びに研究職給料表の適用を受ける職員のうち、部長級職員、次長級職員、課長級職員及び警視並びに総括研究員級職員で、管理職手当の区分が一種から四種及び七種の職を占める職員（休職にされている職員のうち公務上の負傷等による心身の故障のため、長期の休養を要する場合に該当して休職にされた職員以外の職員、外国派遣職員及び公益的法人等派遣職員を除く。）をいう。

これらの職員については、勤務成績をより給与に反映にさせる必要があるため、他の職員に比べて勤勉手当の支給割合を高く設定している。

2 民間給与等の調査

(1) 調査の概要

例年、本委員会は、職員と民間の給与を精確に比べるため、人事院や全国の人事委員会と共同で「職種別民間給与実態調査」（以下「民調」という。）を行っている。

平成30年は、府内所在の4,753事業所を母集団とし、このうち731事業所を抽出し、調査にあたったところであり、調査事業所の協力のもと、調査を完了した597事業所（完了率82.7%（※））に勤務する76職種、34,755人分の4月分給与のデータを得ることができた。（資52頁：第15表）

※「完了率」の算出方法は…

調査対象の731事業所のうち、調査実施時点において、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる事業所等が9所判明したので、これを除いた722事業所に占める調査完了事業所597所の割合を完了率としている。

(2) 調査結果

ア 平均給与（月例給）

調査対象従業員の平均給与月額（「きまって支給する給与」から時間外手当及び通勤手当を除いた額）は、事務部長692,085円（平均年齢52.2歳）、事務課長590,346円（同49.4歳）、事務係長398,834円（同46.4歳）、事務係員279,102円（同36.5歳）となっている。

また、初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒207,002円、高校卒168,001円となっており、新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40.5%、高校卒で44.0%となっている。（資54頁：第16表、資55頁：第17表、資56頁：第18表）

イ 家族手当

家族手当（扶養手当）制度がある事業所（77.0%）のうち、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は86.5%となっている。

家族手当制度があるとした事業所の受給者1人当たりの平均支給月額は、

配偶者のみの場合 13,571 円、配偶者と子1人の場合 19,500 円、配偶者と子2人の場合 25,141 円となっている。 (資 67 頁 : 第 19 表)

ウ 住宅手当

住宅手当（住居手当）を支給する事業所の割合は 60.4%、支給しない事業所の割合は 39.6%となっている。

借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、23,000 円以上 24,000 円未満となっている。 (資 68 頁 : 第 20 表)

エ 特別給

前年8月から当年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給の1人当たり平均支給額は、平均給与月額 of 4.47 月分に相当している。

また、賞与等に占める考課査定分の割合は、課長級が 52.6%、一般の従業員（係員）が 45.3%となっている。 (資 68 頁 : 第 21 表・第 22 表)

オ 給与改定等

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合が 46.1%、ベース改定を中止した事業所の割合が 8.8%、ベース改定の慣行のない事業所の割合が 45.1%となっており、ベースダウンについては実施した事業所がなかった。また、一般の従業員（係員）について、定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合が 89.8%（平成 29 年に比べて増額 32.1%、減額 3.4%、変化なし 54.3%）、定期昇給を停止した事業所の割合が 0.2%となっている。

(資 68 頁 : 第 23 表、資 69 頁 : 第 24 表)

3 職員給与と民間給与との比較

職員と民間従業員との給与比較は、「職員給与実態調査」及び「民調」の結果に基づいて行っており、職員にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係の職務に従事する従業員について、役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士の4月分給与をラスパイレス方式（※）で比較し較差を算定したところ、職員給与が民間給与を1,914円（0.5%）上回っていることが明らかになった。

（資70頁：第26表、資71頁：第27表）

※「ラスパイレス方式」とは…

個々の本府職員に、「役職段階・年齢・学歴」を同じくする民間従業員の給与を支給したとして、これに要する支給総額が現に職員に支払っている支給総額とどれ程の差があるのかを計算するのが「ラスパイレス方式」と呼ばれる方法である（例えて言うと、「役職段階・年齢・学歴」が本府職員と同じである民間従業員で「仮想府庁」を作つて、給与総額がどの程度になるのかを調べ、実際の本府職員の給与総額と比べている）。

具体的には、本府職員の「役職段階・年齢・学歴」別の平均給与（A1、A2、A3…）と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与（B1、B2、B3…）のそれぞれに、本府職員の数（C1、C2、C3…）を乗じた総額を計算して比べる。これを計算式にすると、次のようになる。このため、毎年の「民調」では、民間従業員ごとに「役職段階・年齢・学歴・給与支給額」等を調べている。

【計算式】

$$\frac{(B1 \times C1 + B2 \times C2 + B3 \times C3 \dots)}{(A1 \times C1 + A2 \times C2 + A3 \times C3 \dots)} \times 100 - 100 = \text{較差率} (\%)$$

4 物価及び生計費

本委員会が、総務省統計局の家計調査の結果を基に人事院と同様の方法で算定した平成30年4月の大阪市における標準生計費は、2人世帯139,870円、3人世帯175,730円、4人世帯211,610円、5人世帯247,480円となっている。

また、平成30年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、平成29年4月に比べ、全国では0.6%の上昇、大阪市においても0.6%の上昇となっている。

（資71頁：第28表、資72頁：第29表）

5 人事院勧告の概要

人事院は、平成 30 年 8 月 10 日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告した。

給与に関する勧告は、民間給与との較差 655 円（0.16%）に基づく給与改定として俸給表の引上げ（平均改定率 0.2%）、特別給（ボーナス）について 0.05 月分の引上げを内容とするものである。

また、公務員人事管理について報告を行うとともに、「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

それらの概要は、第 38 表、第 39 表及び第 40 表に示すとおりである。

（資 87 頁：第 38 表、資 89 頁：第 39 表、資 90 頁：第 40 表）

第2 勧告

1 勧告

職員の給与の決定条件に関する調査の結果は以上のとおりであり、職員給与と民間給与との較差、物価・生計費及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案すると、下記により職員の給与を改定する必要があると認められるので、所要の措置をとられるよう勧告する。

記

(1) 改定の内容

ア 給料表

- (ア) 職員の給与に関する条例に定める給料表
現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。
- (イ) 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例に定める給料表
現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。
- (ウ) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表
現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

イ 期末手当及び勤勉手当

- (ア) 平成30年6月期以降の支給割合
 - a 特定管理職員、指定職給料表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.925月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.45月分）とすること。
 - b 特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.125月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.55月分）とすること。
 - c 指定職給料表適用職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.975月分（再任用職員にあつては、従前のとおり）とすること。

d 任期付研究員及び特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

(イ) 平成31年6月期以降の支給割合

a 特定管理職員、指定職給料表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.3月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.725月分）とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.1月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.625月分）とすること。

c 指定職給料表適用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.7月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.375月分）とすること。

(2) 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、(1)のアについては、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から、(1)のイの(イ)については、平成31年4月1日から実施すること。

(3) 所要の調整

本年4月から(1)のアの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

別記第 1

行政職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	139,600	228,000	259,400	345,500	384,800	440,400	510,800	569,200
	2	140,700	230,200	261,200	347,800	387,300	442,700		
	3	141,900	232,200	263,000	350,000	390,000	444,800		
	4	143,000	234,100	264,900	352,400	392,500	447,000		
	5	144,100	235,800	266,700	354,700	395,100	448,600		
	6	145,200	237,500	268,900	357,000	397,800	450,400		
	7	146,300	239,200	271,000	359,100	400,600	452,300		
	8	147,400	241,000	273,200	361,400	403,300	454,300		
	9	148,500	242,500	275,400	363,600	405,700	456,200		
	10	149,900	244,100	277,600	365,800	408,100	457,900		
	11	151,200	245,900	279,700	367,900	410,400	459,400		
	12	152,500	247,700	281,900	370,100	412,700	461,200		
	13	153,800	249,300	284,100	372,200	414,800	462,500		
	14	155,300	251,200	286,200	374,400	416,800	464,000		
	15	156,800	252,700	288,200	376,500	418,700	465,400		
	16	158,400	254,500	290,300	378,700	420,700	466,900		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	159,700	255,900	292,600	381,000	422,600	468,200		
	18	161,200	257,900	294,800	383,200	424,500	469,500		
	19	162,700	259,800	296,900	385,300	426,300	470,700		
	20	164,200	261,700	299,100	387,500	428,200	471,700		
	21	165,600	263,600	301,200	389,500	430,000	472,500		
	22	168,300	265,500	303,400	391,200	431,600	473,000		
	23	170,900	267,300	305,500	392,800	433,100	473,400		
	24	173,500	269,200	307,700	394,500	434,700	473,800		
	25	176,200	271,100	310,000	396,200	436,200	474,000		
	26	177,900	273,000	312,100	397,700	437,500	474,400		
	27	179,600	274,700	314,200	399,300	438,800	474,800		
	28	181,300	276,600	316,300	400,900	440,100	475,300		
	29	182,800	278,400	318,300	402,300	441,200	475,900		
	30	184,600	280,300	320,400	403,500	442,500	476,300		
	31	186,200	282,100	322,500	404,600	443,700	476,700		
	32	188,000	283,900	324,600	405,800	445,000	477,100		
	33	189,500	285,700	326,600	406,900	445,900	477,600		
	34	191,300	287,600	328,800	408,100	446,700	477,900		
	35	192,900	289,400	330,800	409,300	447,300	478,300		
	36	194,700	291,300	332,900	410,500	447,800	478,700		
	37	195,700	292,800	334,700	411,400	448,200	479,000		
	38	197,400	294,600	336,800	412,100	448,700	479,400		
	39	199,100	296,400	338,900	412,800	449,000	479,800		
	40	200,600	298,200	341,000	413,500	449,400	480,200		
	41	204,900	300,000	342,800	414,200	449,700	480,500		
	42	206,800	301,700	344,800	414,900	450,000	480,800		
	43	208,900	303,300	346,800	415,500	450,300	481,100		
	44	210,800	305,000	348,800	415,900	450,600	481,300		
	45	212,400	306,700	350,700	416,300	450,800	481,500		
	46	214,100	308,400	352,600	416,600	451,000			
	47	216,100	310,100	354,400	416,800	451,200			
	48	218,100	311,800	356,300	417,000	451,400			
	49	219,900	313,000	358,000	417,200	451,600			
	50	222,000	314,600	359,500	417,400	451,800			
	51	224,000	316,200	361,000	417,600	452,000			
	52	226,000	317,800	362,500	417,800	452,200			

	53	227,700	319,400	363,800	418,000	452,400		
	54	229,400	321,000	364,900	418,200	452,600		
	55	231,100	322,600	366,000	418,400	452,800		
	56	233,000	324,100	367,100	418,600	453,000		
	57	234,300	325,500	368,000	418,800	453,200		
	58	236,000	326,700	369,100	419,000			
	59	237,600	327,900	370,200	419,200			
	60	239,300	328,900	371,300	419,400			
	61	240,600	329,600	372,100	419,600			
	62	242,100	330,500	372,800	419,800			
	63	243,200	331,400	373,400	420,000			
	64	244,700	332,200	374,100	420,200			
	65	245,900	332,800	374,400	420,400			
	66	247,400	333,500	375,100	420,600			
	67	248,900	334,300	375,800	420,800			
	68	250,500	335,100	376,500	421,000			
	69	251,600	335,800	376,800	421,200			
	70	253,200	336,500	377,500	421,400			
	71	254,700	337,200	378,200	421,600			
	72	256,300	337,900	378,900	421,800			
再	73	257,500	338,200	379,500	422,000			
任	74	258,900	338,800	380,200				
用	75	260,300	339,400	380,900				
職	76	261,700	340,000	381,600				
員	77	262,900	340,300	381,800				
	78	264,300	340,800	382,200				
	79	265,700	341,300	382,500				
	80	267,100	341,800	382,800				
以	81	268,300	342,200	383,100				
外	82	269,600	342,700	383,400				
の	83	270,900	343,100	383,700				
職	84	272,100	343,600	384,000				
員	85	273,100	343,800	384,400				
	86	274,400	344,300	384,700				
	87	275,700	344,700	385,100				
	88	277,000	345,200	385,500				
	89	278,100	345,500	385,700				
	90	279,200	346,000	385,900				
	91	280,300	346,500	386,100				
	92	281,400	347,000	386,300				
	93	282,400	347,200	386,500				
	94	283,400	347,400	386,700				
	95	284,400	347,900	386,900				
	96	285,300	348,400	387,100				
	97	286,100	348,600	387,300				
	98	287,000	349,000	387,500				
	99	287,900	349,400	387,700				
	100	288,800	349,600	387,900				
	101	289,700	349,800	388,100				
	102	290,500	350,000					
	103	291,300	350,200					
	104	292,100	350,400					
	105	292,700	350,700					
	106	293,200	350,900					
	107	293,700	351,100					
	108	294,000	351,300					

