第１　職員と民間の給与の状況と本年の給与改定

１　本年の職員給与と民間給与の実態

(1)　職員給与

本委員会は、「令和６年職員給与実態調査」を実施し、一般職職員及び市町村立学校の府費負担教職員（臨時的任用職員、非常勤職員等を除く。以下「職員」という。）の本年４月分給与の支給状況等について全数調査を行った。

ア　平均給与（月例給）

調査時点（本年４月１日）において、民間給与と比較する行政職給料表適用職員（10,891人、平均年齢40.2歳）の平均給与月額は373,660円であり、昨年の勧告を踏まえて給料表の引上げ改定が行われたこと等により、昨年４月と比べ2,434円増加した。

（参考資料　１職員給与　第１表）

（注）　定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例（昭和40年大阪府条例第35号）附則第22項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む60歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により給料月額が決定される職員を除いて算出した。

イ　期末手当及び勤勉手当（特別給）

期末手当及び勤勉手当（以下「期末・勤勉手当」という。）は、６月と12月の２回に分けて支給され、各支給期の支給割合は、期末手当が1.225月分（特定管理職員は1.025月分）、考課査定分に相当する勤勉手当が1.025月分（特定管理職員は1.225月分）であり、年間平均支給割合は、4.50月分（定年前再任用短時間勤務職員等（暫定再任用職員を含む。以下同じ。）、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。）である。

（参考資料　１職員給与　第12表）

(2)　民間給与

ア　調査の概要

本委員会は、職員給与を民間給与と比較検討するため、人事院並びに都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模が50人以上かつ事業所規模が50人以上である府内の民間事業所4,707（母集団事業所）のうち、層化無作為抽出法によって抽出した665事業所を対象に「令和６年職種別民間給与実態調査」を実施し、民間事業所の協力のもと、506所の調査を完了した（完了率77.3％）。

この調査では、公務に類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、医師等54職種について、本年４月分の給与月額及び役職段階、学歴、年齢等を従業員単位で調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における特別給の支給状況等を把握するため、昨年８月から本年７月までの支給実績についても調査している。

（参考資料　２民間給与）

（注）　調査完了率は、調査対象事業所のうち、企業規模又は事業所規模が調査対象外であることが判明した10事業所を除く655事業所に占める調査完了事業所の割合である。

イ　調査結果

(ｱ)　初任給

初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒が225,440円、高校卒が188,475円であった。新規学卒者を採用した事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で70.0％（昨年61.4％）、高校卒で76.8％（同67.4％）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で29.5％（同38.0％）、高校卒で21.4％（同32.6％）となっている。

【表１】学歴別初任給（事務・技術関係職種）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項 目学歴 | 初任給（円） | 改定状況（％） |
| 増額 | 据置き | 減額 |
| 大　学　卒 | 225,440 | 70.0 | (61.4) | 29.5 | (38.0) | 0.5 | (0.6) |
| 高　校　卒 | 188,475 | 76.8 | (67.4) | 21.4 | (32.6) | 1.8 | (0.0) |

（注）１　改定状況は新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

２　改定状況はそれぞれ端数処理をしているため、合計が100とならない場合もある。

３　（　）内は前年の数値である（以下表２及び表３において同じ）。

(ｲ)　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は63.4％（昨年55.7％）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.7％(同0.3％)となっている。

【表２】民間における給与改定の状況　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（単位：％）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項 目役職段階 | ベースアップ実施 | ベース改定中止 | ベースダウン実施 | ベース改定慣行なし |
| 係　　　員 | 63.4 | (55.7) | 1.9 | (4.1) | 1.7 | (0.3) | 33.0 | (39.9) |
| 課　長　級 | 57.1 | (44.4) | 2.5 | (6.9) | 1.6 | (0.0) | 38.8 | (48.7) |

