

## 令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 報告及び勧告のポイント

#### ▶月例給は2年ぶりの引上げ、特別給（ボーナス）は6年連続の引上げ

- ・月例給における民間との給与較差（1.78%）について、初任給及び若年層給与に重点を置いた給料月額引上げ、及び地域手当の支給割合引上げにより解消
- ・特別給（ボーナス）について、0.05 月分引上げ。民間の状況を踏まえ勤勉手当に配分
- ・住居手当について、国家公務員の制度に準じて改正。医師等に対する初任給調整手当の引上げ

#### ▶教育職給料表の改定

- ・小学校・中学校教育職給料表（1 級）の最高号給を引上げ（125 号給→157 号給）

### 1. 民間との給与較差

#### (1) 月例給（行政職給料表適用職員）

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差（A－B）
383,544円	376,836円	6,708円（1.78%）

・平均年齢：41.8 歳

#### (2) 特別給（ボーナス）

年間支給月数	民間	職員
	4.50 月	4.45 月

・「民間」は、前年 8 月から当年 7 月までの特別給（ボーナス）の支給月数。

### 2. 給与改定の内容

#### (1) 給与較差の解消

##### ① 給料月額を引上げ

行政職給料表：初任給は高校卒程度 5,000 円、大学卒程度 4,500 円の引上げ  
20 歳台半ば～30 歳台後半は、4,400 円～3,400 円の引上げ  
40 歳台以降は、一律 3,300 円の引上げ（平均改定率 1.12%）

その他の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定

##### ② 地域手当支給割合を引上げ

支給割合を 0.8 ポイント引上げ（11%→11.8%）

#### 【較差解消額の内訳】

給料表 3,595 円 地域手当 2,679 円 はね返り分（※） 434 円

※給料等に対し一定割合で定められている手当額の増減分（地域手当など）

## (2) 特別給（ボーナス）

### ○支給月数を引上げ【4.45月→4.50月】

※民間の状況等を踏まえ、勤勉手当に配分

#### (一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
期末手当	1.300月	1.300月
勤勉手当	0.950月（現行 0.925月）	0.950月（現行 0.925月）

## (3) 国家公務員の制度に準じた改正

### ①初任給調整手当の改正

医師等に対する初任給調整手当の限度額を引上げ（250,900円→251,200円）

### ②住居手当の改正

住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ（12,000円→16,000円）

手当額の上限を引上げ（27,000円→28,000円）

## (4) 教育職給料表の改定

臨時的任用職員（講師等）に適用される小学校・中学校教育職給料表1級の最高号給を55歳程度までの経験年数を勘案した初任給が決定できるよう引上げ【125号給→157号給】

## (5) 改定時期

### ○平成31年4月1日

(1) 給与較差の解消、(2) 特別給、(3) の①初任給調整手当の改正

### ○令和2年4月1日

(3) の②住居手当の改正、(4) 教育職給料表の改定

※住居手当の改正によって、手当額が2,000円を超える減額となる職員等については、1年間、所要の経過措置を実施

## 3. 国家公務員給与との均衡

平成30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ルズ指数は101.6であるが、地域手当を含めた補正後のラスパイルズ指数では99.5と国家公務員の水準を下回っている。

## 4. 賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の活用・研究

賃金センサスは、前年分の月例給の調査結果であること等の制約があるものの、給与水準等の民間給与の傾向を知る上で活用。給与水準で見ると部長級、課長級で府職員はやや高め、係長級及び非役職者では概ね均衡していること、年齢階層別の平均給与月額では、民間が本府を上回っているという状況が見られた。

## 5. 職員（行政職給料表適用者）の年収への影響額（令和元年度）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	376,836円	383,544円	6,708円
平均年間給与額	6,239千円	6,370千円	131千円

## 6. 大阪府財政への影響額

年間で約 104.5 億円の増額（内訳：月例給 67.2 億円、特別給 37.3 億円）

※退職手当及び共済費は含まない。

## 7. 給与制度、人事管理等に関する本委員会の「意見」

### （1）給与勧告の意義とあるべき給与

人事委員会の給与勧告は、職員給与を社会一般の情勢に適応させるべく行うものであり、適切に取り扱われるよう要請。

管理職手当について減額措置が続けられているが、早急に再考されることが必要。

### （2）職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

#### ア 人材の育成

上司が部下の指導育成に必要な能力を若い間から段階的に磨いていけるような仕組みの構築とともに、上司にOJTの実施が重要な職責であることを熟知させる取組みが必要。

#### イ 昇任管理とキャリア形成

##### （ア）昇任管理における課題

40歳台前半の職員数が少ない状況から、グループ長として若手職員の早期登用や経験豊富な職員の活用など様々な工夫の検討が必要。

採用年齢や職種によって昇任の機会が制約されることについて、改善を検討することが必要。

##### （イ）自発的なキャリア形成の支援

職員のニーズ等を踏まえ、自発的なキャリア形成の取組みを一層推進するよう努めることが必要。

#### ウ 人事評価制度とその活用

下位評価区分の分布割合を固定化した制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について、早急に検討が必要。

### （3）有為な人材の確保

有為な人材の確保に向け、民間動向等を踏まえた様々な工夫とともに、公務従事の魅力をより一層伝えられるよう、取組みの強化が必要。

### （4）働きやすい職場環境の構築

#### ア 長時間労働の是正

トップマネジメントのもとでのRPAやAIによる省力化の努力と、仕事の進め方の見直しや業務の削減などの上司のマネジメント力の発揮が必要。

## イ 柔軟な働き方の推進

テレワーク等の課題を早急に整理し、具体的な目標を定め、柔軟な働き方のための取組みの推進に努めることが必要。

## ウ 女性職員の活躍推進

女性職員の昇任意欲の醸成と働き方改革などの取組みを通じた働きやすい勤務環境づくりの推進が必要。

## エ 子育て、介護支援

男性の育児休業取得の促進や育児や介護に関わる休暇制度等を利用しやすい勤務環境づくり等、仕事と家庭の両立支援の推進を期待。

## オ 健康管理・メンタルヘルス

ストレスチェック等のツールを活用しつつ、職場環境の改善に取り組むことが必要。

## カ ハラスメント防止

労働施策総合推進法の改正や国家公務員におけるハラスメント防止の検討状況を踏まえ、実効性のある取組みの推進が必要。

## (5) 公務員制度をめぐるその他の諸課題

### ア 教職員を取り巻く諸情勢

教育委員会において、教員の長時間労働の実態の把握に努めるとともに、長時間労働是正に向けたリーダーシップの発揮が必要。

### イ 非常勤職員の適切な処遇

会計年度任用職員制度導入後も、適切な運用がなされるよう、国や他府県の状況も踏まえつつ、必要な検討と取組みが必要。

### ウ 高齢期職員の雇用

意欲のある高齢期職員の能力や知識、経験をより一層活用していくため、中長期的な視点での検討の推進が必要。

定年引上げについては、国の検討状況を注視しつつ、検討と準備を進めていくことが必要。

### エ 服務規律の確保

非違行為が起りにくい風通しの良い組織風土の構築が必要。任命権者においては、上司と部下や同僚間のコミュニケーションを活性化させるなど、一層の取組みを要請。

## (6) あるべき人事行政に向けて

任命権者においては、意欲的、主体的に取り組む職員の創出を人事行政の基本におくとともに、変化しつつある職員の意識やニーズの把握に努め、人事諸制度の仕組みを総合的に機能させて、職員の意欲、主体性につながる、実効性のある取組みを要請。