	109	294,200	351,500						
	110	294,500	351,700						
	111	294,800	351,900						
	112	295,000	352,100						
	113	295,200	352,300						
	114	295,600							
	115	296,000							
	116	296,400							
	117	296,600							
	118	296,900							
	119	297,200							
	120	297,500							
	121	297,800							
	122	298,200							
	123	298,600							
	124	298,800							
	125	299,000							
再	126	299,400							
任	127	299,600							
用	128	299,800							
職	129	300,000							
員	130	300,200							
以	131	300,400							
外	132	300,600							
の	133	300,800							
職	134	301,000							
員	135	301,200							
	136	301,400							
	137	301,600							
	138	301,800							
	139	302,000							
	140	302,200							
	141	302,400							
	142	302,600							
	143	302,800							
	144	303,000							
	145	303,200							
	146	303,400							
	147	303,600							
	148	303,800							
	149	304,000							
	150	304,200							
	151	304,400							
	152	304,600							
	153	304,800							
	154	305,000							
	155	305,200							
	156	305,400							
	157	305,600							
再任用職員		215,800	237,200	259,900	295,300	364,500	381,200	398,000	451,200

備考

この表は、他の給料表の適用を受けない全ての職員(附則第3項に規定する職員を除く。)に適用する。

研究職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	139,900	280,900	339,200	401,400
	2	141,000	283,700	341,500	404,500
	3	142,200	286,300	343,700	407,400
	4	143,300	289,100	345,900	410,500
	5	144,400	291,500	348,000	413,300
	6	145,700	294,300	350,300	416,200
	7	147,000	297,200	352,500	419,100
	8	148,300	300,000	354,700	421,900
	9	149,400	302,500	356,900	424,600
	10	151,100	305,500	359,000	427,400
	11	152,700	308,500	361,100	430,300
	12	154,300	311,400	363,300	433,200
	13	155,800	314,100	365,400	436,100
	14	157,700	317,000	367,300	439,000
	15	159,600	319,900	369,300	441,900
	16	161,600	322,700	371,300	444,800
再	17	163,400	325,300	373,200	447,700
任	18	165,600	327,600	375,400	450,600
用	19	167,800	330,000	377,600	453,500
職	20	169,900	332,300	379,700	456,300
員	21	172,100	334,700	381,700	459,200
	22	174,500	337,000	383,900	461,900
	23	176,800	339,300	386,100	464,600
	24	179,100	341,500	388,300	467,300
以	25	181,200	343,700	390,300	470,000
外	26	183,300	345,600	392,300	472,600
の	27	185,400	347,600	394,200	475,100
職	28	187,500	349,500	396,100	477,700
員	29	199,200	351,600	398,000	480,100
	30	201,500	353,300	400,000	482,500
	31	203,600	355,000	401,900	484,900
	32	205,900	356,600	403,800	487,300
	33	207,900	358,200	405,700	489,600
	34	210,300	359,900	407,500	492,000
	35	212,700	361,600	409,300	494,400
	36	215,100	363,100	411,100	496,800
	37	217,300	364,600	413,000	499,300
	38	220,100	366,100	414,600	501,600
	39	222,700	367,600	416,200	503,800
	40	225,300	369,100	417,800	506,100
	41	227,900	370,500	419,400	508,600
	42	231,100	371,900	421,000	510,500
	43	234,200	373,400	422,600	512,200
	44	237,300	374,800	424,200	514,100
	45	240,000	376,200	425,800	515,800
	46	242,700	377,800	427,300	517,100
	47	245,500	379,400	428,900	518,200
	48	248,200	380,900	430,500	519,400
	49	250,700	382,100	431,600	520,700
	50	253,400	383,500	433,100	521,900
	51	256,300	385,000	434,600	522,900
	52	259,200	386,400	436,100	524,100

	53	262,200	387,600	437,600	525,100
	54	264,300	388,700	439,000	525,800
	55	266,600	389,900	440,400	526,400
	56	268,800	390,900	441,700	527,100
	57	270,700	391,900	442,800	527,700
	58	273,100	392,800	444,000	528,300
	59	275,400	393,700	445,100	528,900
	60	277,700	394,600	446,200	529,500
	61	279,600	395,200	447,100	530,300
	62	281,300	396,000	447,700	530,900
	63	283,000	396,800	448,300	531,500
	64	284,800	397,600	448,900	532,100
	65	286,200	398,100	449,300	532,900
	66	287,500	398,900	449,800	533,500
	67	288,700	399,700	450,200	534,200
	68	289,900	400,500	450,700	535,000
	69	290,800	401,200	450,900	535,900
	70	292,100	401,900	451,300	536,600
	71	293,400	402,600	451,700	537,300
	72	294,700	403,300	452,100	538,000
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	296,000	403,800	452,300	538,800
	74	297,300	404,400	452,500	
	75	298,600	405,000	452,800	
	76	299,900	405,600	453,100	
	77	301,000	406,200	453,300	
	78	302,300	406,400	453,600	
	79	303,500	406,600	454,000	
	80	304,800	406,900	454,400	
	81	305,800	407,100	454,600	
	82	307,000	407,400		
	83	308,100	407,700		
	84	309,200	408,100		
	85	310,200	408,400		
	86	311,300	408,600		
	87	312,300	408,800		
	88	313,400	409,000		
	89	314,500	409,200		
	90	315,600	409,500		
91	316,600	409,800			
92	317,600	410,000			
93	318,700	410,300			
94	319,800	410,600			
95	320,800	410,900			
96	321,900	411,200			
97	322,800	411,400			
98	323,800	411,700			
99	324,900	412,000			
100	326,000	412,300			
101	327,000	412,500			
102	328,000				
103	329,000				
104	330,000				
105	331,000				
106	331,800				
107	332,600				
108	333,300				

	109	333,900			
	110	334,300			
	111	334,700			
	112	335,100			
	113	335,300			
	114	335,700			
	115	336,300			
	116	336,900			
	117	337,200			
	118	337,600			
	119	338,000			
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	120	338,500			
	121	339,000			
	122	339,500			
	123	340,000			
	124	340,500			
	125	340,900			
	126	341,400			
	127	341,800			
	128	342,300			
	129	342,900			
	130	343,400			
	131	343,900			
	132	344,400			
	133	344,700			
	134	345,200			
	135	345,600			
	136	346,100			
		137	346,500		
	138	347,000			
	139	347,500			
	140	348,000			
	141	348,600			
	142	349,000			
	143	349,400			
	144	349,700			
	145	350,100			
再任用 職員		263,300	289,100	332,600	392,800

備考

この表は、研究所、試験場等で人事委員会規則で定めるものに勤務し、試験研究又は調査研究の業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

医療職給料表

イ 医療職給料表（一）

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	242,900	338,000	406,100	586,100	620,800
	2	245,400	341,300	409,000		
	3	247,900	344,600	412,000		
	4	250,400	347,900	415,000		
	5	252,700	350,600	417,700		
	6	256,500	354,200	420,700		
	7	260,200	357,800	423,900		
	8	263,800	361,300	426,700		
	9	267,800	364,500	429,500		
	10	272,400	367,700	432,300		
	11	277,000	370,800	435,200		
	12	281,600	373,800	438,000		
	13	285,800	376,700	440,700		
	14	290,500	380,300	443,200		
	15	295,400	383,800	445,900		
	16	300,200	387,400	448,400		
	17	304,800	390,900	450,900		
	18	309,400	393,800	453,500		
	19	313,900	396,700	456,000		
再	20	318,500	399,500	458,500		
任	21	322,700	402,300	461,100		
用	22	326,700	405,100	463,500		
職	23	330,500	408,000	466,100		
員	24	334,400	410,700	468,600		
以	25	337,900	413,300	471,100		
外	26	341,000	415,700	473,500		
の	27	344,100	418,200	476,000		
職	28	347,200	420,600	478,300		
員	29	350,300	423,100	480,600		
	30	352,400	425,200	483,100		
	31	354,700	427,500	485,600		
	32	356,900	429,600	488,000		
	33	359,100	432,000	490,400		
	34	361,400	434,200	492,600		
	35	363,600	436,400	494,900		
	36	365,800	438,500	497,200		
	37	368,100	440,700	499,600		
	38	370,300	442,800	501,300		
	39	372,700	445,000	503,100		
	40	375,000	447,100	504,900		
	41	377,000	449,300	506,700		
	42	378,500	451,200	508,500		
	43	380,000	453,100	510,200		
	44	381,400	455,000	512,000		
	45	383,000	456,900	513,700		
	46	384,400	458,800	515,500		
	47	385,800	460,700	517,300		
	48	387,200	462,600	519,100		
	49	388,500	464,900	521,100		
	50	389,300	466,900	522,400		
	51	390,200	468,900	523,700		
	52	391,100	470,800	525,000		

	53	392,300	472,800	526,300		
	54	393,200	474,300	527,600		
	55	394,100	475,700	528,900		
	56	395,000	477,000	530,200		
	57	395,900	478,200	531,300		
	58	396,700	479,600	532,200		
	59	397,500	481,000	533,100		
	60	398,300	482,200	534,000		
	61	399,100	483,300	534,700		
	62	399,500	484,200	535,300		
	63	399,900	485,100	536,000		
	64	400,300	486,000	536,600		
	65	400,600	486,800	537,300		
	66		487,500	538,000		
	67		488,200	538,800		
	68		488,900	539,600		
再	69		489,600	540,500		
任	70		490,300	541,200		
用	71		491,000	541,900		
職	72		491,700	542,600		
員	73		492,100	543,100		
以	74		492,700	543,600		
外	75		493,300	543,900		
の	76		493,900	544,200		
職	77		494,300	544,600		
員	78		494,900	545,200		
	79		495,500	545,700		
	80		496,100	546,200		
	81		496,600	546,600		
	82		497,200	547,200		
	83		497,800	547,800		
	84		498,400	548,400		
	85		498,600	548,600		
	86		498,800	548,900		
	87		499,000	549,200		
	88		499,200	549,500		
	89		499,400	549,800		
	90		499,600			
	91		499,800			
	92		500,000			
	93		500,200			
	94		500,400			
	95		500,600			
	96		500,800			
	97		501,000			
再任用職員		302,200	345,500	401,800	477,000	579,800

備考

この表は、保健所等に勤務する医師及び歯科医師で人事委員会規則で定めるものに適用する。

□ 医療職給料表（二）

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	144,500	247,900	285,100	335,300	383,700
	2	145,900	249,300	287,400	337,600	386,400
	3	147,300	250,800	289,600	339,900	389,100
	4	148,700	252,300	291,900	342,200	391,700
	5	149,900	253,200	294,100	344,400	394,300
	6	151,700	254,700	296,400	346,800	397,000
	7	153,400	256,100	298,700	349,200	399,700
	8	155,100	257,500	300,900	351,500	402,400
	9	156,800	258,800	303,000	353,600	405,000
	10	158,500	260,200	305,300	355,900	407,300
	11	160,200	261,600	307,600	358,100	409,700
	12	162,000	263,000	309,900	360,400	412,000
	13	163,500	264,200	312,300	362,400	413,900
	14	165,400	266,100	314,500	364,600	416,000
	15	167,400	268,000	316,700	366,900	418,000
	16	169,300	269,800	318,900	369,100	420,100
	17	171,200	271,500	321,000	371,000	421,900
	18	173,100	273,400	323,100	373,500	423,900
	19	175,000	275,300	325,200	375,900	425,900
再	20	176,900	277,200	327,400	378,200	428,000
任	21	178,800	278,800	329,600	380,400	429,800
用	22	180,300	280,700	331,600	382,700	431,400
職	23	181,800	282,500	333,500	384,900	432,800
員	24	183,300	284,400	335,500	387,100	434,400
以	25	188,700	286,300	337,700	388,900	436,000
外	26	190,200	288,200	339,700	390,800	437,300
の	27	191,600	290,100	341,600	392,400	438,600
職	28	193,200	291,900	343,600	394,100	439,900
員	29	194,600	293,700	345,400	395,800	441,100
	30	196,600	295,600	347,300	397,400	442,100
	31	198,400	297,500	349,100	399,100	443,100
	32	200,200	299,400	351,000	400,700	444,100
	33	201,700	301,100	352,800	402,200	445,100
	34	203,700	302,900	354,700	403,500	446,100
	35	205,500	304,700	356,500	404,700	447,100
	36	207,400	306,400	358,400	406,000	447,900
	37	209,100	308,000	360,300	406,900	448,600
	38	210,900	309,700	361,900	408,100	449,000
	39	212,800	311,400	363,600	409,300	449,400
	40	214,600	313,100	365,200	410,500	449,700
	41	216,100	314,600	366,400	411,400	449,900
	42	217,600	316,300	367,600	412,200	450,100
	43	219,300	318,000	368,800	413,000	450,300
	44	220,900	319,700	370,000	413,800	450,500
	45	222,100	320,900	371,100	414,300	450,700
	46	223,900	322,500	372,200	414,900	450,900
	47	225,600	324,000	373,300	415,500	451,100
	48	227,300	325,600	374,400	416,000	451,300
	49	229,100	327,100	375,500	416,200	451,500
	50	230,600	328,400	376,500	416,400	451,700
	51	232,100	329,700	377,500	416,600	451,900
	52	233,700	331,000	378,500	416,800	452,100