（注）１　ベース改定慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除く。

２　それぞれ端数処理をしているため、合計が100とならない場合もある。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は90.1％（同86.7％）で、昨年に比べて昇給額を増額した事業所は38.6％(同37.3％)、減額した事業所は2.4％（同2.4％）、定期昇給を停止した事業所の割合は0.4％（同0.8％）となっている。

【表３】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 |  | 定期昇給制度なし |
| 定期昇給実施 |  |  |  | 定期昇給停止 |
| 増額 | 減額 | 変化なし |
| 係　員 | 90.5 | 90.1 | 38.6 | 2.4 | 49.1 | 0.4 | 9.5 |
| （87.5） | （86.7） | （37.3） | （2.4） | （47.0） | （0.8） | （12.5） |
| 課長級 | 81.0 | 80.6 | 33.7 | 2.9 | 44.0 | 0.4 | 19.0 |
| （76.8） | （76.1） | （32.7） | （2.5） | （40.9） | （0.8） | （23.2） |

（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改定と定期昇給を分離することができない事業所を除く。

２　それぞれ端数処理をしているため、合計が100とならない又は構成比の合計が一致しない場合もある。

このように、９割以上の事業所が一般の従業員（係員）の定期昇給を実施していることに加え、初任給の引上げやベースアップを行った事業所の割合が昨年度に引き続き増加していることから、人材確保上の必要性等を踏まえた相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

２　職員給与と民間給与との比較

(1)　月例給

本委員会は、職員と民間従業員との給与比較を、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っており、職員にあっては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあっ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、学歴が同じ者同士の４月分給与をラスパイレス方式で比較し較差を算定している。

本年は、職員給与が373,647円、民間給与が385,340円となり、職員給与が民間給与を11,693円（3.13％）下回っていた。

【表４】職員給与と民間給与の較差

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 民間給与[Ａ] | 職員給与[Ｂ] | 較差[Ａ－Ｂ] |
| 385,340円 | 373,647円 | 11,693円 (3.13％) |
| きまって支給する給与（時間外手当、通勤手当を除く） | ＜内訳＞給料の月額（調整額含む）315,738円管理職手当　　　　　　　　5,178円扶養手当　　　　　　　　　6,523円地域手当　　　　　　　　 38,661円住居手当　　　　　　　　　7,436円初任給調整手当　　　　　　　 72円単身赴任手当（基礎額）　　 　39円 |

（注）１　民間給与の「きまって支給する給与」は、本年の職種別民間給与実態調査において名称によらず月ごとに支給される全ての給与をいう。

２　「単身赴任手当」は交通距離に応じた加算額を除いた基礎額のみの額である。

(2)　特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較したうえで、0.05月単位で改定の勧告を行ってきている。昨年８月から本年７月までの１年間において民間で支払われた特別給は、平均所定内給与月額の4.59月分であり、これに相当する職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数が4.50月分であることから、民間の支給割合を0.09月分下回っていた。

（参考資料　１職員給与　第12表、２民間給与　第19表）

３　賃金構造基本統計調査の活用及び研究

本府では、大阪府職員基本条例（平成24年大阪府条例第86号）において、人事委員会は直近の賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）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、本委員会は、直近３か年の賃金センサスの調査結果を用いて、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民間給与の状況を確認している。

本年の分析によれば、役職段階別の給与水準について、民間従業員（規模計）と府職員それぞれについて、所定内給与額の上位25％から下位25％までの範囲を比較したところ、係長級及び非役職では概ね均衡しているが、部長級及び課長級では府職員が民間より高い水準となっていた。

また、年齢・勤続年数に着目し、府職員及び民間従業員それぞれについて、その役職段階ごとに、在職者が最も多い年齢・勤続年数を比較した場合、役職（係長級、部長級及び課長級）においては、民間従業員の方がいずれも年齢等が低く、昇任スピードが早い傾向にあることが確認できた。