	53	235,200	332,000	379,200	417,000	452,300
	54	236,700	333,100	380,100	417,300	
	55	238,100	334,200	381,000	417,500	
	56	239,600	335,100	381,900	417,700	
	57	240,900	335,700	382,400	417,900	
	58	242,300	336,600	383,200	418,100	
	59	243,700	337,500	384,000	418,300	
	60	245,200	338,300	384,800	418,500	
	61	246,500	338,800	385,300	418,700	
	62	248,000	339,400	386,000	418,900	
	63	249,500	340,100	386,700	419,100	
	64	250,900	340,800	387,400	419,400	
	65	252,200	341,300	388,000	419,600	
	66	253,800	342,000	388,700	419,900	
	67	255,300	342,700	389,300	420,100	
	68	256,900	343,400	389,800	420,300	
	69	258,400	343,900	390,000	420,500	
	70	259,800	344,500	390,400	420,700	
	71	261,200	345,100	390,700	420,900	
	72	262,600	345,700	391,000	421,100	
	73	263,800	346,000	391,400	421,300	
	74	265,200	346,600	391,800		
	75	266,600	347,200	392,100		
	76	268,000	347,800	392,400		
	77	269,100	348,000	392,700		
	78	270,400	348,500	393,100		
	79	271,700	349,000	393,600		
	80	272,900	349,500	394,000		
	81	273,800	349,700	394,200		
	82	275,100	350,100	394,500		
	83	276,400	350,500	394,800		
	84	277,700	350,800	395,100		
	85	278,700	351,000	395,400		
	86	279,800	351,400	395,700		
	87	280,900	351,800	396,000		
	88	282,000	352,200	396,300		
	89	283,000	352,700	396,600		
	90	284,000	353,100	396,900		
	91	285,100	353,500	397,200		
	92	286,200	353,800	397,500		
	93	287,100	354,000	397,800		
	94	287,900	354,300	398,000		
	95	288,700	354,600	398,200		
	96	289,500	354,800	398,400		
	97	290,200	355,000	398,600		
	98	290,800	355,200			
	99	291,400	355,400			
	100	292,000	355,600			
	101	292,500	355,800			
	102	293,000	356,000			
	103	293,500	356,200			
	104	293,900	356,400			
	105	294,100	356,600			
	106	294,300				
	107	294,500				
	108	294,700				

再任用職員以外の職員

	109	295,000				
	110	295,200				
	111	295,400				
	112	295,600				
	113	295,800				
	114	296,000				
	115	296,200				
	116	296,400				
	117	296,600				
	118	296,800				
	119	297,000				
	120	297,200				
	121	297,400				
	122	297,600				
	123	297,800				
	124	298,000				
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	125	298,200				
	126	298,400				
	127	298,600				
	128	298,800				
	129	299,000				
	130	299,200				
	131	299,400				
	132	299,600				
	133	299,800				
	134	300,000				
	135	300,200				
	136	300,400				
	137	300,600				
138	300,800					
139	301,000					
140	301,200					
141	301,400					
142	301,600					
143	301,800					
144	302,000					
145	302,200					
146	302,400					
147	302,600					
148	302,800					
149	303,000					
150	303,200					
151	303,400					
152	303,600					
153	303,800					
154	304,000					
155	304,200					
156	304,400					
157	304,600					
再任用 職員		216,000	247,800	261,500	329,600	372,700

備考

この表は、保健所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

ハ 医療職給料表（三）

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	157,900	235,000	260,900	291,200	339,000
	2	159,300	237,000	261,900	293,300	341,300
	3	160,800	239,000	263,000	295,400	343,600
	4	162,200	240,900	264,100	297,400	345,900
	5	163,600	242,800	265,300	299,200	348,000
	6	165,100	244,200	266,400	301,000	350,300
	7	166,600	245,600	267,700	303,000	352,600
	8	168,100	246,900	268,900	305,000	354,900
	9	169,400	247,900	270,200	307,100	357,100
	10	171,100	249,400	271,600	309,000	359,100
	11	172,700	250,900	273,100	311,000	361,000
	12	174,300	252,500	274,700	313,000	363,000
	13	175,800	253,800	276,200	314,800	365,000
	14	177,800	254,800	277,900	316,700	367,100
	15	179,800	255,900	279,600	318,600	369,200
	16	181,800	257,000	281,300	320,500	371,300
	17	193,500	258,000	282,900	322,400	373,400
	18	195,900	259,000	284,500	324,100	375,400
	19	198,200	260,100	286,100	325,800	377,300
	20	200,500	261,200	287,700	327,600	379,400
	21	202,900	262,300	289,400	329,300	381,400
	22	204,300	263,500	290,900	331,000	383,500
	23	205,700	264,800	292,600	332,700	385,400
	24	207,100	266,100	294,200	334,500	387,500
	25	208,500	267,400	295,700	336,300	389,400
	26	209,900	269,000	297,500	338,100	391,300
	27	211,300	270,500	299,400	339,700	393,000
	28	212,700	272,100	301,300	341,400	394,800
	29	214,100	273,600	303,000	343,000	396,600
	30	215,700	275,200	304,800	344,700	398,500
	31	217,300	276,800	306,600	346,400	400,400
	32	218,900	278,400	308,300	348,200	402,200
	33	220,400	279,900	309,800	350,000	403,900
	34	222,300	281,400	311,500	351,900	405,600
	35	224,200	282,900	313,000	353,700	407,400
	36	226,200	284,300	314,600	355,500	409,200
	37	228,000	285,700	316,200	357,300	410,900
	38	229,900	287,200	317,800	359,000	412,700
	39	231,800	288,600	319,400	360,700	414,500
	40	233,700	290,100	321,000	362,400	416,300
	41	235,700	291,600	322,500	363,900	417,900
	42	237,100	293,000	324,000	365,300	419,400
	43	238,400	294,600	325,500	366,800	421,000
	44	239,800	296,200	327,000	368,400	422,600
	45	241,000	297,600	328,200	369,900	423,700
	46	242,600	299,100	329,600	371,200	424,900
	47	244,000	300,500	331,100	372,600	426,100
	48	245,400	301,900	332,600	374,000	427,300
	49	246,900	303,100	333,900	375,400	428,500
	50	247,900	304,500	335,300	376,800	429,700
	51	248,900	305,900	336,700	378,100	430,900
	52	249,900	307,300	338,100	379,400	432,100

	53	251,000	308,700	339,600	380,800	433,100
	54	252,100	310,000	340,900	382,000	434,100
	55	253,100	311,300	342,300	383,200	435,100
	56	254,200	312,600	343,700	384,400	436,000
	57	255,200	313,900	344,600	385,500	436,800
	58	256,500	315,300	345,900	386,500	437,500
	59	257,800	316,700	347,100	387,500	438,200
	60	259,100	318,100	348,300	388,500	438,800
	61	260,300	319,300	349,300	389,300	439,300
	62	261,800	320,500	350,500	390,000	439,800
	63	263,100	321,800	351,700	390,700	440,300
	64	264,500	323,100	352,900	391,200	440,700
	65	265,900	324,300	354,100	391,600	441,000
	66	267,500	325,500	355,300	391,900	441,400
	67	269,100	326,800	356,500	392,300	441,800
	68	270,600	328,000	357,700	392,700	442,100
	69	272,000	328,900	358,500	393,000	442,400
	70	273,600	330,000	359,600	393,300	
	71	275,200	331,000	360,700	393,700	
	72	276,700	332,000	361,800	394,100	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	278,200	333,000	362,600	394,400	
	74	279,700	334,100	363,700	394,700	
	75	281,200	335,200	364,700	395,000	
	76	282,700	336,400	365,800	395,300	
	77	284,100	337,400	366,700	395,500	
	78	285,600	338,600	367,500	395,700	
	79	287,000	339,800	368,300	395,900	
	80	288,400	341,000	369,100	396,100	
	81	289,700	342,100	369,900	396,300	
	82	291,100	343,200	370,300	396,500	
	83	292,500	344,300	370,800	396,700	
	84	294,000	345,400	371,300	396,900	
	85	295,300	346,400	371,700	397,100	
	86	296,700	347,400	372,100	397,300	
	87	298,100	348,400	372,500	397,500	
	88	299,500	349,400	372,900	397,700	
	89	301,000	350,200	373,300	397,900	
	90	302,300	350,900	373,600	398,100	
91	303,500	351,700	373,900	398,300		
92	304,800	352,500	374,200	398,500		
93	305,800	353,200	374,400	398,700		
94	307,100	353,800	374,700	398,900		
95	308,400	354,400	374,900	399,100		
96	309,700	355,000	375,100	399,300		
97	310,700	355,400	375,300	399,500		
98	311,900	355,900	375,500			
99	313,100	356,300	375,700			
100	314,300	356,800	375,900			
101	315,500	357,300	376,100			
102	316,700	357,600	376,300			
103	317,900	358,000	376,500			
104	318,900	358,400	376,700			
105	319,700	358,900	376,900			
106	320,400	359,300	377,100			
107	321,000	359,700	377,300			
108	321,700	360,100	377,500			

	109	322,200	360,400	377,700		
	110	322,900	360,800	377,900		
	111	323,500	361,200	378,100		
	112	324,100	361,600	378,300		
	113	324,500	361,900	378,500		
	114	325,000	362,200			
	115	325,500	362,500			
	116	326,000	362,800			
	117	326,500	363,100			
	118	327,000	363,400			
	119	327,500	363,700			
	120	328,000	364,000			
	121	328,400	364,300			
	122	328,800	364,600			
	123	329,100	364,800			
	124	329,400	365,000			
	125	329,600	365,200			
	126	329,900				
	127	330,200				
	128	330,500				
再任用職員以外の職員	129	330,900				
	130	331,200				
	131	331,500				
	132	331,800				
	133	332,000				
	134	332,300				
	135	332,600				
	136	332,900				
	137	333,100				
	138	333,400				
	139	333,700				
	140	334,000				
	141	334,200				
	142	334,500				
	143	334,800				
	144	335,100				
	145	335,400				
	146	335,700				
	147	336,000				
	148	336,300				
	149	336,600				
	150	336,800				
	151	337,000				
	152	337,200				
	153	337,400				
	154	337,600				
	155	337,800				
	156	338,000				
	157	338,200				
	158	338,400				
	159	338,600				
	160	338,800				
	161	339,000				
	162	339,200				
	163	339,400				
	164	339,600				
	165	339,800				
再任用職員		260,700	267,500	278,000	294,700	332,400

備考

この表は、保健所等に勤務する看護師、准看護師その他の職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

教育職給料表

イ 高等学校等教育職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	153,100	186,200	271,800	405,500	477,500
	2	154,600	189,000	274,100	407,300	479,000
	3	156,100	191,700	276,700	408,900	480,500
	4	157,600	194,400	279,400	410,400	482,000
	5	159,300	197,300	281,900	411,900	483,400
	6	161,200	199,000	284,400	413,400	484,200
	7	163,000	200,600	287,000	414,900	485,000
	8	164,800	202,300	289,600	416,400	485,700
	9	166,600	204,100	292,000	417,800	486,600
	10	168,700	205,800	294,800	419,200	487,400
	11	170,700	207,300	297,500	420,700	488,200
	12	172,700	209,000	300,300	422,200	489,000
	13	174,700	210,700	302,600	423,600	489,600
	14	176,900	212,700	305,500	425,200	490,400
	15	179,100	214,800	308,300	426,800	491,200
	16	181,300	216,800	311,100	428,400	492,000
	17	183,600	218,500	313,800	430,000	492,900
	18	186,200	220,800	316,600	431,500	493,700
	19	188,700	223,000	319,400	433,100	494,300
	20	191,200	225,300	322,200	434,700	494,900
	21	193,700	227,500	325,000	436,300	495,500
	22	195,400	230,400	327,500	437,900	496,100
	23	197,100	233,400	330,000	439,500	496,700
	24	198,800	236,300	332,400	441,000	497,300
	25	200,300	239,300	334,800	442,500	497,900
	26	202,000	242,200	337,200	443,800	498,500
	27	203,500	245,000	339,500	445,100	499,100
	28	205,200	247,800	341,800	446,400	499,700
	29	206,500	250,200	344,100	447,800	500,300
	30	208,300	252,800	346,400	449,000	
	31	210,100	255,800	348,600	450,100	
	32	211,900	258,700	350,900	451,300	
	33	213,500	261,700	353,100	452,600	
	34	215,600	264,000	355,400	453,800	
	35	217,700	266,500	357,600	455,200	
	36	219,900	269,000	359,900	456,700	
	37	221,800	271,500	362,100	458,100	
	38	223,700	274,000	364,400	459,600	
	39	225,800	276,500	366,700	461,100	
	40	227,800	279,000	368,900	462,600	
	41	229,800	281,100	371,100	464,000	
	42	231,500	283,800	373,300	464,900	
	43	233,200	286,500	375,500	465,800	
	44	234,900	289,200	377,700	466,700	
	45	236,300	291,400	379,700	467,300	
	46	238,000	294,100	381,900	468,200	
	47	239,800	296,800	384,000	469,100	
	48	241,600	299,300	386,100	469,800	
	49	243,500	301,600	388,100	470,300	
	50	244,900	304,400	390,200	470,800	
	51	246,400	307,200	392,200	471,300	
	52	247,900	309,900	394,200	471,800	