なお、賃金センサスは、民間と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や役職段階の区分が異なること、また、前年分の月例給についての調査結果であり最新の賃金改定が反映されていないことなど、「職種別民間給与実態調査」に比べ精確性の観点で課題がある。

前述のように、大阪府職員基本条例においては、直近の賃金センサス等を参考として活用することとされていることから、本委員会としては、賃金センサス等の更なる活用方策について調査・研究を進める必要があると考えている。

（参考資料　３賃金構造基本統計調査）

４　本府職員の給与を取り巻く情勢

(1)　賃金・雇用情勢

大阪府総務部統計課の「毎月勤労統計調査地方調査」による本年４月の府内民間事業所の所定内給与は、昨年４月に比べて2.9％増加しており、厚生労働省の調査による本年４月の大阪府における有効求人倍率は、昨年４月に比べて0.10ポイント低下していた。

【表５】賃金・雇用に関する指標

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 年度平均 | 令和４年４月 | 令和５年４月 | 令和６年４月 |
| 令和４年度 | 令和５年度 |
| きまって支給する給与 | 金額（千円） | 304.4 | 306.2 | 306.9 | 307.1 | 318.5 |
| 前年比(％) | 2.0 | 0.6 | 1.8 | 0.0 | 3.1 |
| 　 | うち所定内給与 | 金額（千円） | 280.7 | 283.5 | 282.7 | 284.3 | 294.0 |
| 前年比(％) | 1.7 | 1.0 | 1.6 | 0.5 | 2.9 |
| 有効求人倍率 | 倍率（倍） | 1.27 | 1.27 | 1.18 | 1.32 | 1.22 |

（注）１　「きまって支給する給与」及び「うち所定内給与」は、毎月勤労統計調査（厚生労働省）

における事業所規模30人以上の調査産業計の数値であり、年度平均は暦年の平均値である。

２　「有効求人倍率」について、年度の数値は原数値、各年４月の数値は季節調整値である。

(2)　物価・生計費

総務省統計局が公表している本年４月の大阪市における消費者物価指数は、昨年４月に比べて2.2％上昇しており、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本委員会が算定した本年４月の大阪市における標準生計費は、２人世帯140,790円、３人世帯170,360円、４人世帯199,970円、５人世帯229,570円であった。

（参考資料　４生計費）

【表６】物価・家計に関する指標

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 年度平均 | 令和４年４月 | 令和５年４月 | 令和６年４月 |
| 令和４年度 | 令和５年度 |
| 消費者物価指数 | 前年比(％) | 3.4 | 2.9 | 2.4 | 3.9 | 2.2 |
| 消費支出 | 金額（千円） | 290.1 | 300.5 | 276.3 | 381.1 | 308.1 |
| 前年比(％) | 8.2 | 3.6 | △9.1 | 38.0 | △19.2 |

（注）　「消費支出」は、勤労者世帯かつ農林漁家世帯を含む数値である。

(3)　国家公務員の給与等

ア　人事院勧告の概要

人事院は、本年８月８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、併せて民間給与との較差11,183円（2.76％）に基づく給与改定として俸給表の平均3.0％の引上げと、民間の支給状況を踏まえた特別給の引上げ（期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分）について勧告を行った。勧告の概要は、参考資料「５人事院勧告の概要」に示すとおりである。

イ　国家公務員との均衡

地方公務員法において、職員の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等を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。令和５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国家公務員の水準を上回るが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では、国家公務員の水準を下回っている状況にある。

【表７】職員と国家公務員との給与水準の比較

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項　　　　　目 | 令和４年４月 | 令和５年４月 |
| ラスパイレス指数 | 100.7 | 100.8 |
| 地域手当補正後ラスパイレス指数 | 99.2 | 99.3 |

（注）１　上記指数は、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給の月額と本府の行政職給料表適用職員