	53	249,100	312,500	396,200	472,200
	54	250,800	315,100	398,100	472,800
	55	252,300	317,700	399,900	473,200
	56	253,800	320,200	401,700	473,600
	57	255,000	322,600	403,300	473,900
	58	256,500	325,000	404,600	474,300
	59	258,000	327,400	405,900	474,700
	60	259,400	329,700	407,200	475,100
	61	260,800	332,000	408,500	475,500
	62	262,400	334,300	409,800	
	63	263,900	336,500	411,200	
	64	265,400	338,700	412,600	
	65	266,800	341,000	414,000	
	66	268,500	343,300	415,400	
	67	270,200	345,600	416,700	
	68	271,900	347,900	418,100	
	69	273,300	350,000	419,500	
	70	274,800	352,400	420,900	
	71	276,200	354,700	422,300	
	72	277,700	357,000	423,700	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	278,900	359,100	424,900	
	74	280,300	361,400	426,300	
	75	281,700	363,500	427,700	
	76	283,000	365,700	429,100	
	77	284,200	367,600	430,300	
	78	285,400	369,800	431,400	
	79	286,600	371,800	432,600	
	80	287,700	374,000	433,700	
	81	288,800	376,100	434,700	
	82	290,000	378,100	435,400	
	83	291,200	380,000	436,100	
	84	292,400	381,800	436,800	
	85	293,600	383,800	437,400	
	86	294,800	385,500	438,100	
	87	296,000	387,100	438,800	
	88	297,200	388,700	439,500	
	89	298,200	390,000	440,000	
	90	299,400	391,300	440,600	
	91	300,600	392,600	441,200	
	92	301,800	393,900	441,800	
	93	302,400	395,300	442,300	
	94	303,600	396,500	442,500	
	95	304,800	397,800	442,700	
	96	306,000	399,100	442,900	
	97	307,000	400,600	443,100	
	98	308,100	401,800	443,300	
	99	309,200	403,000	443,500	
	100	310,300	404,300	443,700	
	101	311,000	405,500	443,900	
	102	312,100	406,600	444,100	
	103	313,100	407,700	444,300	
	104	314,100	408,800	444,500	
	105	314,800	409,700	444,700	
	106	315,600	410,800	444,900	
	107	316,400	411,900	445,100	
	108	317,200	413,000	445,300	

	109	317,700	413,800	445,500	
	110	318,200	414,600		
	111	318,800	415,500		
	112	319,400	416,300		
	113	320,000	417,000		
	114	320,500	417,500		
	115	321,000	417,900		
	116	321,500	418,200		
	117	321,900	418,400		
	118	322,400	418,800		
	119	322,900	419,200		
	120	323,400	419,600		
	121	323,800	420,000		
	122	324,300	420,200		
	123	324,700	420,400		
	124	325,100	420,700		
	125	325,600	421,000		
	126	326,000	421,200		
	127	326,400	421,400		
	128	326,600	421,600		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	129	326,800	421,800		
	130	327,000	422,000		
	131	327,200	422,200		
	132	327,400	422,400		
	133	327,600	422,600		
	134	327,800	422,800		
	135	328,000	423,000		
	136	328,200	423,200		
	137	328,400	423,400		
	138	328,600	423,600		
	139	328,800	423,800		
	140	329,000	424,000		
	141	329,200	424,200		
	142	329,400	424,400		
	143	329,600	424,600		
	144	329,800	424,800		
	145	330,000	425,000		
	146	330,200	425,200		
	147	330,400	425,400		
	148	330,600	425,600		
	149	330,800	425,800		
	150	331,000			
	151	331,200			
	152	331,400			
	153	331,600			
	154	331,800			
	155	332,000			
156	332,200				
157	332,400				
158	332,600				
159	332,800				
160	333,000				
161	333,200				
162	333,400				
163	333,600				
164	333,800				

	165	334,000				
	166	334,200				
	167	334,400				
	168	334,600				
	169	334,800				
再任用 職員		236,000	279,600	309,200	338,000	424,600

備考

- この表は、高等学校若しくは特別支援学校に勤務する校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員又は学校教育法第71条の規定により高等学校における教育と一貫した教育を施す中学校に勤務する職員で人事委員会規則で定めるもの並びに人事委員会規則で定める職員に適用する。
- この表の1級の165号給から169号給までは、人事委員会規則で定める講師及び養護助教諭のみに適用する。
- この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,700円をそれぞれ加算した額とする。

□ 小学校・中学校教育職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	153,100	168,900	271,800	386,200	442,900
	2	154,600	171,000	274,100	388,000	443,900
	3	156,100	173,100	276,700	389,800	444,900
	4	157,600	175,300	279,400	391,500	446,100
	5	159,300	177,300	281,900	393,100	447,100
	6	161,200	179,500	284,400	394,900	448,000
	7	163,000	181,700	287,000	396,700	448,800
	8	164,800	183,900	289,600	398,600	449,700
	9	166,600	186,200	292,000	400,400	450,800
	10	168,700	189,000	294,800	402,100	451,600
	11	170,700	191,700	297,500	403,800	452,400
	12	172,700	194,400	300,300	405,400	453,300
	13	174,700	197,300	302,600	406,800	454,100
	14	176,900	199,000	305,500	408,000	454,800
	15	179,100	200,600	308,300	409,200	455,500
	16	181,300	202,300	311,100	410,400	456,100
	17	183,600	204,100	313,800	412,000	456,600
	18	186,200	205,800	316,600	413,200	457,300
	19	188,700	207,300	319,400	414,500	458,000
再	20	191,200	209,000	322,200	415,800	458,700
任	21	193,700	210,700	325,000	416,700	459,200
用	22	195,400	212,700	327,500	418,100	459,900
職	23	197,100	214,800	330,000	419,500	460,600
員	24	198,800	216,800	332,400	420,900	461,300
以	25	200,300	218,500	334,800	421,900	461,900
外	26	201,900	220,800	337,200	423,100	462,600
の	27	203,300	223,000	339,500	424,300	463,300
職	28	204,900	225,300	341,800	425,500	464,000
員	29	206,400	227,500	344,100	426,300	464,500
	30	208,300	230,400	346,300	427,500	465,200
	31	210,200	233,400	348,500	428,700	465,900
	32	212,000	236,300	350,700	429,900	466,600
	33	213,400	239,300	352,800	430,800	467,200
	34	215,400	242,200	354,800	431,400	467,900
	35	217,400	245,000	356,700	432,000	468,600
	36	219,400	247,800	358,700	432,600	469,300
	37	221,300	250,200	360,700	433,200	469,800
	38	223,200	252,800	362,500	433,800	
	39	225,100	255,800	364,200	434,400	
	40	226,900	258,700	366,000	435,000	
	41	228,800	261,700	367,800	435,400	
	42	230,500	264,000	369,500	435,900	
	43	232,200	266,500	371,100	436,400	
	44	233,900	269,000	372,800	436,900	
	45	235,300	271,500	374,400	437,300	
	46	237,100	274,000	376,000	437,600	
	47	238,900	276,500	377,600	437,900	
	48	240,700	279,000	379,300	438,200	
	49	242,500	281,100	381,000	438,600	
	50	244,000	283,800	382,500	438,900	
	51	245,600	286,500	383,900	439,200	
	52	247,000	289,200	385,400	439,500	

	53	248,100	291,400	387,000	439,700
	54	249,800	294,100	388,300	440,000
	55	251,300	296,800	389,600	440,300
	56	252,800	299,300	391,000	440,600
	57	254,100	301,600	392,200	440,900
	58	255,500	304,400	393,300	441,200
	59	256,800	307,200	394,400	441,500
	60	258,100	309,900	395,600	441,800
	61	259,500	312,500	396,600	442,100
	62	261,000	315,100	397,700	442,300
	63	262,400	317,700	398,800	442,500
	64	263,800	320,200	399,900	442,700
	65	265,000	322,600	400,900	442,900
	66	266,600	325,000	402,100	443,100
	67	268,200	327,400	403,300	443,300
	68	269,800	329,700	404,500	443,500
	69	271,400	332,000	405,500	443,700
	70	272,900	334,300	406,600	443,900
	71	274,300	336,500	407,700	444,100
	72	275,800	338,700	408,800	444,300
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	276,900	341,000	409,600	444,500
	74	278,200	343,300	410,600	
	75	279,500	345,600	411,600	
	76	280,800	347,900	412,600	
	77	282,100	349,900	413,500	
	78	283,300	351,700	414,300	
	79	284,400	353,500	415,100	
	80	285,500	355,400	415,900	
	81	286,600	357,200	416,600	
	82	287,800	359,000	417,300	
	83	289,000	360,600	418,000	
	84	290,200	362,400	418,700	
	85	291,100	363,900	419,300	
	86	292,100	365,600	419,700	
	87	293,100	367,200	420,100	
	88	294,100	368,900	420,500	
	89	294,900	370,600	420,900	
	90	295,800	372,000	421,200	
	91	296,700	373,300	421,500	
	92	297,600	374,700	421,800	
	93	298,000	376,300	422,200	
	94	298,800	377,600	422,500	
	95	299,600	378,900	422,800	
	96	300,400	380,200	423,100	
	97	301,300	381,300	423,300	
	98	302,100	382,100	423,500	
	99	302,900	383,000	423,700	
	100	303,700	383,900	423,900	
	101	304,500	385,000	424,100	
	102	305,000	386,000	424,300	
	103	305,500	387,000	424,500	
	104	305,900	388,000	424,700	
	105	306,100	388,900	424,900	
	106	306,300	389,900	425,100	
	107	306,600	390,800	425,300	
	108	306,800	391,800	425,500	

	109	307,000	392,600	425,700		
	110	307,300	393,600	425,900		
	111	307,500	394,600	426,100		
	112	307,800	395,600	426,300		
	113	308,000	396,200	426,500		
	114	308,300	397,100			
	115	308,600	398,000			
	116	308,900	398,900			
	117	309,100	399,800			
	118	309,400	400,600			
	119	309,700	401,400			
	120	309,900	402,200			
	121	310,100	403,000			
	122	310,300	403,800			
	123	310,500	404,500			
	124	310,700	405,300			
	125	310,900	405,600			
	126		406,000			
	127		406,600			
	128		406,900			
再	129		407,400			
任	130		407,800			
用	131		408,400			
職	132		408,800			
員	133		409,100			
以	134		409,500			
外	135		409,900			
の	136		410,300			
職	137		410,700			
員	138		411,100			
	139		411,500			
	140		411,900			
	141		412,300			
	142		412,600			
	143		412,900			
	144		413,200			
	145		413,400			
	146		413,700			
	147		414,000			
	148		414,300			
	149		414,600			
	150		414,800			
	151		415,000			
	152		415,200			
	153		415,400			
	154		415,600			
	155		415,800			
	156		416,000			
	157		416,200			
	158		416,400			
	159		416,600			
	160		416,800			
	161		417,000			
再任用職員		227,200	276,800	304,500	331,600	414,300

備考

- この表は、小学校、中学校又は義務教育学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭及び養護助教諭(高等学校等教育職給料表の適用を受ける職員を除く。)並びに人事委員会規則で定める職員に適用する。
- この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,500円をそれぞれ加算した額とする。

公安職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	162,600	204,000	228,400	274,400	324,400	389,200	431,900	437,500
	2	164,300	206,000	230,700	275,300	326,700	391,600	433,800	439,300
	3	166,100	208,100	233,000	276,700	328,900	394,000	435,500	441,000
	4	167,800	210,100	235,100	278,200	331,100	396,200	437,300	442,800
	5	169,300	212,200	236,300	279,800	333,500	398,300	438,600	444,300
	6	171,200	214,100	238,300	281,200	335,700	400,600	440,200	446,000
	7	173,000	216,000	240,300	282,800	338,100	402,800	441,800	447,600
	8	174,900	217,900	242,300	284,400	340,400	405,100	443,600	449,400
	9	176,600	220,100	244,200	286,300	342,700	407,300	445,000	450,700
	10	178,300	222,300	246,200	288,100	345,000	409,600	446,700	452,400
	11	180,000	224,600	248,100	290,000	347,300	411,900	448,100	454,000
	12	181,700	226,600	250,200	291,800	349,500	414,100	449,800	455,700
	13	183,600	227,800	252,000	293,200	351,900	416,100	451,000	456,700
	14	185,700	229,800	253,600	295,700	354,300	418,200	452,800	458,100
	15	187,800	231,900	255,300	297,900	356,600	420,300	454,600	459,700
	16	189,900	234,000	257,000	300,300	358,800	422,300	456,300	461,500
	17	192,100	235,800	258,300	302,500	361,000	424,100	457,800	462,800
	18	194,500	237,900	260,000	304,900	363,300	425,900	459,600	464,500
	19	196,900	239,900	261,800	307,200	365,600	427,600	461,400	466,200
再	20	199,300	241,800	263,500	309,500	367,900	429,200	463,100	468,000
任	21	201,800	243,600	265,200	311,600	370,200	430,800	464,500	469,500
用	22	203,600	245,000	266,300	313,900	372,500	432,200	466,200	471,100
職	23	205,400	246,400	267,600	316,200	374,700	433,600	467,800	472,700
員	24	207,200	247,700	269,000	318,500	377,000	435,000	469,500	474,300
以	25	209,100	248,500	270,300	320,700	379,200	436,500	470,800	475,600
外	26	210,800	250,000	271,800	323,100	381,600	438,100	472,200	477,000
の	27	212,500	251,500	273,300	325,500	383,900	439,700	473,600	478,300
職	28	214,200	252,900	275,200	327,900	386,200	441,300	475,000	479,700
員	29	216,300	254,200	276,800	329,900	388,200	442,500	476,000	480,900
	30	218,600	255,300	278,400	332,200	390,600	444,200	476,600	481,600
	31	221,000	256,300	280,100	334,600	392,900	445,900	477,100	482,300
	32	223,300	257,600	281,900	336,900	395,200	447,600	477,700	483,000
	33	225,400	258,800	283,100	339,000	397,200	448,900	478,100	483,300
	34	227,300	260,000	285,300	341,200	399,400	450,500	478,700	484,000
	35	229,400	261,300	287,400	343,400	401,600	452,000	479,200	484,700
	36	231,400	262,700	289,500	345,400	403,800	453,200	479,700	485,300
	37	233,300	264,000	291,700	347,600	405,700	454,300	480,100	485,700
	38	235,400	265,200	293,700	349,700	407,800	454,800	480,600	486,400
	39	237,300	266,500	295,700	351,800	410,000	455,200	481,100	487,100
	40	239,200	268,000	297,600	353,900	412,200	455,600	481,600	487,800
	41	240,900	268,900	299,300	356,000	413,800	455,800	481,800	488,300
	42	242,600	270,600	301,200	358,100	415,500	456,200	482,200	489,000
	43	244,200	272,200	303,000	360,000	417,100	456,600	482,700	489,400
	44	245,700	273,800	304,800	362,000	418,800	457,000	483,100	489,700
	45	246,400	275,100	306,800	364,100	420,500	457,400	483,300	489,900
	46	247,600	276,800	308,700	366,200	422,000	457,800	483,800	490,200
	47	249,000	278,500	310,600	368,300	423,500	458,200	484,300	490,500
	48	250,300	280,200	312,400	370,200	425,100	458,600	484,800	490,800
	49	251,800	281,800	314,200	372,100	426,600	459,000	485,200	491,200
	50	252,900	283,400	316,100	374,200	428,000	459,300	485,500	491,500
	51	254,100	285,000	317,900	376,200	429,500	459,600	485,800	491,800
	52	255,300	286,600	319,600	378,200	431,000	459,900	486,100	492,100

	53	256,300	288,200	321,300	380,200	432,500	460,200	486,400	492,400
	54	257,700	290,000	323,100	382,300	433,800	460,500	486,700	492,700
	55	259,000	291,700	324,900	384,400	435,000	460,800	487,000	493,000
	56	260,400	293,500	326,700	386,300	436,300	461,100	487,300	493,300
	57	261,500	294,900	328,300	388,100	437,300	461,400	487,600	493,600
	58	262,900	296,700	330,000	389,900	438,100	461,700	487,900	493,900
	59	264,300	298,400	331,700	391,600	438,700	462,000	488,200	494,200
	60	265,600	300,200	333,400	393,300	439,500	462,200	488,500	494,500
	61	266,500	301,700	334,900	394,700	439,900	462,500	488,800	494,800
	62	268,100	303,500	336,600	395,700	440,300	462,800		
	63	269,800	305,200	338,400	396,800	440,600	463,100		
	64	271,400	307,000	340,200	397,900	440,900	463,400		
	65	272,700	308,400	341,500	399,000	441,100	463,700		
	66	274,400	310,100	343,200	400,000	441,400	464,000		
	67	276,000	311,700	344,900	401,100	441,700	464,300		
	68	277,600	313,400	346,600	402,200	442,000	464,600		
	69	279,000	314,800	348,200	403,300	442,300	464,900		
	70	280,600	316,200	349,800	404,100	442,600	465,200		
	71	282,200	317,600	351,500	404,900	442,900	465,500		
	72	283,700	319,100	353,200	405,700	443,200	465,800		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	285,100	320,200	354,700	406,200	443,500	466,100		
	74	286,600	321,900	356,200	406,900	443,800			
	75	288,000	323,500	357,700	407,500	444,100			
	76	289,500	325,100	359,200	408,200	444,400			
	77	291,000	326,800	360,600	408,600	444,700			
	78	292,500	328,500	362,100	409,300	445,000			
	79	294,100	330,200	363,600	410,000	445,300			
	80	295,600	331,900	365,000	410,700	445,600			
	81	296,900	333,500	366,100	411,000	445,900			
	82	298,300	335,100	367,500	411,500	446,200			
	83	299,800	336,700	368,900	412,000	446,500			
	84	301,300	338,400	370,200	412,600	446,800			
	85	302,300	340,000	371,400	413,100	447,000			
	86	303,800	341,600	372,400	413,400	447,300			
	87	305,200	343,200	373,500	413,700	447,600			
	88	306,700	344,800	374,700	414,000	447,900			
	89	308,200	345,900	375,700	414,200	448,200			
	90	309,600	347,300	376,900	414,500	448,500			
91	311,000	348,600	378,100	414,800	448,800				
92	312,300	349,900	379,200	415,100	449,100				
93	313,700	351,100	380,500	415,400	449,400				
94	315,100	352,600	381,000	415,700	449,700				
95	316,600	354,000	381,500	416,000	450,000				
96	318,100	355,300	382,100	416,300	450,300				
97	319,500	356,600	382,600	416,500	450,600				
98	321,000	357,800	383,100	416,900	450,900				
99	322,500	359,000	383,700	417,300	451,200				
100	323,900	360,200	384,300	417,700	451,500				
101	325,100	361,400	384,700	418,000	451,800				
102	326,400	362,500	385,200	418,400					
103	327,800	363,600	385,700	418,800					
104	329,200	364,700	386,200	419,200					
105	330,700	365,800	386,400	419,500					
106	332,100	366,300	387,000	419,900					
107	333,400	366,900	387,600	420,300					
108	334,600	367,500	388,200	420,700					

	109	335,700	368,100	388,700	421,200				
	110	336,900	368,700	389,200	421,500				
	111	338,100	369,300	389,600	421,800				
	112	339,300	369,900	390,100	422,100				
	113	340,300	370,100	390,500	422,400				
	114	341,400	370,700	390,900	422,600				
	115	342,500	371,300	391,300	422,900				
	116	343,600	371,900	391,600	423,200				
	117	344,500	372,200	391,900	423,500				
	118	345,300	372,800	392,100	423,800				
	119	346,300	373,300	392,300	424,100				
	120	347,300	373,800	392,700	424,400				
	121	348,300	374,000	393,000	424,700				
	122	349,200	374,400	393,400					
	123	350,000	374,900	393,800					
	124	350,800	375,400	394,200					
再	125	351,700	375,700	394,500					
任	126	352,200	376,100	394,900					
用	127	352,600	376,500	395,300					
職	128	353,000	376,900	395,700					
員	129	353,200	377,200	395,900					
以	130	353,400	377,400	396,300					
外	131	353,800	377,700	396,700					
の	132	354,200	378,000	397,100					
職	133	354,500	378,200	397,400					
員	134	354,800	378,400	397,800					
	135	355,100	378,700	398,200					
	136	355,400	379,000	398,500					
	137	355,700	379,200	398,800					
	138	356,100	379,500	399,200					
	139	356,500	379,900	399,600					
	140	356,800	380,300	400,000					
	141	357,300	380,500	400,300					
	142	357,500	380,800	400,700					
	143	357,900	381,200	401,100					
	144	358,100	381,600	401,500					
	145	358,300	381,800	401,800					
	146	358,500							
	147	358,800							
	148	359,100							
	149	359,300							
	150	359,700							
	151	360,100							
	152	360,500							
	153	360,700							
再任用職員		242,000	253,100	257,500	293,700	310,800	350,100	386,000	419,000

備考

この表は、警察官に適用する。

指定職給料表

号 給	給料月額 円
1	725,000
2	782,000
3	841,000
4	920,000
5	992,000
6	1,063,000
7	1,138,000
8	1,207,000

備考 この表は、人事委員会規則で定める職員に適用する。

別記第2

第5条第1項の給料表

号 給	給料月額 円
1	400,000
2	463,000
3	528,000
4	609,000
5	710,000
6	812,000

第5条第2項の給料表

号 給	給料月額 円
1	333,000
2	370,000
3	398,000

別記第3

号 給	給料月額 円
1	381,000
2	428,000
3	482,000
4	546,000
5	622,000
6	726,000
7	852,000

2 勧告の考え方

(1) 本年の給与改定について

ア 経済状況及び民間の賃金動向

平成30年4月時点の経済状況を示した月例経済報告(平成30年6月内閣府)では、企業収益や雇用情勢の改善、設備投資の緩やかな増加などの状況を踏まえ、「景気は、緩やかに回復している」との基調判断が示されており、政府においては、好調な企業収益を、投資の増加や賃上げ・雇用環境のさらなる改善等につなげ、地域や中小・小規模事業者も含めた経済の好循環のさらなる拡大を実現することとしている。

このような中で、今春の定期昇給を含む賃金改定関連の調査結果を見ると、厚生労働省調査(対象規模:資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業)によると2.26%、7,033円の引上げ、日本労働組合総連合会(連合)調査によると2.07%、5,934円の引上げ、うち組合員数300人未満の組合では1.99%、4,840円の引上げの報告がなされている。府内においては、大阪府総合労働事務所の賃上げ一時金調査結果によると2.18%、6,463円の引上げの報告がなされている。

イ 職員給与の状況

本府の職員給与については、平成23年度に「大阪府版公務員制度改革」として、職務給の原則に、より即した本府独自の給料表を導入し、併せて給料表における職務の級の適用や昇格制度について、大幅な見直しを行ったところであるが、その結果、昇給が実質的に停止となる「最高号給」適用者は、逡減しているものの未だ相当数存在している状況にある。さらに、平成26年に本委員会が勧告した「給与制度の総合的見直し」において、職員の生活への影響に配慮するための経過措置が実施されず、直ちに給料月額が引き下げられ、平成27年に本委員会が勧告した民間との給与較差に基づく給料表等の改定が見送られている。

また、平成28年は、職員と民間従業員との給与水準の比較方法を見直し、その結果、給料表の引下げ改定の勧告を行ったところであるが、勧告した実

施時期を早めて改定が行われた。

なお、平成 29 年の本委員会の勧告においては、本府職員の採用環境が厳しい状況にあること等を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額の上上げを行ったところである。

ウ 給与較差の状況

本委員会において、本年も、4 月時点における職員と「民調」に基づく民間従業員との給与水準について、ラスパイレス方式を用いて、給与決定の主要な要素である役職段階や年齢、学歴を同じくする者同士を比較したところ、職員給与が民間給与を 1,914 円（0.5%）上回っていることが明らかになった。

エ 給与較差の解消方策

上記のとおり、本年の月例給における較差は、職員給与が民間給与を 1,914 円（0.5%）上回っている状況であるため、勧告においては、基本給である給料を引き下げることにより較差の解消を図ることとしたが、本府職員の採用環境が厳しい状況（大阪府の有効求人倍率：平成 25 年度 1.01 倍から平成 29 年度 1.62 倍、大阪府職員採用試験大学卒程度の競争倍率：平成 25 年度 11.7 倍から平成 30 年度 6.1 倍）にあることを考慮し、以下のとおり措置することとした。

（ア） 給料表

平成 30 年の「民調」における府内民間従業員の初任給は、大学卒で 207,002 円、高校卒で 168,001 円となっており、本府の行政職給料表適用職員の初任給（地域手当を含む。）が、大学卒程度で 202,908 円、高校卒程度で 164,835 円であるため、大学卒程度で 4,094 円、高校卒程度で 3,166 円民間を下回っている状況にある。

また、本年の人事院勧告においては、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給及び若年層に重点をおいた改定を行うこととされた。

以上を踏まえ、民間との給与比較を行っている行政職給料表については、給料月額を一律 0.6%引き下げることが基本とするが、初任給は引き下げないこととし、初任給以外の若年層も現行の給料表における昇給カーブとのバランスを踏まえ、引き下げない、あるいは引下げ率を緩和することとした。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として所要の改定を行うこととした。 (資 54 頁 : 第 16 表)

(イ) 所要の調整等

本年の民間との給与較差に基づく月例給の改定は、職員の給与水準を引き下げる内容であることから、この改定を実施するための所要の調整措置を講じた上で、遡及することなく施行日から適用することとする。

この場合、職員と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしていることから、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で民間との均衡を図る観点から所要の調整を行うことが情勢適応の原則に適うものである。

オ 期末手当及び勤勉手当

本委員会は、民間における賞与及び臨時給与など特別給について、前年8月から当年7月までの1年間に支給された支給状況を調査して、同期間における民間の支給割合(月数)を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当(以下「期末・勤勉手当」という。)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「民調」において、民間における特別給の合計額が月例給の4.47月分にあたるということが明らかになったことから、民間の特別給との均衡を図るため、現在、年間平均支給月数が4.40月分となっている職員の期末・勤勉手当を0.05月分引き上げ、年間4.45月分とする必要があると判断した。

(資 68 頁 : 第 21 表)

引上げにあたっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当のウ

エイトをより高めることが適当であると考えたものであり、引上げ分については6 月期及び12 月期の勤勉手当に均等に配分することとした。

(資 68 頁：第 22 表)

また、再任用職員（指定職給料表適用職員を除く。）の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付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した。

このほか、本年の人事院勧告において、民間賞与の支給状況等も勘案し、平成 31 年度以降、6 月期及び12 月期の期末手当が均等になるよう配分するとされたことを踏まえ、本府においても国と同様に6 月期と12 月期の期末手当の支給月数を平準化することとした。

カ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から所要の改定を行うこととしている。

本年においては、医療職給料表（一）の初任給を据え置くことから、引下げは行わないこととした。

(2) 国家公務員給与との均衡について

地方公務員法において、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業員の給与等を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。

国家公務員給与との均衡のあり方に関しては、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については、地域の民間給与との均衡を図りつつ、それぞれの地域における国家公務員の給与水準も目安とすべきとされている。また、国家公務員の給与水準との比較にあたっては、本給のみの比較によるラスパイレス指数を用いる方法、各団体の地域手当支給率を加味した地域手当補正後ラスパイレス指数を用いる方法があるとされている（総務省の研究会報告書（平成 18 年 3 月）及び一般財団法人自治総合センターの調査研究会報告書（平成 29 年 3 月））。

本府の給与制度について見ると、まず、給料表の構造については、国家公務員の給料表とは異なる独自の給料表であり、一つの職階に一つの級を割り当てることを基本とするとともに、級間の給料の重なりをできる限り縮小するなど「職務給の原則」を徹底したものとなっている。また、民間との給与比較の対象となる諸手当の種類・内容については、相当する国家公務員の諸手当に準じたものとなっている。

本府の給与水準については、「民調」に基づく府域の民間給与水準に依拠して勸告を行うこととしている。

なお、平成29年4月1日現在の府域における国家公務員の給与水準との関係で見ると、本給を比較対象としたラスパイレス指数では101.6と国家公務員の水準を上回っているが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では99.6と国家公務員の水準を下回っている状況にある。（資49頁：第14表）

(3) 賃金センサスの活用・研究

賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）においては、公民の給与比較において対象外としている通勤手当が含まれていることに加えて、前年分の月例給についての調査結果であることなど、一定の制約があるものの、一般的な給与決定要素と考えられる役職段階や年齢等に応じた給与水準等の民間給与の傾向を把握する上で有用であると考えられることから、本年の給料表の改定にあたっては、賃金センサスを活用し、民間給与の分析を行った。

役職段階ごとに企業規模、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを比較したところ、民間従業員の年齢等を基準とした場合は、部長級、課長級の人数に大きな差異があり、昇任スピードの違いが見られるところである。

（資79頁：第31表、資80頁：第32表）

さらに、役職段階及び企業規模別に民間と本府の給与水準を比較したところ、部長級及び課長級では本府がやや高めとなっており、係長級及び非役職者は概ね均衡している状況であった。

（資81頁：第33表、資82頁：第34表、資83頁：第35表、資84頁：第36表）

また、平均給与月額を比較したところ、20歳台前半では民間を上回り、20

歳台後半は民間とほぼ均衡し、それ以降の年齢階層においては、40 歳台前半を除き、本府が民間を下回っている。 (資 78 頁 : 第 30 表)

こうした状況も参考にしつつ、本年の給与勧告にあたって検討を行ったところ、先に述べたとおり、給料月額を一律 0.6%引き下げることが基本とする中で、本府職員の採用環境が厳しい状況にあることに鑑み、有為な人材の確保の観点から、初任給の引下げ改定は行わないこととしたところである。

本府では、大阪府職員基本条例において、人事委員会は直近の賃金センサス等を参考として活用するものとされていることを踏まえ、引き続き、研究・検討を重ねていくこととする。

第3 意見

人口減少・超高齢社会の下において、大阪の発展と府民の安全・安心な暮らしが確保され、府民が未来に向かって希望と夢を持つことができる豊かな社会の実現が求められている。

府政がこのような課題に応えるためには、未来を見据えた多様かつ専門的な知見に基づく行政サービスの充実が不可欠であり、また、かかる府政の実現のために、行政サービスの担い手たる職員が自律的な研鑽を重ねつつ職務に精励し、その職責を的確に果たすことが必須の前提条件と言える。

職員がその職責を全うし得るには、安心して職員が職務に専念できるよう、給与その他の勤務条件が適切に確保されるとともに、職員が自律的・能動的に職務に取り組めるよう、意欲ややりがいを維持・喚起する人事諸制度が構築されることが必要である。

また、長時間労働の是正など働き方改革は、職員が意欲とやりがいを持って働くことができる環境をつくるとともに、有為な人材を確保する観点からも、先送りできない課題となっている。

本委員会は、上記の課題に適切に対応していく観点から、以下のとおり意見を申し述べるものである。

1 給与制度のあり方

(1) 給与勧告の意義とあるべき給与

人事委員会制度は、憲法で保障された労働基本権の制約の代償措置として位置づけられるものであり、とりわけ給与勧告は、職員の生活を維持し、安心して職務に専念するための措置として、最も重要なものである。

職員の給与についての代償措置としての役割は、人事行政に関する中立的な専門機関である人事委員会が、社会一般の情勢の給与水準を踏まえた給与勧告を行い、当該地方公共団体の長と議会がこれを最大限に尊重するという仕組みによって、その機能を果たすこととされているのであって、任命権者においては、かかる人事委員会制度や給与勧告の意義を踏まえた取扱いが求

められるところである。

本府では平成9年度から管理職手当について減額措置が続けられているが、こうした人事委員会勧告に基づかない給与減額は、財政状況等からやむを得ず実施されるとしても、あくまでも緊急避難的な特例措置でなければならず、減額の取扱いが長期にわたり続けられている現状は、早急に再考される必要がある。

(2) 高齢層職員の給与

国においては、民間企業の状況を踏まえ、平成26年1月から、50歳台後半の高齢層職員の給与水準の上昇をより抑制する昇給制度の見直しが実施されており、他の都道府県においても国の見直しの趣旨を踏まえ、順次、制度見直しが実施されている。

一方、本府においては、現在、かかる昇給制度の見直しが実施されていない。これは、本府では、平成23年度から、人事評価結果における下位区分の職員の昇給号給数を一定抑制しつつ「良好（標準）」以上の区分の昇給幅を一律にするという、国とは異なる独自の昇給制度による運用をしていることにもよると考えられるが、今後、本府の実情、国の定年引上げ論議における高齢層職員の給与のあり方に関する動向、さらには他の都道府県及び民間企業の動向等も踏まえつつ、昇給抑制を含めた高齢層職員の給与のあり方について、引き続き、検討を行っていく必要がある。

(3) 再任用職員の給与

再任用職員には、定年前と同等の能力発揮等が期待されるほか、これまで培ったノウハウを組織内に継承していくことが求められており、職務・職責に相応しい再任用職員の給与のあり方は重要な検討課題である。

本府の主事級の再任用職員の月例給は24.1万円となっており、平成30年の「民調」における民間企業の60歳の係員級再雇用者の月例給（4月）の23.7万円を上回っている状況であった。

しかしながら、民間企業の再雇用者の給与額のデータ数が限られているこ

と等を勘案し、この較差に基づき給料月額の改定をするのではなく、これまでと同様に、再任用職員以外の職員の給料月額の改定の考え方に準じて改定を行い、給料月額を引き下げることとした。

再任用職員の給与のあり方については、引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていくこととする。

2 有為な人材の確保と職員の意欲向上に向けた取組み

(1) 有為な人材の確保

複雑・多様化する行政課題や行政需要に的確に対応できる有為な人材を、将来にわたり安定的、継続的に確保することは極めて重要である。

平成29年度に実施した採用試験における受験者数は、ほぼ前年度並みを維持したものの、民間企業等の採用意欲が依然として強く、厳しい採用環境にあることに変わりない。

より質の高い受験者を確保し、有為な人材を採用するためには、本府において必要とされる職員像が広く理解されていること、職員が仕事にやりがいや生きがいを感じることでできる魅力のある職場であること、さらに勤務条件や勤務環境が整っていることが必要である。本委員会としては、このような認識のもと、本府が求める自律的に職務に取り組む職員像を周知するとともに、仕事を通じて組織の中で自らが成長できる可能性を有していること、様々な職階、職種、部署で自律性を発揮し、やりがいを感じて活躍している職員がいることなど、本府における仕事の魅力を任命権者と協力して積極的・効果的に発信していくこととしている。

また、本府では、平成23年度から民間企業志望の大学生や転職希望の社会人等にもチャレンジしやすい人物重視の採用試験を実施してきた。こうした試験制度で採用された職員が、職務上必要な能力や適性を有し、期待される成果を挙げているかを任命権者と協力して検証する必要がある。中でも社会人等を対象とした試験区分においては、民間企業等で培った職務経験を有効に活用できているかといった視点も含めて検証するとともに、採用予定者数

が主に新規学卒者を対象とした試験区分と同数となっていることや募集する年齢の範囲について、職員の年齢別人員構成や採用を取り巻く環境の変化に応じた見直しをすることが必要と考える。

(2) O J T、職員研修のあり方

職員は、府政執行の重要な担い手であり、複雑・多様化した府民ニーズに応え、府民サービスの充実・向上を図っていくためには、職員一人ひとりの資質・能力の向上が必要である。

本府においては、近年、高齢層職員の退職が増加し、大量の若手職員が採用される一方、再任用職員も増加するなど、職員構成が急速に変化している。また、一般行政部門における女性職員の割合は平成 28 年度に 30%を超え、平成 30 年度は 33.5%に増加しているほか、育児・介護を行う職員への配慮も課題となっている。

職員研修センターでは、こうした職員構成等の変化や各職階に求められる能力の多様化に合わせ、年齢・経歴に応じた階層別研修に加え、実務能力・管理能力の向上等を狙いとしたキャリア形成支援研修など多様な研修メニューが実施されている。

今後も若手職員の増加が見込まれる状況において、組織力を高めるためには、これら研修メニューとともに、日常業務の中で職員の能力や専門性の向上を図る O J T を効果的に実施し、人材育成を進めていくことが重要である。人材育成においては、職員の自発的に学ぶ意欲を喚起し、キャリア形成を促進支援することが肝要であり、主としてその責務を担うのは管理職層である。管理・監督者にあっては部下の人材育成を重要な職責と認識し、人材育成のスキルを磨いて、業務遂行の場で実践していくことが求められる。