の給料の月額を、学歴、経験年数別のラスパイレス方式により国を100として比較したもの

である。

２　地域手当補正後ラスパイレス指数は、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方

公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したものである。

また、本年の人事院勧告では、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、行政職俸給表（一）適用職員について所要の改定をすることとしており、この改定が実施された場合、大阪市域に在勤する国家公務員について、一般職試験（大卒程度）に係る初任給（俸給及び地域手当）は255,200円、一般職試験（高卒者）に係る初任給は218,080円になると見込まれる。

【表８】職員と国家公務員との初任給の比較

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 大卒 | 高卒 |
| 給料月額（俸給月額） | 地域手当支給割合 | 初任給 | 給料月額（俸給月額） | 地域手当支給割合 | 初任給 |
| 府（現行） | 203,300円 | 11.8％ | 227,289円 | 171,500円 | 11.8％ | 191,737円 |
| 国（現行） | 196,200円 | 16.0％ | 227,592円 | 166,600円 | 16.0％ | 193,256円 |
| 国（改定後） | 220,000円 | 16.0％ | 255,200円 | 188,000円 | 16.0％ | 218,080円 |

（注）　１　国の地域手当支給割合は、大阪市域に在勤する国家公務員の支給割合である。

　　　　２　現行の給料月額、俸給月額及び地域手当支給割合は、本年４月１日時点のものである。

５　本年の給与改定等

職員の給与の決定条件に関する調査等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した結果、下記のとおり改定することが適当であると判断した。

(1)　月例給

前記２(1)のとおり、本年４月時点の職員給与が民間給与を11,693円（3.13％）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、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ためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定にあたっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置いて、基本給である給料を引き上げることとする。

ア　行政職給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、平均3.32％の引上げ改定を行う。

(ｱ)　初任給

本府における一般行政職採用試験の状況を見ると、受験者の多くが国家公務員などを併願している状況にあることや、地方公務員の競争試験における受験者総数が減少傾向にあることから、初任給の引上げにあたっては、国家公務員など公務間の人材獲得競争の観点を踏まえる必要がある。

このような状況や、前記１(2)で示す民間の初任給の動向及び前記４(3)で示す国家公務員の初任給に係る改定内容等を踏まえ、本年の人事院勧告による改定後の大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安として、行政職給料表の初任給に係る号給の給料月額について、大学卒程度を23,800円、高校卒程度を21,400円、それぞれ引き上げることとする。

【表９】職員と国家公務員との改定後の初任給の比較

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 大卒 | 高卒 |
| 給料月額（俸給月額） | 地域手当支給割合 | 初任給 | 給料月額（俸給月額） | 地域手当支給割合 | 初任給 |
| 府（現行） | 203,300円 | 11.8% | 227,289円 | 171,500円 | 11.8% | 191,737円 |
| 府（改定後） | 227,100円 | 11.8% | 253,897円 | 192,900円 | 11.8% | 215,662円 |
| 国（改定後） | 220,000円 | 16.0% | 255,200円 | 188,000円 | 16.0% | 218,080円 |

（注）１　国の地域手当支給割合は、大阪市域に在勤する国家公務員の支給割合である。

２　現行の給料月額及び地域手当支給割合は、本年４月１日時点のものである。

(ｲ)　初任給以外

本府の行政職給料表の現状や国家公務員の改定状況等を踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給においては、23,800円から12,000円まで、30歳台後半から40歳台半ばまでは、11,800円から3,500円まで改定額を逓減させながら引き上げることとし、40歳台後半以降については、一律3,300円引き上げることとする。

イ　行政職給料表以外の給料表

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に所要の引上げ改定を行う。

(2)　特別給

前記２(2)のとおり、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数が、民間の特別給の支給割合を0.09月分下回っていることから、民間の支給割合との均衡を図るため、現在、年間平均支給月数が4.50月分となっている職員の期末・勤勉手当を0.10月分引き上げ、年間4.60月分とする。

引上げ分の配分にあたっては、民間の特別給の支給状況や人事院勧告の取扱いを踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるように定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員等及び指定職給料表適用職員の期末手当及び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、同様に支給割合を引き上げることとする。