任命権者においては、職場における人材育成がより一層効果的に進むよう、O J T の充実に向けた取組みを強化していくことが必要である。

(3) 人事評価制度

大阪府職員基本条例において、人事評価は、職員の資質、能力及び執務意

欲の向上を図ることを目的として行うと規定され、この条例に基づく相対評価による人事評価制度が平成25年度から本格実施されて以降、制度を検証しつつ、運用の改善を図り、現在に至っている。

平成28年4月からは、地方公務員法の改正により、人事評価を公正に行い、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされた。人事評価における目標設定、面談、評価を通して、評価者が部下職員に対してその能力開発を促すなど、人事評価を効果的に人材育成に結びつけることが重要である。

本府の人事評価制度は、平成29年度実施の人事評価制度の検証結果（平成30年9月）における職員アンケート調査によると、被評価者の納得感の点では、絶対（二次）評価結果について「納得できた」と回答した者の割合は8割弱と引き続き高い水準で推移しており、相対評価結果については、「納得できた」と回答した者の割合は約3分の2となっている。

一方、同アンケート調査の回答者の約2割、約1,400人の職員が人事評価制度によって執務意欲を低下させているなど、条例が掲げる人事評価の目的が達成できているとは言い難い状況が依然として続いている。

本府の人事評価制度は、絶対（二次）評価を行った上で相対評価を行うものであるが、相対評価における評価区分の分布割合が条例に基づいて固定的に運用される結果、相対評価結果と個々の職員の絶対（二次）評価による評価結果とで大きな乖離が生じることとなり、このことが制度運用上の主要な問題点と認識されている。とりわけ絶対（二次）評価結果に比して下位の相対評価区分とされた職員（平成29年度実施の人事評価では、絶対（二次）評価結果「A」の職員のうち425人が相対評価区分第三区分、「B」の職員のうち1,179人が第四区分又は第五区分とされた。）における執務意欲の低下が著しく、その改善を図る方策を講ずることが急務である。

本委員会としては、平成29年の意見において、職員の人事評価については絶対評価が基本であると考えるが、相対評価を前提にするとしても、評価区分の分布割合を柔軟化する運用や制度設計の見直しを検討すべきであること、併せて基礎となる絶対評価の信頼性が担保されるよう適正な運用に努めるべ

きであること、また、評価結果の給与反映に関しては、昇給の長期的影響、昇任や昇格における給与反映のあり方等も考慮しつつ、改善に向けて検討を進めること等の意見を申し述べたところである。

職員の資質、能力及び執務意欲の向上という条例が掲げる目的に適うよう、国や他の都道府県、民間における人事評価制度の運用の状況や職員アンケート調査による人事評価制度の検証結果等を踏まえ、人事評価制度及び運用のあり方について、さらなる検討が求められる。

3 働きやすい職場環境の構築

(1) 長時間労働の是正

長時間労働は、心身の健康や仕事の能率に悪影響を与えるとともに、仕事と家庭の両立を困難にし、女性のキャリア形成や男性の育児参加を阻む原因の一つとなっており、長時間労働の是正は社会的にも大きな課題となっている。

平成 30 年 6 月に民間労働者についての働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立したことを踏まえ、人事院は、国家公務員について、年間の超過勤務の上限を人事院規則で定めることとした。

一方、本府一般行政部門では「大阪府庁版『働き方改革』（第 1 弾）」（平成 28 年 11 月）、「大阪府庁版『働き方改革』（第 2 弾）」（平成 29 年 9 月）に基づき、長時間労働の是正の推進を図っている。

こうした取組みにより、一般行政部門における時間外勤務実績は、天災その他非常災害や突発的な事件・事故の場合のような真にやむを得ない事情によるものを除き、1 人 1 月当たり平均で平成 27 年度 10.5 時間であったものが、平成 29 年度には 9.9 時間と減ってきている。また、本府における上限規制である年間 360 時間を超える職員数についても、平成 27 年度 726 人であったものが、平成 29 年度 608 人となり、いわゆる「過労死ライン」とされている月 80 時間を超える時間外勤務を行った職員数も平成 27 年度延べ 671 人であったものが、平成 29 年度には 255 人となり、長時間労働の是正が進んでいることが認められる。

しかしながら、時間外勤務が年間 360 時間、月 80 時間を超えている職員が未だなお相当数存在することから、過労死ラインを超える時間外勤務が生じることのないよう、引き続き、長時間労働是正の取組みを進める必要がある。

平成 29 年の意見において言及したとおり、長時間労働は、職員の意識や習熟度に起因するもの、時期的あるいは突発的な要因によるもの等様々であり、その要因に即した的確な対応が必要である。

「大阪府庁版『働き方改革』」に基づき、時間外勤務の適正な把握や管理、時間外勤務の縮減に向けた管理・監督者のマネジメント力の発揮等、組織を挙げて取組みを強化していく必要があるが、こうした対応とともに、業務量に応じた適正な人員配置を基本に、業務の見直しも含めた徹底した組織マネジメントが求められる。

なお、過労死等防止対策推進法に基づき、平成 30 年 7 月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が改定され、人事委員会が労働基準監督の職権を有する事業に従事する職員について過重労働の疑いがある場合は、人事委員会が監督指導の徹底に努めることが明記された。本委員会としても、引き続き、労働基準法及び労働安全衛生法に基づき、適法な労働時間の確保等に向け、職責を果たしていくこととする。

(2) 柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの確立のためには、職員一人ひとりがその意義を自覚するとともに、柔軟な勤務時間の設定や I T の活用による場所にとられない働き方ができる仕組みを講じていくことが必要である。

本府一般行政部門においては、これまで「大阪府庁版『働き方改革』」に基づき、業務に応じた柔軟な勤務時間の設定やサテライトオフィスの試行実施、総務部内におけるテレワーク（在宅勤務）の試行実施を行い、平成 30 年 7 月からはテレワーク（在宅勤務）の試行対象を本庁で勤務する常勤職員に拡大している。業務に応じた柔軟な勤務時間の設定についても、平成 29 年度には延べ 292 人が利用しており、着実に広がってきている。

テレワークについては、平成 30 年 3 月に総務省が作成した「地方公務員に

おける女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」において、『職場に
いること＝仕事をしていること』ではなく、『成果を出すこと＝仕事をして
いること』との考え方への変換を伴うもの」と指摘がなされている。今後こ
うした指摘も参考にしつつ、テレワーク（在宅勤務）の試行実施における課
題整理を行い、できるだけ早期に全庁で本格実施が行えるよう、所要の準備
を進めるなど、働き方改革をより一層推進していくことが求められる。

(3) 女性職員の活躍推進

本府においては、かねてから女性の視点を施策にいかすとともに、庁内の
活性化を図る観点から、働きやすい職場環境づくりや幅広い分野への任用等、
女性職員の活躍推進の取組みがなされている。

一般行政部門においては「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画」が策定され、具体的な数値目標を掲げた取組みが進め
られている。

近年、新規採用者の約半数を女性が占め、将来の職員構成においては女性
職員の割合が上昇していくことが見込まれる一方、行政職における主査級昇
任審査においては、女性職員の受験率は男性職員の受験率を大きく下回る状
況が続いている。こうした状況を踏まえ、本委員会としては、出産・育児等
と受験勉強が両立しやすくなるような審査制度に見直すこととしている。

知事部局が平成 27 年度に行った昇任意欲に関する職員意識調査によると、
女性職員が昇任を望まない理由について、「仕事とプライベートの両立が困
難」、「育児」、「介護」といった家庭環境に関する回答が少なくない。今後、
全ての職員の昇任意欲を醸成することと併せて、女性職員がその能力を十分
に発揮し、管理職等責任ある立場において、より一層活躍できるよう、早い
時期から自らのキャリアについて考える機会の提供や昇任意欲を高められる
ような取組みをするとともに、男女が共に働きやすい職場環境づくりを進め
ていくことが必要である。

(4) 子育て、介護支援

少子・高齢化が進展し、女性の社会進出が進む中、男女を問わず育児や介護に携わる機会が増大している。国の「働き方改革実行計画」（平成29年3月）においても、柔軟な働き方がしやすい環境整備の必要性に言及するなど、育児や介護に携わる職員がその事情に応じて仕事と家庭を両立できる勤務環境を整備していくことが、ますます重要な課題となっている。

本府においては、育児や介護に係る勤務条件制度等を取りまとめた「子育てハンドブック（平成29年9月）」及び「介護ハンドブック（平成29年10月）」を作成し、職員の利便に供するとともに、意識啓発を図っている。

一般行政部門における男性の育児参加休暇取得率は平成29年度64.3%となっており、「大阪府特定事業主行動計画」において当面の目標としていた取得率50%を達成しているものの、平成31年度までの目標70%以上を達成するにはさらなる取組みが求められる状況にある。

また、一般行政部門における平成29年度の育児休業取得率（当該年度に新たに育児休業を取得した職員数を当該年度に子が生まれた職員数で割った比率）は、女性職員が100%を上回る状況にあるのに対し、男性職員は7.1%となっており、平成27年度の1.6%、平成28年度の4.0%からは改善されているものの、未だ低い状況にある。

この要因について、「職員の子育てと仕事の両立に関するアンケート調査」（平成29年度）の結果から見ると、「職場に迷惑をかけると思われる」、「業務が繁忙である」という意見が4割程度と多くなっており、任命権者においては、男性の育児参加に対する意識啓発に加え、休暇を取得しやすい環境づくりを行うなど、仕事と育児や介護の両立支援を進めていくことを期待するものである。

(5) 健康管理・メンタルヘルス

職員の健康状態を把握し、適切な健康管理を行うことは、公務能率の維持・向上を図るためにも必要不可欠である。管理・監督者は、日常的に職員の心身両面の健康状態に留意し、職員が安全な環境で健康に就業できるよう対策

を講ずることが求められている。

本府においては、健康診断、産業医や心理相談員によるストレス相談等の実施、職場復帰支援プログラムの整備など様々な健康管理の取組みが進められている。加えて、平成27年12月からストレスチェック及びその結果に基づく面接指導が実施されている。

こうした取組みがされているものの、平成27年度から平成29年度にかけての本府の一般行政部門における休業者数（7日以上、延べ人数）の職員数に占める割合は5%台で、このうち精神疾患（疾病分類：精神及び行動の障害）を要因とする休業者数の割合が約4割の水準で推移しており、引き続き、職場のストレス要因に対する対応が求められる実情にある。

ストレス要因は、業務の量や質、職場の人間関係等、仕事に直接起因するものから、家庭環境などプライベートに起因するものも含まれ、また、ストレスの感じ方も職員によって異なるなど一様ではない。このため、管理・監督者においては、日頃から、職員のストレスの状態を可能な限り把握するとともに、仕事に起因する高ストレス者に対しては、心身の健康を損なわないよう、事前に防止策を講じることが求められる。

また、任命権者においては、ストレスチェック等のツールを十分活用しつつ、職員が健康で働きやすい職場づくりに取り組むことが必要である。

(6) ハラスメント防止

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つける許されない行為である。これを放置すれば、職員の能力発揮を妨げるとともに、公務能率の低下を招き、組織に対する府民の信頼をも損ないかねない。このため、本委員会としては、これまでハラスメントのない職場環境づくりに向けて積極的な取組みを求めてきた。

国においては、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（平成30年3月）や「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月）などにおいて、ハラスメント対策の強化が示されている。また、総務省から地方公共団体に対し、政府が実施する施策を参考にしながら

ら必要な措置を講ずるよう、「地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について」（平成30年6月）が発出されたところである。

本府においては、これまでもハラスメント防止に向け、知事及び教育長からのメッセージの発出、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針等の策定並びに管理・監督者向けの職員研修など、様々な取り組みが行われてきた。

こうした取り組みがなされているにもかかわらず、本委員会が設置する職員総合相談センターに寄せられた地方公務員法に基づく相談のうち、ハラスメントに関する相談は、平成27年度の12人延べ28件から平成28年度は21人延べ65件と急増し、平成29年度は22人延べ77件とほぼ横ばいとなっているものの、総相談件数に占める割合は36.8%と、依然として少なくない状況が続いている。

職場におけるハラスメントは、当事者個人だけの問題ではなく、これを見逃ごす職場・組織の問題である。ハラスメントのない職場づくりに向けては、所属長等のリーダーシップのもと、全ての職員がハラスメントを黙認せず、許さないという価値観を共有する職場風土の確立が強く求められる。

任命権者においては、これまでのハラスメント対策が所期の効果を得られているか十分検証を行うとともに、ハラスメント防止に係る法令や指針等の周知徹底やハラスメント対策の実効性確保のための方策について、より積極的な取り組みを求めるものである。

4 公務員制度をめぐるその他の諸課題

(1) 教職員を取り巻く諸情勢

教員の長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを確立することは、教員の健康管理のみならず、教員が子どもたちと向き合う時間を確保するとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにし、効果的な教育活動にもつながるものであり、良質な教育環境の構築にとっても、極めて重要な課題である。

これまで、教育委員会においては、平成25年3月に取りまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」をもとにした勤務実態に合わせた勤務時間の割振り変更等に加え、全校一斉退庁日やノークラブデーの実施などの取組みを進めている。また、教員の長時間労働の是正と負担軽減に向けた「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」（平成30年3月）を取りまとめるとともに、平成30年3月に策定した「大阪府教育振興基本計画における後期事業計画」において、教員の1人当たり年間平均時間外在校時間について、全日制課程において360時間以内にする、また全ての校種において対前年度比で減少させることを目標と定められたところである。

教育委員会における教員の長時間勤務の是正に向けたこれまでの取組みの結果、府立学校における教員1人当たりの各月平均の時間外在校時間は、平成29年度27.3時間と、平成28年度から0.8時間減少するなど、一定の効果が現れてきている。しかしながら、1人当たり年間時間外在校時間を見ると、400時間以上の者が全体の約3割に達しており、長時間労働のさらなる改善は焦眉の急と言わざるを得ない。

ところで、教員の長時間労働の要因については、労働基準法の時間外労働規制が適用されない等の法制度に加え、教員が担っている業務が多いことや指導に熱心なあまり長時間労働をいとわない教員の意識等様々な要因があると言われている。こうした要因に即して長時間労働の是正策を着実に進めていくことが必要であるが、その中でも重要な点は、学校における長時間労働実態の的確な把握、長時間労働是正の重要性についての共通認識の確立、教員が担うべき業務の明確化と削減にあると考えられる。

教員の長時間労働の実態把握においては、教員が通常の授業以外にも、部活動、修学旅行等の校外行事のほか、生徒指導、保護者対応、各種事務等多岐にわたる業務を担っており、これらの業務が在校中に限らず校外や帰宅後にも及んでいることに留意しつつ、在校時間の把握に留まらず、学校現場における長時間労働の実情把握に努めることが求められる。

また、教員の長時間労働の主な要因の一つに部活動指導が挙げられるが、指導に当たる教員の熱心さや保護者からの指導への要請が長時間労働につな

がっているという声もあり、教員や保護者等関係者の意識が長時間労働を生む土壌になっている場合があると考えられる。長時間労働是正の意義について、教員や保護者等関係者の共通認識となることが肝要であり、そのための意識改革や啓発等の取組みを進めることが必要である。

さらに、教員の長時間労働は、教員が担っている業務の多さに原因があることは明らかであり、その是正の実を挙げるためには、教員の業務を実質的に軽減していくことが最も重要である。上記「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」において位置づけられた、教員の負担軽減の方策を着実に進めるとともに、平成30年度からモデル事業として導入した部活動指導員制度についても、その効果を早急に検証した上で順次拡大していくことが求められる。

こうした教員の長時間労働の是正に向けた取組みは、学校現場の努力だけでは限界がある。教育委員会が主導性を発揮し、学校現場と緊密に連携しつつ、学校現場の実情に即した実効性ある負担軽減の取組みを進めていくことが急務であると考えられる。

なお、学校現場においては、産前産後休暇や育児休業等を取得した教員の代替として、臨時的任用あるいは非常勤の講師等が配置されている。代替の講師等の配置が遅れ欠員状態が続く場合には、他の教員の業務負担が増え、長時間労働の要因になること等も懸念される。こうした欠員状態が長期に及ばないよう、教育委員会においては、引き続き、学校現場に対する適切な支援に取り組まれることを望むものである。

(2) 臨時・非常勤職員の処遇

地方公務員の臨時・非常勤職員は、様々な行政分野に従事しており、事務執行の重要な担い手となっている中、より一層効率的・効果的な行政サービスを提供する観点からは、臨時・非常勤職員がその仕事ぶりや能力を適正に評価され、高い意欲を持って勤務することができるよう、適正な処遇を図ることが求められている。

とりわけ非常勤職員については、同一労働同一賃金など、民間における非

正規雇用労働者の処遇改善の動向等をも踏まえて、適正な処遇の確保に加え、任用に関する要件や手続きの明確化を図ることがより一層求められている。

任命権者においては、平成28年4月に、従来地方公務員法に定める特別職に位置づけてきた非常勤職員の一部を、職務内容や業務の実態に応じて一般職へとその位置づけを変更する等の見直しを行った。

また、一般職の会計年度任用職員制度を創設するとともに、臨時・非常勤職員全体の任用要件の厳格化を行い、併せて会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とすることなどを内容とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が平成32年4月1日に施行されることから、現在、任命権者において会計年度任用職員制度の導入等に向けた検討が行われているところである。

新たに制度化された会計年度任用職員は、常勤職員とは職務内容や責任の程度が異なる業務に従事し、一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職であるとされ、業務の必要に応じて任期や勤務時間が設定されて任用されることとなるが、常勤職員と会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員が、共に組織を支える一員として、その能力を最大限に発揮して勤務できるよう、適切な措置が講じられなければならない。

また、臨時的任用職員については、地方公務員法上、6月を超えない期間で任用でき、その任用は人事委員会の承認を得て6月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできないこととされている。任命権者においては、職場実態等種々の事情により、前年度に臨時的任用されていた者が翌年度に改めて臨時的任用される場合もあり、こうした場合、法上の任用期間の制限に抵触しないことを明確化するために、再度の任用にあたって、一定のいわゆる「空白期間」を置く運用が行われている。

一方、こうした運用について、総務省は、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間を設けることは適当でないという見解（平成29年6月28日付け総行公第87号・総行給第33号総務省自治行政局公務員部長通知）を示しているところであり、任命権者においては、臨時的任用の職の職務内容や実態に

照らし、現在の運用が妥当かどうか十分検証した上で、適切に対応することが求められる。

(3) 高齢期職員の雇用

高齢者の雇用は、雇用と年金の接続への対応だけではなく、労働力人口が減少している中で国全体の成長力を確保していくためにも必要であり、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが、社会全体の重要な課題となっている。

これまで任命権者においては、再任用制度や人材バンク制度などにより、退職後の雇用を促進しているほか、定年年齢を超えた高齢期職員の再任用にあたっては、一般行政部門における任用職階の拡充など、職域拡大が図られているところである。任命権者においては、高齢期職員が培ってきた能力や知識、経験を公務の内外を問わず社会で十分に発揮できるよう、引き続き、積極的に取り組まれるよう求める。

なお、平成30年8月に人事院において、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であるとして、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための意見の申出が行われたところである。

地方公務員の定年については、地方公務員法（第28条の2第2項）において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする」とされているところであり、本府においても国の検討状況を注視しつつ、全庁的な検討を進めていくことが必要である。

(4) 服務規律の確保

府政の円滑な運営には、府民の府政への信頼が不可欠であり、府政執行を担う職員には、このことを深く認識し、高い倫理観をもって日々の業務に精励することが求められている。

これまで任命権者においては、研修や電子メールによる啓発など、服務規

律の確保に向けた様々な取組みが行われているが、一部の職員とはいえ、自覚に欠ける行為によって公務に対する信頼を失墜させる事例が後を絶たない状況にある。

府立学校における教員の懲戒免職に至った事例を見てみると、平成29年度10件と、平成28年度の5件から倍増しており、その処分事由も、児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントや不適切な行為、公務外の盗撮等のわいせつ事案が半数を超えている。こうした状況は、公教育ひいては公務全体に対する信頼を著しく失墜させるものであり、憂慮すべき事態と言わざるを得ない。

服務規律の確保においては、一人ひとりの職員の自覚が大切であることは言を俟たないが、任命権者においても、例えば、上司と部下や同僚間のコミュニケーションを活性化し、非違行為が起こりにくい風通しの良い組織風土の構築を図るなど、職員の服務規律向上に向けた一層の取組みを強く要請するものである。

5 あるべき人事行政をめざして

本府がその責務である府民福祉の向上を実現していくためには、府政執行の重要な担い手たる職員が自らの職責を十分に果たすことが不可欠であり、職員一人ひとりが、行政のプロフェッショナルとして、主体的かつ自律的に取り組む意欲と優れた能力、知見を有するとともに、組織として、複雑・多様化する行政課題の解決に向け、職員の力を結集していくことが何よりも求められるところである。

こうした職員像に適う人材を確保・育成していくためには、それぞれの職員が自らが府政の執行を支えているとの自負心を持ち、弛みない自己研鑽を行うことが基本となる一方、任命権者としては、職員が意欲・やりがいを持って、能力を磨き、力を発揮できる環境を整え、組織パフォーマンスの最大化につなげていくことを、今後の人事行政の最も重要な課題として取り組むことが求められる。

本委員会としては、平成29年の意見において、職員一人ひとりが当事者意

識をもって自律的に課題を捉え、解決に向けて果敢に挑戦する、職員全員参加型の組織構築が不可欠であることを指摘した。その後、そのための人事行政のあり方について検討を重ねてきた結果、任命権者として、やりがいを持って、意欲的、主体的に取り組む職員をあるべき職員像として位置づけ、かかる自律的職員の育成の観点から、人事行政上の諸制度の整備を行うべきであることを再確認したところである。

すなわち、自律的職員を育てるという観点から、現在の諸制度の仕組みの見直しを行い、改善すべき点は改善し、足らざる場合は新たな制度、仕組みとして整備することが緊要の課題であることが銘記されるべきである。

人事行政上の課題の中でも、とりわけ人材育成が重要である。その基本は職員の自己研鑽と日々の仕事の中での上司や先輩職員の指導による育成にあると考えられる。上司は部下の育成が重要な使命であることを自覚しているか、十分な意思疎通が行われる組織風土になっているか、さらには部下が自律性を発揮でき、達成感や自己の成長を感じることができるような仕事が割り振られているかについて、検証が必要と考える。

また、職員の成長を促し、やる気ややりがいを喚起していく上で、昇任管理や人事評価制度が十分機能していることが重要である。例えば、現在の昇任管理が意欲や能力のある職員の昇任の機会を奪っていないか、昇任にあたって必要な在級年数が適切か、また、人事評価制度については、人材育成に重点を置き職員の主体性を育む観点から、人事評価のプロセスや職責に応じた評価項目のあり方が適切か、といった検証も必要と考える。

加えて、女性職員やフルタイムで勤務する高齢期職員が増加する中、女性職員の昇任意欲が低い現状を改善するため、家庭と仕事の両立や子育て支援、昇任管理の仕組みに課題がないか、あるいは高齢期職員の意欲や能力が公務の場において十分にいかせているか、についての検証も重要である。

さらに、これらの検証にあたっては、平成29年の意見でも指摘したところであるが、10年後に見込まれる本府の職員構成の変化を踏まえた諸制度のあり方の検討も喫緊の重要課題である。

任命権者においては、これら近未来における状況変化や職員意識の動向を

も踏まえ、自律的な人材の育成の観点から人事行政における諸制度や仕組みが有機的に連携し機能するよう、真摯な検討と対応を要請するものである。

結語

本年は、月例給において、職員給与が民間給与水準を上回っていることから、職員の給与水準を引き下げる勧告となった。より有為な人材を確保するため、初任給は据え置き、若年層職員にも一定の配慮を行ったが、その他の職員は、一律 0.6%の引下げとなり、職員にとっては厳しい内容となった。

一方、期末手当及び勤勉手当については、民間における賞与等の支給状況との均衡を図るため、0.05 月分引き上げ、年間 4.45 月分とすることとした。

今回の勧告は、地方公務員法に定める情勢適応の原則に則り、民間との給与較差を是正するという観点から行ったものであり、任命権者においては、勧告を適切に実施されることを求めるものである。

また、本年も、職員の意欲・能力向上に資する人事諸制度のあり方、働き方改革をはじめとする勤務環境のあり方等について、本委員会の意見を述べた。

今後、職員構成も大きく変化する中で、とりわけ人材育成が重要な課題となっており、自律的な人材の育成に資する人事諸制度や仕組みの構築に向けた検討と対応の必要性を指摘したところである。

結びに、府民の皆さま並びに府議会議員各位におかれては、新たな課題が山積し、非常に厳しい環境下にあっても、職員が府民の暮らしと安全を守る職責を全うすべく日々職務に精励していることについて、ご理解いただくことを切に願うとともに、本委員会の意のあるところをお酌み取りいただき、今回の勧告の取扱いについて、深いご理解をお願いするものである。