(3)　初任給調整手当

人事院勧告では、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、本年４月に遡及して実施することとしている。

本府においても、これまで国の改定に準じることを基本としてきた経過を踏まえ、人事院勧告と同様に医師等の初任給調整手当を改定することとする。

第２　社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

１　基本的考え方

人事院においては、公務志望者の減少や若年層職員の離職増加など人材確保が危機的状況にあることから公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組んでおり、その一環として給与面においても他の施策と相乗的な効果を挙げることができるよう「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下「給与制度のアップデート」という。）として勧告を行ったところである。

本委員会としても、公務員人事管理をめぐる諸課題については、共通の認識を有していることから、人材の確保や人材育成を含む職員の意欲・能力の向上に向けた取組や働きやすい職場環境の構築について意見を述べ、任命権者の取組を促しているところである。これらの取組と相乗効果が期待できる給与制度の整備についても、基本的には、国の「給与制度のアップデート」を踏まえて実施する必要があるとの考えから勧告を行うこととした。

２　各制度別の具体的措置内容

(1)　給料表及び給与制度

ア　行政職給料表

人事院においては、初任給について、特に地域手当が支給されない地域において民間水準を大きく下回っていることを踏まえ、当該地域における民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれることを考慮し、大幅な初任給の引上げの勧告を行った。本府においても前記第1の５(1)のとおり大幅に引き上げることとする。

主査級以上の職員を対象とする各職務の級について、人事院では職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間等からの採用者の処遇を確保する観点から、俸給水準や昇格メリット（昇格に伴う俸給月額の増加額）の設定を見直した。本府においては、昨年12月の「部長級及び主査級職員の給与に関する報告及び勧告」に基づき、行政職給料表について、国に先駆けて、主査級の給料の初号近辺の号給をカットし初号の給料月額を引き上げるとともに、課長補佐級への昇格時の昇給額の見直しを行ったところであることから、主査級及び課長補佐級については、今回の改定は行わないこととする。

課長級以上の各職務の級については、人事院において、隣接する職務の級間での俸給月額の重なりの解消や成績優秀者の昇給幅の拡大など大幅な見直しが行われたところである。本府においては、部長級及び次長級において、給料月額の定額化を導入し、既に職務の級間の重なりを完全になくしている。また、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づき、管理職の職制を含む組織の見直しの検討を行っているところである。そのため、本委員会としては、課長級以上の給与制度のあり方について、国の今後の取組や他の地方公共団体の状況等も注視しつつ、引き続き検討を行うこととする。

イ　行政職給料表以外の給料表

上記アのとおり、行政職給料表において、課長級以上の職務の級の改定については、引き続き検討を行うこととしている。

したがって、行政職給料表以外の給料表における課長級相当以上の職務の級については同様の取扱いとする。

それ以外の職務の級については、人事院勧告における行政職俸給表（一）以外の俸給表における初号近辺の号俸カットの取扱いを踏まえ、これに対応する給料表において職務の級の初号の給料月額を引き上げる改定を行うこととする。

(2)　地域手当

ア　改定の趣旨等

人事院においては、最新のデータを用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、支給地域等を見直した。その際、現在の仕組みにおいては、非支給地を含めて８段階の級地区分を設け、市町村単位で支給割合を定めていること等により、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見があることを踏まえ、級地区分を設定する地域の単位を広域化するとともに、級地区分の段階数を削減することにより大くくり化が図られた。

本府では、府域の生活圏や経済圏としての連続性・一体性が見られることや、人事異動の実態を踏まえ、府域全体を一律支給としているところである。

本年の人事院勧告における大阪府内の地域手当の支給地域及び支給割合は、大阪市及び吹田市16％、両市を除く大阪府12％とされている。

本府の支給割合については、これまでの考え方、国や他の地方公共団体の取扱いなどを踏まえ、引き続き検討を行うこととする。

イ　異動保障

人事院においては、異動保障の期間について、現在２年間としているところ１年間延長し、異動等から３年間とすること、また、異動保障による地域手当の支給割合について、１年目及び２年目の支給割合は、現在と同様に、それぞれ異動等前の支給割合の100％及び80％とし、３年目は60％とした。

本府においても、異動保障の取扱いについては、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。

(3)　その他の月例手当等

ア　扶養手当

人事院勧告では、民間企業や公務における配偶者に係る手当の状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止することとしている。

他方、子に要する経費の実情や、国として少子化対策を推進していることを踏まえれば、子に係る扶養手当を更に充実させることが適当であるため、配偶者に係る扶養手当6,500円を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を10,000円から13,000円に引き上げることとし、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職俸給表（一）８級相当の職員を除き、段階的に実施することとしている。

本府においても、扶養手当については、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。

イ　通勤手当及び単身赴任手当

(ｱ)　通勤手当の支給限度額等

人事院勧告では、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことは、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止にも資することから、通勤手当の支給限度額を1か月あたり55,000円から150,000円に引き上げることとし、この支給限度額の範囲内で、これまで２分の１に相当する額（上限20,000円）としていた新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとしている。

本府においても、通勤手当の支給限度額等の取扱いについては、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。

(ｲ)　新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当

人事院勧告においては、現行制度では異動等に伴う場合に限られている新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当について、近年の人材確保の困難性の高まりを踏まえ、人材確保にも資するよう、これらの手当の支給要件を満たす新たに採用された職員に対して支給することとした。

あわせて、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととした。具体的には、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止すること。また、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員に対しても手当を支給することとした。

本府においても、新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給要件については、これまで国に準拠することを基本としてきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。

ウ　管理職員特別勤務手当

管理職員は、業務を自ら管理できる地位にあるため時間外勤務手当は支給されないが、近年、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られ、時間外労働に対する社会全体の意識が変容している中で、対応にあたる負担感がこれまで以上に大きくなっている。人事院勧告においては、こうした状況の変化を受け、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を、現行の午前０時から午前５時を午後10時から午前５時まで拡大することとした。

本府においても、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当については、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。

(4)　特定任期付職員の特別給（ボーナス）

現行の特定任期付職員に対し、勤務成績を反映することができるのは、特に顕著な業績を挙げた場合に年に１回支給可能な特定任期付職員業績手当のみとなっている。人事院勧告では、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けるため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとした。

本府においても、特定任期付職員の給与制度は、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとする。

ア　期末手当及び勤勉手当の支給月数等

人事院勧告では、特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とし、６月期と12月期の支給月数が均等になるよう定めることとした。

本府においても、特定任期付職員の給与制度は、これまで国に準拠してきたことを踏まえ、人事院勧告と同様の支給月数とする。

イ　勤勉手当の成績区分及び成績率

人事院勧告では、特定任期付職員の勤勉手当の成績区分及びこれに応じた成績率（支給月数に相当）は、「優秀」（0.875以上2.625以下）、「良好（標準）」（0.775）及び「良好でない」（0.71以下）の３段階とした。

本府における特定任期付職員の勤勉手当の成績区分及びこれに応じた成績率については、特定任期付職員以外の職員との均衡も踏まえ、引き続き検討を行うこととする。

(5)　定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきており、60歳前の職員と同様に、再任用された職員が転居を伴う異動を行う場合があるなど、制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じた。こうした状況を踏まえ、国においては、平成27年度から単身赴任手当を支給することとしたが、定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする異動を含め全国の様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも更に支援する必要が生じた。このため、人事院勧告では、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給することとした。具体的には、地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を支給することとされた。

本府においても、平成29年の勧告において、再任用された職員についても国と同様に広域な人事異動等が想定されるとして、国に準拠して単身赴任手当を支給することとした経過を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員等に対する地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）及び住居手当の支給について、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととする。