

1 公民較差等

項目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
公民較差(月例給) ※ 較差=民間給与-職員給与	▲1,598円 (▲0.41%) (減額措置後 +19,047円 +5.16%)	▲273円 (▲0.07%) (減額措置後 +28,610円 +7.67%)
民間の特別給(ボーナス)支給月数	3.95月	3.94月

2 勧告

項目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
月例給	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料表改定 【▲1,056円】(▲0.27%)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政職給料表について、平均0.37%の引下げ。概ね30歳以下が在職する号給は引下げず、それよりも上位の号給を、順次、改定率を増加させ、最大0.80%の引下げ(引下げ幅の平均0.37%)。他の給料表も行政職給料表との均衡を考慮し、引下げ。</li> </ul> </li> <li>○ 経過措置額の引下げ 【▲388円】(▲0.10%)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料差額の算定基礎額を0.80%引下げ(給料表の最大改定率を適用)。</li> </ul> </li> <li>○ 部長級・次長級の管理手当の引下げ 【▲9円】(▲0.00%) (人事委員会規則改正)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料月額(定額制)の引下げに伴い、条例上の上限(25/100)の範囲内とするための改正。</li> </ul> </li> <li>○ はね返り分 【▲145円】(▲0.04%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 以下の諸事情を踏まえ、俸給表の改定なし                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合は改定を見送り。</li> <li>・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案。</li> </ul> </li> </ul>
特別給 (期末勤続手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 改定なし (民間と均衡: 現行3.95月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 改定なし (民間と均衡: 現行3.95月)</li> </ul>
実施時期等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実施時期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公布日の属する月の翌月の初日。(公布日が月の初日であるときは、その日。)</li> </ul> </li> <li>○ 年間調整                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本年4月からの較差相当分解のための所要の調整が必要。</li> </ul> </li> </ul> <p>(別添 本委員会の意見として、調整にあたっては、本府独自の減額措置により、職員が現に受けている給与は現に民間を下回っていることから、その影響を考慮することが望まれると云及)</p>	
勧告の基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 近年、本府においては、種々の改革を進める中で、特に平成20年度からの「財政再建プログラム(案)」に基づく給料カットにより、全国最低水準に近い状況にあるなど、府職員は、より一層厳しい勤務条件の下に置かれている。</li> <li>○ そうした状況にあっても、多くの職員が公務員としての誇りを持ち、府民への奉仕に努めているところ。こうした職員の頑張りに応えていくことが必要であり、職員が自らの仕事に一層の誇りを持つるためにも、府民の理解と信頼に裏付けられた勤務条件を確立することが重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務。</li> <li>○ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤。</li> <li>○ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的。</li> </ul>

### 3 意見(要旨)

#### (1) 本年の給与改定について

##### ア 本年の民間との月例給較差

民間の賃金水準については、過去1年間の「毎月勤労統計調査」の所定内給与の状況を見ると、大阪府内では前年比のマイナス幅が全国を上回っている。

次に、本府においては、年功的な給与水準の上昇を一層抑止する取組みを進めている。較差算定の対象である行政職給料表適用職員については、本年4月時点での年齢分布を見ると、高齢層職員がなお高い割合にはあるものの、昨年同期と比べればその割合は減少傾向にあり、平均年齢が低下し、また平均給与についても、昨年同期と比べ減少している。職員構成の変化と給与制度の見直しなどによって、本府職員給与のいわゆる「ラスパイレース指数」は全国最低水準に近い状況。

本年4月分の本府職員と府内民間従業員の給与水準について比較したところ、職員給与が民間給与を1,598円(0.41%)上回ることが明らかになった。なお、職員が現に受けているのは減額措置後の引き下げられた給与である。これを前提に民間との較差を試算すると、職員給与が民間給与を19,047円(5.16%)下回っている。

##### イ 較差解消方策

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の較差の解消及び級、号給ごとの職員の在職状況を踏まえ、平均0.37%の引下げとし、概ね30歳以下の若年層職員が在職する号給は引下げをせず、それよりも上位の号給について、順次、改定率を増加させ、最大0.80%の引下げを行うこととした。

併せて、平成23年度からの「大阪府版公務員制度改革」の実施により給料が減額となった職員に対する経過措置として支給している給料差額について、その算定基礎となる給料月額を給料表の最大改定率である0.80%引き下げることにした。

また、人事院は、平成21年以降、医師に適用する医療職俸給表(一)は、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行なわないこととしてきた。本府においても、今後も円滑な医師の人材確保を図るため、医療職給料表(一)については、引下げ改定を行なわないことが適当と考えるものである。

##### ウ 所要の調整

本年の民間との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の適用とすることがこれまでの取扱いであり、本年も同様とすることが適切。

しかしながら、本府職員にあっては、財政再建の一環としての特例的な給与の減額措置が講じられており、職員が現に受けている給与は既に民間を下回っていることから、所要の調整にあたっては、その影響を考慮することが望まれる。

##### エ 期末手当及び勤勉手当

職種別民間給与実態調査において、民間における特別給の合計額が月例給の3.95月分にあたるということが明らかになった。現在の職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数は、3.95月であり、民間と均衡しており、本年の改定を見送るもの。

#### (2) 給与制度等について

##### 1) 人事・給与政策の視点構築の必要性

昨年4月に導入した本府独自の給料表は、従前と比べ、職員の給料が職務給の原則により適合し、府民にとってわかりやすくなったものと言える。

本委員会は今後、さらに府の組織の特性や目標に適った給与制度を確立することが重要と考えている。そのためには、府の組織の特性を踏まえ、それぞれの職に求められる役割や責任、職員の育成やキャリア形成のあり方など、総合的な観点から、府の人事政策のあり方を明確にする必要がある。

なお、課長級給料の定額化については、職務給の原則を一層徹底する観点から、積極的な検討が行われることを求める。

##### 2) 具体的な課題

###### ア 昇給・昇格制度の改正

人事院は、本年の勧告において、50歳台、特に後半層においては、民間を上回る給与差が相当程度存在している状況にあるとしている。その上で、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制し、世代間の給与配分を適正化する観点から、平成25年1月から、昇給及び昇格の制度について、高齢層職員の昇給効果を抑制する方向へと改める必要があるとした。

本府高齢層職員の給与水準は、同世代の国家公務員に比べ、低位に止まる傾向が見られるところであり、今般の国と同様の制度見直しは必ずしも必要とは言えない。

昇格制度の見直しは、職員が上位の職級へと昇任することに伴い職務・職責が重くなることを、給与上、適切に評価する観点から、当面は、これを残置することが妥当と考える。

他方、55歳を超える職員の昇給制度の見直しは、職務給の原則を推進するとして本府改革の方向性と一致。このため、国の改正に準じつつ、本府独自の制度を踏まえた改正を行うべき。

###### イ 管理職手当の改定

職員の管理職手当は、職員の給与に関する条例第11条において、「職務の級における最高の号

給の給料月額100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める」とこととされているが、今般の改定で給料月額を引き下げる結果、本庁部長や本庁次長の管理職手当額が当該100分の25を超えることとなる。このため、給料表改定後において、条例上の上限を超えないよう管理職手当額を引き下げる必要があり、その対象は、定額給料の適用者相互における均衡の観点から、本庁部長や本庁次長だけでなく、行政職給料表7級及び同8級が適用される全職員とすることが適切である。

#### ウ 退職給付の見直し

国家公務員の退職手当を平成25年1月から段階的に引き下げる方針が閣議決定された。これが実施されれば、約15%というかつてない大幅な引下げが行われることとなる。

また、当該措置を地方公務員に適用することについて、既に所管省庁である総務省が各団体に対して、国に準じた対応を求めている。

本府は平成20年8月から、退職手当の支給額を5%減額する独自措置を講じている。既に独自の減額措置を講じていることを踏まえた対応を望むものである。

#### エ 府立学校長の給与を巡る情勢

本年4月に施行された府立学校条例では、校長の外部登用の拡大とともに、教員評価のための新たな仕組みの導入など、校長が学校経営の責任者として日々遂行すべき業務が詳細に定められ、これを受け、校長の給与についても種々の議論が行われている。

給与は人事委員会の権能の中核を成すものであり、本委員会としても、議論の動向を注視し、校長給与のあり方に関する検討を進めていくこととしている。

### (3) 職員の勤務環境の向上について

本府職員が全力で府民福祉の向上に努めるためには、健康であることがその大前提である。ワーク・ライフ・バランスの確保などを推し進めながら、公務能率の向上と組織活力の高揚につながる組織風土を醸成することが、今後、益々重要になる。

#### ア 健康管理への配慮

例えば知事部局では、精神疾患を要因とする休業者数が今なお高い水準で推移している状況。今後は、メンタル面での健康阻害を及ぼす要因をも意識した適切な組織運営が重要であり、既存事業の効果的な活用とともに、事態が深刻化する前に所要の対応を図るべく、管理・監督者の自覚が不可欠である。

#### イ セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

「ハラスメント」の事案を円満な解決に結び付けるためには、早期発見、早期対応が効果的であり、職員の自覚を促すことが重要になると考える。

パワーハラスメントについては、厚生労働省が設置した検討会が、職場のパワーハラスメントに関する定義や類型を示している。職場のパワーハラスメントについて、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える又は、職場環境を悪化させる行為」と定義付けている。また、こうした行為を「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」、「個の侵害」という6類型に分類している。

上記6分類を参考にするなど、できるだけ分かりやすい形での周知や啓発に努めるべきものとする。

#### ウ 時間外勤務の縮減

本府では、時間外勤務命令の年間360時間上限規制をはじめ、ゆとり週間や定時退庁日の設定といった取組みを進め、近年、徐々にではあるが、その成果がうかがえる。

引き続き、時間外勤務の縮減を組織目標に掲げつつ、年間360時間上限規制をはじめとする規制的な方策に加え、カードリーダーの導入を契機に、管理・監督者においては、職員の健康意識の醸成、ワーク・ライフ・バランスの推進など、職員の主体的なタイムマネジメントに基づく時間外勤務の縮減に留意することが必要である。

#### エ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が健康で生き生きと活躍できるよう、職場全体としての業務の効率化を推し進め、それぞれのニーズに応じた仕事と家庭生活との良き調和を図るべく、管理・監督者をはじめとする職員一人ひとりの意識の醸成と主体的な取組みが重要。ワーク・ライフ・バランスの定着が、職員の健康や生きがいとともに、公務能率の向上と組織活力の高揚につながることを期待する。

### (4) 人事制度について

#### ア 管理職の公募について

##### (ア) 部長等の公募

本府の部長の職等については、職員基本条例第8条第1項により、職員からの募集も含め原則公募により任用するとされており、現在任命権者において、その制度設計等について検討されているところ。

部長の職によっては、長年の府職員としての経験がより必要とされる職もあれば、民間における幅広いマネジメント経験が有用な職もあると思われる。このことは、部長以外の職に公募対象を広げる場合においても、同様と考えられる。

公募の制度設計においては、このような事情を十分吟味した上で、公募対象や公募条件等を定め

るとともに、公募に当たっては、組織の活性化や職員のやる気等への影響も十分に検証した上で実施されることが必要と考えられる。

#### (イ) 府立学校校長の公募

府立学校の校長については、大阪府立学校条例第16条第1項により、原則公募により任用されている。これまでも府立学校の校長の職については、一部公募の実績があり、民間人の校長も任期付任用されているところであるが、段階的にとはいえ全ての校長の職を公募によることは、任用形態に大きな変化をもたらすものである。

現在、教育委員会において、具体的な準備がなされているところ。校長の職の公募が、教職員のやる気を引き出し、ひいては学校運営の活性化や教育環境の充実につながるよう取り組まれない。

#### イ 人事評価制度

一般行政部門に属する職員については、来年4月から相対評価による人事評価が実施されることとなっている。

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」としたものであり、その趣旨が貫徹されるためには、相対評価に対する職員の不安感を払拭し、職員の理解や納得を得られるものであることが求められる。

本年度、その試行が行われているところであり、今後、制度設計が行われることとなっている。上述の目的が十分に達成できる評価制度を構築されるよう望むものである。

#### ウ 女性登用

本府における管理職に占める女性の割合は上昇傾向にあり、一定の改善が見られる。こうした中、引き続き、女性の職員の割合を高めていくには、新たな分野に挑戦できる環境を整備するとともに、昇任対象者となる女性管理職候補を育成していく必要がある。そして、この層を将来の組織を担う人材として育成し、登用につなげていくことが、人材の活用の観点から重要となると考える。

### (5) 公務員制度をめぐる諸情勢について

#### ア 高齢期における職員の雇用問題

平成25年度以降、公的年金(報酬比例部分)の支給開始年齢が引き上げられることに伴い、雇用と年金の期間をどう接続させるかが公民共通の課題となっている。

60歳を超えた高齢期の職員の雇用のあり方を考えるに当たっては、社会的要請を踏まえた検討が必要。特に、公務分野の高齢期職員が培ってきた「公」の意識や知識・経験を公務内だけでなく、民間における様々な分野や取組みに活かすことは、社会の発展にも大きく寄与。

本府においても、来るべき年金支給開始年齢の引上げに備え、雇用と年金の円滑な接続方策の在り方や高齢期職員の能力・適性を公務内外に活かす取組みについて、全庁的な検討と準備を早急に進めるべき。

#### イ 自律的労使関係制度の構築について

公務員への労働協約締結権付与を柱の一つとする「国家公務員制度改革基本法」が平成20年6月に制定されて以降、その具体化に向けた様々な検討が行われてきた。

総務省は、今回の改革は、「団体交渉を通じて自律的に勤務条件を変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としたもの」としている。

他方、地方の側は慎重な姿勢。「全国人事委員会連合会」も、総務省に対し、地方の勤務条件決定過程に大きな混乱を招く恐れがあるとして、慎重に検討することが不可欠である旨、意見表明を行った。

慎重論が根強い理由は多々あるが、市場による抑制が働かない公務部門においては、労使交渉の不調が多発し、問題解決が長期化するなど、交渉にかかるコストが大幅に増加する恐れがある。

上記のような現実的な諸課題は決して小さなものではなく、今後、十分に議論が尽くされるべき。

#### ウ 賃金構造基本統計調査(賃金センサス)の研究

本年4月に職員基本条例が施行され、その中で、人事委員会は直近の賃金構造基本統計調査その他公共的団体が行う賃金に関する調査を参考として活用しなければならない旨、定められた。

本年は、いわゆる「昇給カーブ」のあり方に関して、賃金センサスの複数年データを用いて、高齢層従業員の給与水準等民間の傾向を参照したところ。さらに今後の活用方策について、引き続き検討を進める考えである。

#### エ 本府独自の給与減額措置

本府は現在、民間準拠に基づかない独自の大幅な給与減額措置をとっている。これは、危機的とされる本府財政を背景に、職員に一定の負担を求めながら財政再建を進めることを趣旨とするものであり、本委員会としても、諸事情を踏まえ、遺憾であるがやむを得ないと考える旨、見解を示してきた。

本年度の引下げは、民間準拠の観点から、やむを得ないものではあるが、本府独自の給与減額措置と相まって職員の生活に大きな影響を及ぼすことに違いはない。今後、財政再建が着実に推進され、独自の給与減額措置を可及的速やかに解消することを望むものである。

# —給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント—

## 目 次

1 勧告の内容	P.6
2 大阪府職員年間給与の減少額	P.7
3 大阪府・大阪市・堺市・国の給与較差の状況	P.8
4 民間給与との較差に基づく給与改定	P.9
5 給与勧告の推移	P.10
6 調査事業所の状況	P.11
7 大阪府職員モデル給与例 その1	P.12
8 大阪府職員モデル給与例 その2(民間給与との比較)	P.13
9 公民比較の方法(ラスハイレス比較)	P.15
10 ラスハイレス比較の計算例	P.16
11 適用給料表別職員数・構成比	P.17
12 行政職給料表の給与カーブ(勧告前後比較)	P.18

# 1 勧告の内容

## ◆月例給

較差 ▲1,598円(▲0.41%) 給与減額措置後 19,047円(51.6%)

### 1. 具体的な改定内容

改定事項等	改定内容	改定効果
給料表(医療職給料表(一)除く)	行政職給料表を平均0.37%の引下げとし、概ね30歳以下の若年層職員が在職する号給は引下げをせず、それよりも上位の号給について順次、改定率を増加させ、最大0.80%の引下げを行う。 田舎な医師の人材確保を図るため、医療職給料表(一)の引下げは行わない。 第一号任期付研究員、特定任期付職員に適用される給料表も引下げ。	▲1,056円 (▲0.27%)
経過措置としての差額の算定基礎となる給料月額	「大阪府版公務員制度改革」の実施により給料が減額となった職員に対する経過措置として支給している給料差額について、その算定基礎となる給料月額を給料表の最大改定率である0.80%の引下げ。	▲388円 (▲0.10%)
管理職手当	給料表の引下げ改定により、部長・次長の管理職手当額が条例で定める「給料月額の25%を超えない範囲内」を超えるため、部長・次長級に支給する管理職手当を▲900円・▲600円引下げ。 (※人事委員会規則改正)	▲9円 (▲0.00%)
はね返り	給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分(地域手当)	▲145円 (▲0.04%)

### 2. 実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日。

本年4月からの較差相当分解消のための所要の調整が必要。

(但し、本委員会の意見として、調整にあたっては、本府独自の減額措置により、職員が現に受けている給与は既に民間を下回っていることから、その影響を考慮することが望まれると言及。)

特別給(期末手当・勤勉手当)は改定を見送り

- ・職種別民間給与実態調査における結果は、月例給の3.95月分。
- ・現在の職員の年間平均支給月数は3.95月分であり、民間と均衡しているため改定を見送り。

参考：期末手当・勤勉手当  
[期別支給割合]

月	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1,225 (1.025)	0,675 (0.875)	1.90月分
12月	1,375 (1.175)	0,675 (0.875)	2.05月分
合計	2,600 (2.200)	1,350 (1.750)	3.95月分

(注) ( ) 内は指定管理職(管理職手当5種以上)に対する支給割合。  
勤勉手当の支給割合は、原資繰上算出の際の割合。

## 2 大阪府職員年間給与の減少額

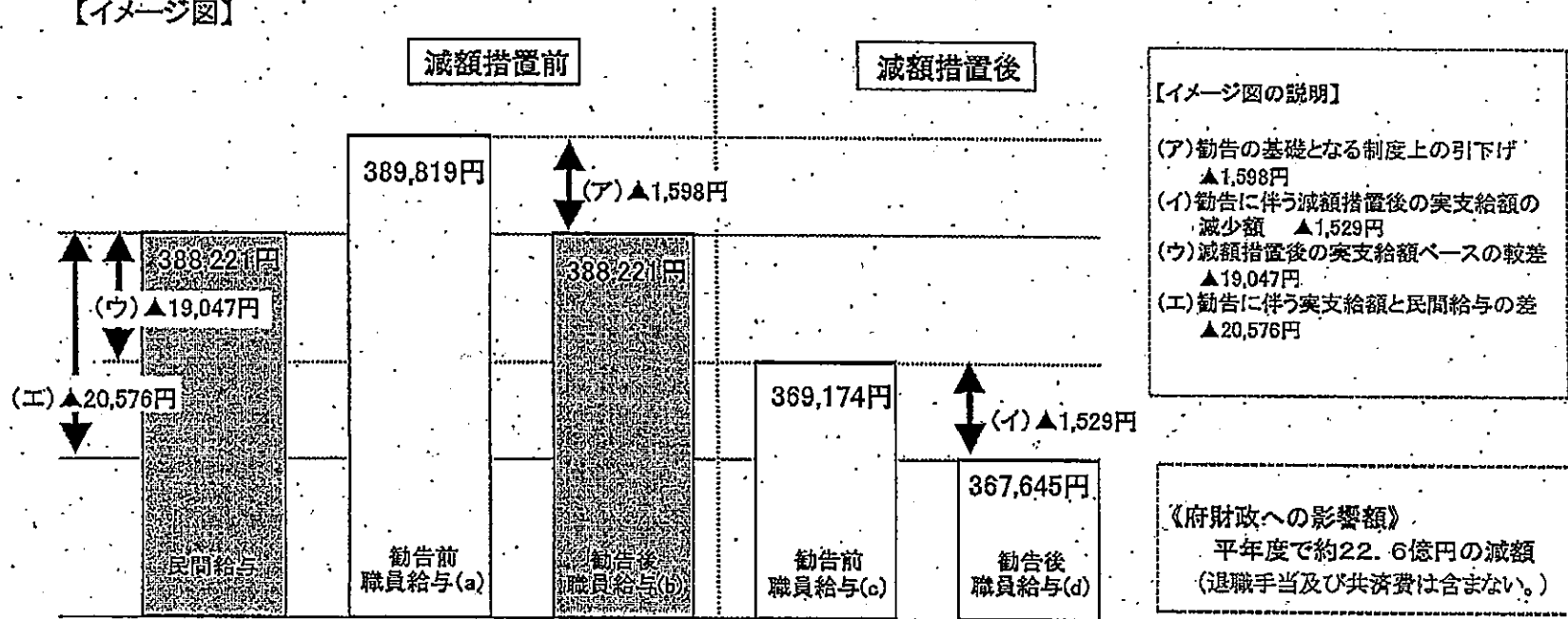
◆本勧告を踏まえた改定が実施された場合の職員一人あたりの給与額を試算

【行政職給料表適用職員・平均年齢43.7歳、平均在職年数21.3年】

	減額措置前			減額措置後		
	勧告前(a)	勧告後(b)	減少額(a-b)	勧告前(c)	勧告後(d)	減少額(c-d)
給与月額	389,819円	388,221円	1,598円	369,174円	367,645円	1,529円
年間給与	6,256千円	6,230千円	26千円	6,009千円	5,984千円	25千円

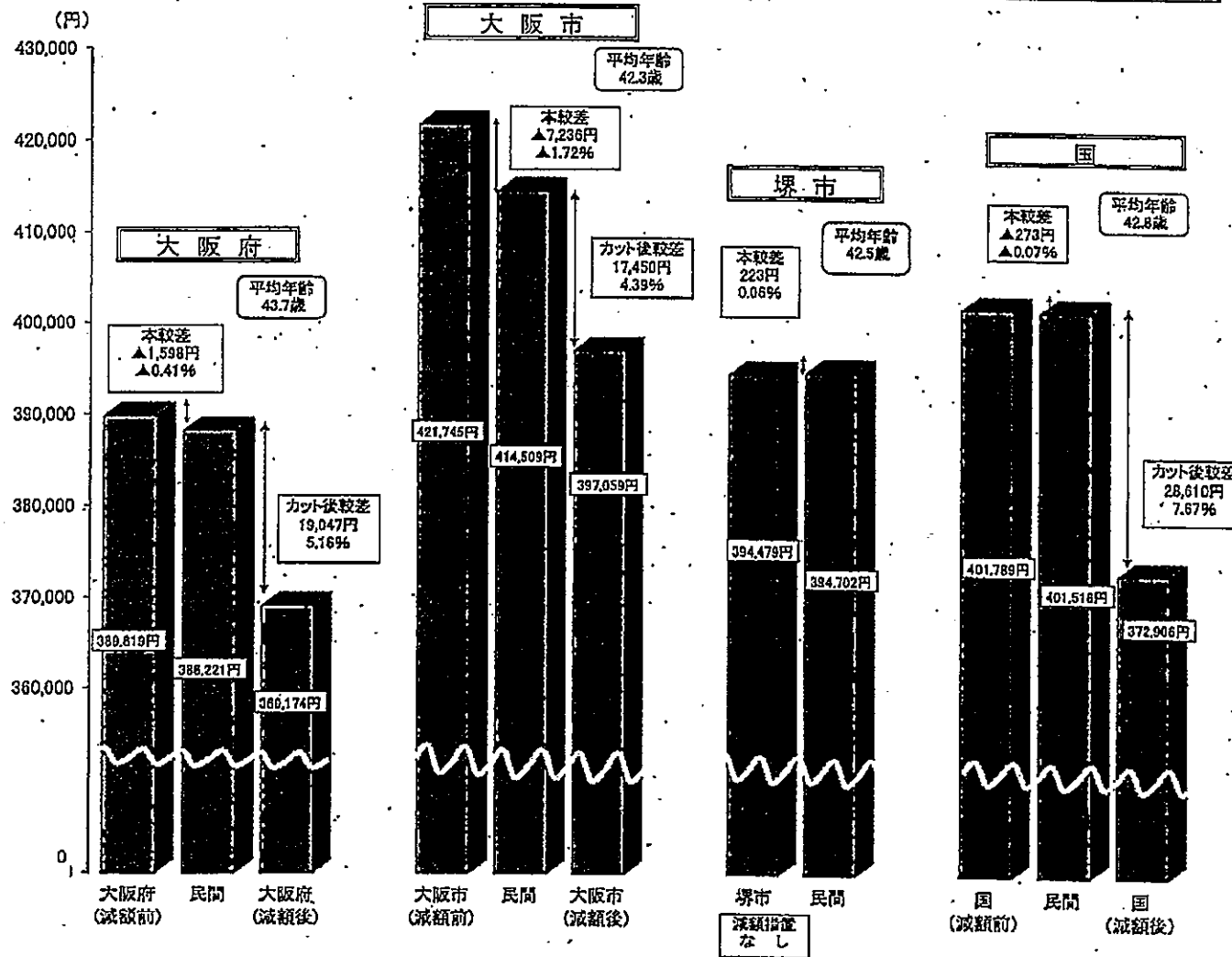
(注)上記表中の「減額措置」とは、特例条例により実施された本府独自の給料、管理職手当に係る給与減額措置をいう。

【イメージ図】





### 3 大阪府・大阪市・堺市・国の給与較差の状況

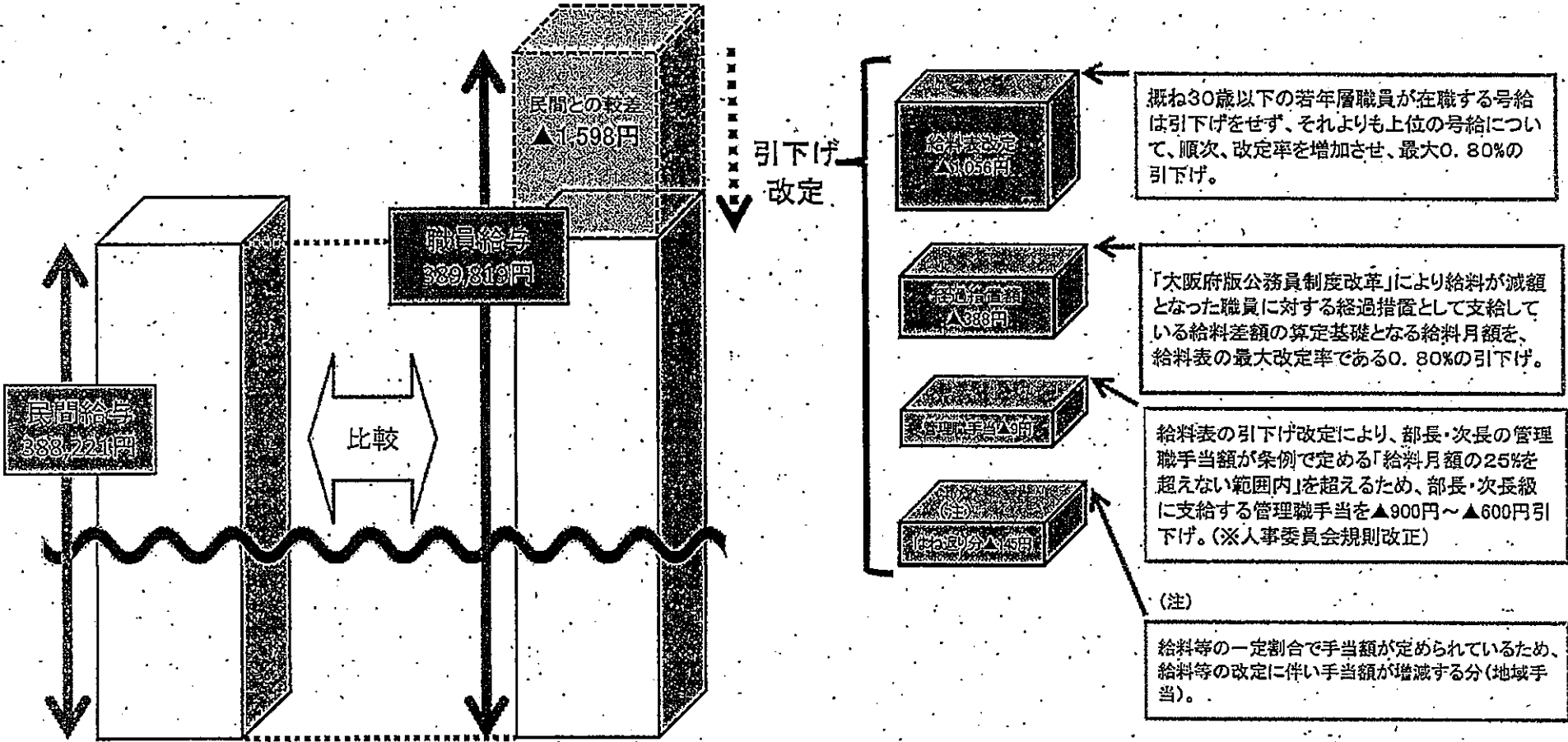


注) 減額措置とは、各団体が独自の判断で実施している給与カットをいう。  
 大阪市における職員給与は、本年8月から実施された給与制度の改正が本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定しては算した概算値である。



# 4 民間給与との較差に基づく給与改定

6



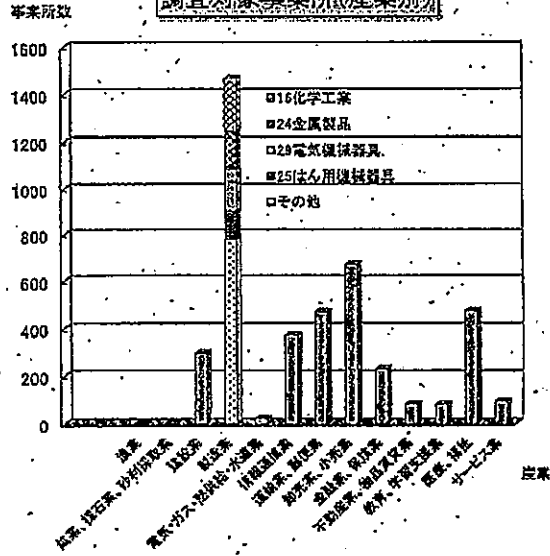
## 5 給与勧告の推移

年度	月例給			特別給	
	公民均等	勧告	実施分(注)	勧告	実施分(注)
11年度	2,266円 (0.51%)	1,104円 (0.25%) (給料表改定)	勧告どおり	4.95月 (▲0.30月)	勧告どおり
12年度	8,615円 (1.94%)	432円 (0.10%) (扶養手当改定)	勧告どおり	4.75月 (▲0.20月)	勧告どおり
13年度	14,258円 (3.22%)	勧告せず	—	4.70月 (▲0.05月)	勧告どおり
14年度	1,524円 (0.34%)	1,524円 (0.34%) (給料表改定等)	▲1.81% (1~3月)	4.65月 (▲0.05月)	勧告どおり
15年度	9,454円 (2.16%)	9,454円 (2.16%) (給料表改定等)	▲1.01% (12~3月)	4.40月 (▲0.25月)	勧告どおり
16年度	7,812円 (1.79%)	7,812円 (1.79%) (較差を考慮して給料表適用等)	実施せず	公民均等	—
17年度	▲1,150円 (▲0.27%)	▲1,150円 (▲0.27%) (較差を考慮して給与上の措置/扶養手当改定)	勧告どおり	4.45月 ( 0.05月)	H18年6月分から実施
18年度	▲6,172円 (▲1.46%)	▲6,172円 (▲1.46%) (較差を考慮して給与上の措置)	勧告どおり	公民均等	—
19年度	3,980円 (0.97%)	3,980円 (0.97%) (給料表改定等)	0.46%	4.50月 ( 0.05月)	期末特別手当の改定見送り
20年度	204円 (0.05%)	勧告せず	—	公民均等	—
21年度	▲885円 (▲0.22%)	▲885円 (▲0.22%) (給料表改定等/住居手当改定)	実施せず	4.15月 (▲0.35月)	勧告どおり
22年度	199円 (0.05%)	勧告せず	—	3.95月 (▲0.20月)	勧告どおり
23年度	▲315円 (▲0.08%)	▲314円 (▲0.08%) (住居手当・扶養手当改定)	勧告どおり	改定見送り	勧告どおり
24年度	▲1,598円 (▲0.41%)	▲1,598円 (▲0.41%) (給料表等改定)		公民均等	

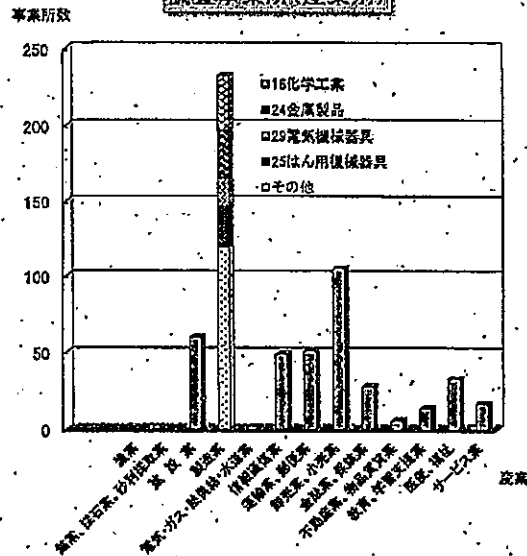
(注) 月例給及び特別給の「実施分」は勧告後、任命権者により実施されたものです。

# 6 調査事業所の状況

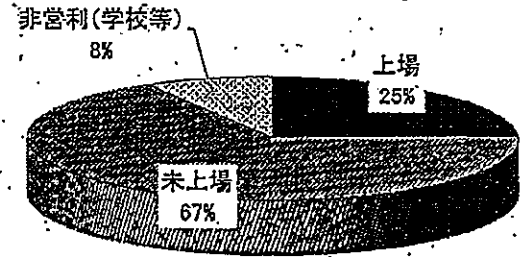
調査対象事業所(産業別)



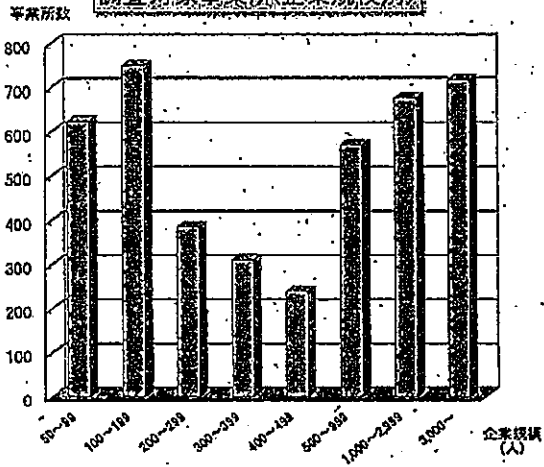
調査事業所(産業別)



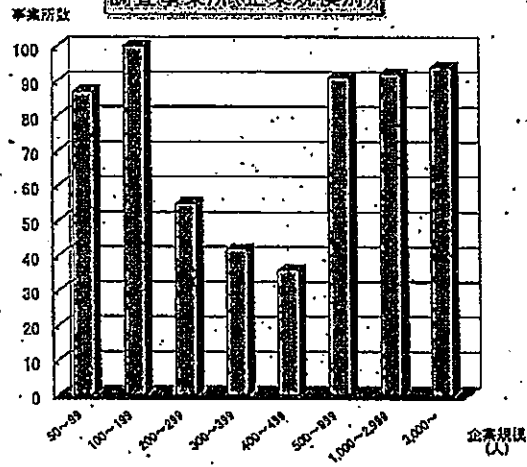
調査事業所における上場・未上場の別



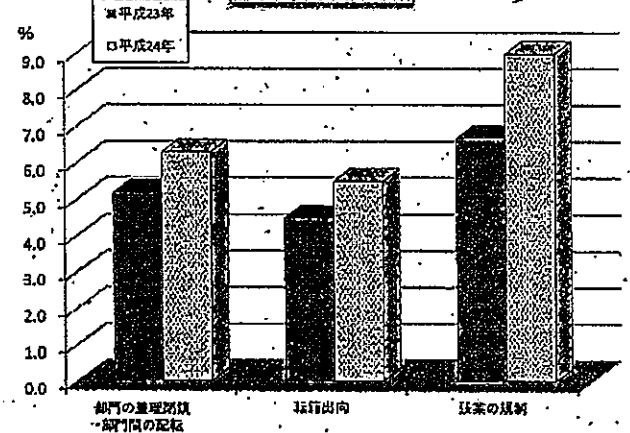
調査対象事業所(企業規模別)



調査事業所(企業規模別)



雇用調整の状況



## 7. 大阪府職員モデル給与例 その1

◆モデルは階級ごとに5歳刻みの年齢で設定

(単位：円)

職域	階級	年齢	配偶者	初任給(円)				昇給率(%)				昇給後の給与(円)			
				初任給		昇給率		昇給後の給与		昇給率		昇給後の給与			
				給与月額	年給給与	給与月額	年給給与	給与月額	年給給与	給与月額	年給給与	給与月額	年給給与		
行政局長官	部長級	55歳	配偶者、子1人	778,910	12,694,689	773,850	12,612,020	5,060	82,669	692,991	11,663,661	688,607	11,587,904	4,484	75,757
	次長級	55歳	配偶者、子1人	701,690	11,333,158	697,290	11,261,924	4,400	71,234	637,367	10,561,282	633,385	10,495,054	3,982	66,218
	課長級	50歳	配偶者、子2人	614,460	9,809,265	610,720	9,845,671	3,740	63,594	558,694	9,239,953	555,335	9,181,051	3,349	59,902
	課長補佐級	50歳	配偶者、子2人	492,030	8,039,918	489,280	7,994,618	2,750	45,300	454,635	7,591,178	452,110	7,548,578	2,525	42,600
	主査級	45歳	配偶者、子2人	440,220	7,116,844	438,020	7,081,028	2,200	35,815	414,082	6,803,188	412,022	6,769,053	2,060	34,135
	主事級(副主査)	35歳	配偶者、子1人	323,620	5,172,113	323,400	5,168,574	220	3,539	309,925	5,007,773	309,715	5,004,354	210	3,419
	主事級	大卒初任給	なし	196,680	3,125,244	196,680	3,125,244	0	0	191,316	3,060,876	191,316	3,060,876	0	0
行政局長官	校長	55歳	配偶者、子1人	646,990	10,356,397	642,810	10,286,723	4,180	69,574	586,984	9,636,325	583,241	9,571,895	3,743	64,430
	教頭	50歳	配偶者、子2人	603,950	9,490,341	600,210	9,429,458	3,740	60,883	548,429	8,824,089	545,080	8,767,898	3,349	56,191
	首席・指導教諭	45歳	配偶者、子2人	500,458	8,070,068	498,284	8,034,679	2,174	35,389	470,894	7,715,300	468,859	7,681,579	2,035	33,721
	教諭	45歳	配偶者、子2人	478,536	7,628,329	476,935	7,602,578	1,601	25,751	450,348	7,280,073	448,849	7,265,546	1,499	24,527
	教諭	35歳	配偶者、子1人	386,732	6,168,860	386,503	6,165,174	229	3,686	370,373	5,972,552	370,155	5,968,998	218	3,554
	教諭	大卒初任給	なし	231,056	3,661,365	231,056	3,661,365	0	0	224,826	3,586,605	224,826	3,586,605	0	0
小学校・中学校	校長	55歳	配偶者、子1人	613,660	9,818,310	609,810	9,754,138	3,850	64,172	558,935	9,137,610	553,487	9,078,262	3,448	59,348
	教頭	50歳	配偶者、子2人	579,750	9,099,214	577,000	9,054,445	2,750	44,769	526,723	8,462,890	524,261	8,421,577	2,462	41,313
	首席・指導教諭	45歳	配偶者、子2人	489,476	7,881,282	487,531	7,859,633	1,945	31,659	460,611	7,544,912	458,780	7,514,741	1,821	30,171
	教諭	45歳	配偶者、子2人	466,439	7,434,572	465,409	7,418,005	1,030	16,567	439,008	7,105,400	438,044	7,089,625	964	15,775
	教諭	35歳	配偶者、子1人	383,872	6,122,858	383,643	6,119,173	229	3,685	367,643	5,928,110	367,425	5,924,557	218	3,553
	教諭	大卒初任給	なし	231,056	3,661,365	231,056	3,661,365	0	0	224,826	3,586,605	224,826	3,586,605	0	0
公立高等学校	監理師(管理官級)以上	58歳	配偶者	643,610	10,540,382	639,540	10,470,384	4,070	69,998	582,980	9,812,322	579,336	9,747,936	3,644	64,886
	監理師(管理官級)	55歳	配偶者、子1人	543,510	8,901,370	540,100	8,845,193	3,410	56,177	501,318	8,395,066	498,187	8,342,237	3,131	52,829
	主事	50歳	配偶者、子2人	519,750	8,496,562	516,890	8,449,449	2,860	47,113	480,087	8,020,606	477,461	7,976,301	2,626	44,305
	主事補	45歳	配偶者、子2人	472,670	7,645,096	470,690	7,612,864	1,980	32,232	444,467	7,306,660	442,613	7,275,940	1,854	30,720
	主事補	40歳	配偶者、子2人	408,760	6,530,935	408,540	6,527,396	220	3,539	391,520	6,324,053	391,310	6,320,636	210	3,419
	主事	35歳	配偶者、子1人	330,770	5,227,127	330,650	5,223,631	220	3,496	316,760	5,058,887	316,540	5,055,511	210	3,376
	主事	25歳	なし	238,920	3,796,438	238,920	3,796,438	0	0	232,404	3,718,246	232,404	3,718,246	0	0
	主事	大卒初任給	なし	220,880	3,509,782	220,880	3,509,782	0	0	214,856	3,437,494	214,856	3,437,494	0	0

1 モデル給与制は、本邦の給与に基づく設定を行なった場合の平均年度で試算している。  
 2 モデルとなる給与は、行政職の部長級及び次長級は平成24年4月1日現在の定額、それ以外は平成24年4月1日現在の職階別年別平均給月給をもとにモデル給与を設定し、計算している。なお、この表は一つのモデルケースであり、各階級、人事評価の進捗等の違いにより給与ごとに異なる。  
 3 上記表中の給与には、給料、家族手当、管理職手当、扶養手当、退職手当、住宅手当、通勤手当、育児手当等が加算されている。地方自治体の職員に支給されている給与改革による引上げ、退職金、退職給付等を含まない。  
 4 上記表中の給与制度は、特別給付に充てられた本邦独自の給与の算定制度をいう。(給料3%~14%、管理職手当5%)

## 8 大阪府職員モデル給与例 その2 (民間給与との比較)

減額措置前

大阪府職員の状況【行政職給料表適用者】 (モデルは府職員の平均で設定)	部長級		課長級		主査級		主事級(副注査等除く)	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
	56.5	773,293円	54.1	614,695円	47.3	424,632円	27.1	235,909円

- 1 給与額は、比較する際の給与額で、給料(調整額を含む)・管理職手当・扶養手当・地域手当・住居手当・単身赴任手当(基礎額)の合計額です。
- 2 給与額は、勤告前の給与額です。

民間従業員(企業規模)	部長		課長		係長		係員	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
1,000人以上の上場企業 0 50 100 500 1000	57.0	753,697円	53.9	644,772円	47.0	465,687円	26.9	250,700円
500人以上の上場企業 0 50 100 500 1000	57.0	744,086円	53.9	638,094円	47.0	461,385円	26.9	247,826円
100~499人の全企業 0 50 100 500 1000	56.9	573,684円	53.9	483,127円	46.9	369,447円	27.0	229,969円
50~99人の全企業 0 50 100 500 1000	56.8	521,093円	53.4	441,473円	46.7	372,882円	27.0	220,756円


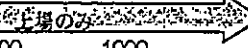
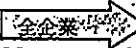

- 1 年齢及び給与額は、役職段階別の府職員の年齢(四捨五入値)の±1歳の民間従業員の単純平均値です(母集団に復元していません。)
- 2 給与額は、比較する際に使用する、きまって支給する給与額から時間外手当と通勤手当を除いた金額です。

差引 (府職員-民間従業員)	部長		課長		係長		係員	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
	▲0.5	19,596円	0.2	▲30,077円	0.3	▲41,055円	0.2	▲14,791円
	▲0.5	29,207円	0.2	▲23,399円	0.3	▲36,753円	0.2	▲11,917円
	▲0.4	199,609円	0.2	131,568円	0.4	55,185円	0.1	5,940円
▲0.3	252,200円	0.7	173,222円	0.6	51,750円	0.1	15,153円	

**減額措置後**

大阪府職員の状況【行政職給料表適用者】 (モデルは府職員の平均で設定)	部長級		課長級		主査級		主事級(副主査除く)	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
	56.5	687,407円	54.1	558,056円	47.3	401,628円	27.1	229,141円

- 1 給与額欄は、比較する際の給与額で、給料(調整額を含む)・管理職手当・扶養手当・地域手当・住居手当・単身赴任手当(基礎額)の合計額です。
- 2 給与額欄は、勧告前の給与額です。

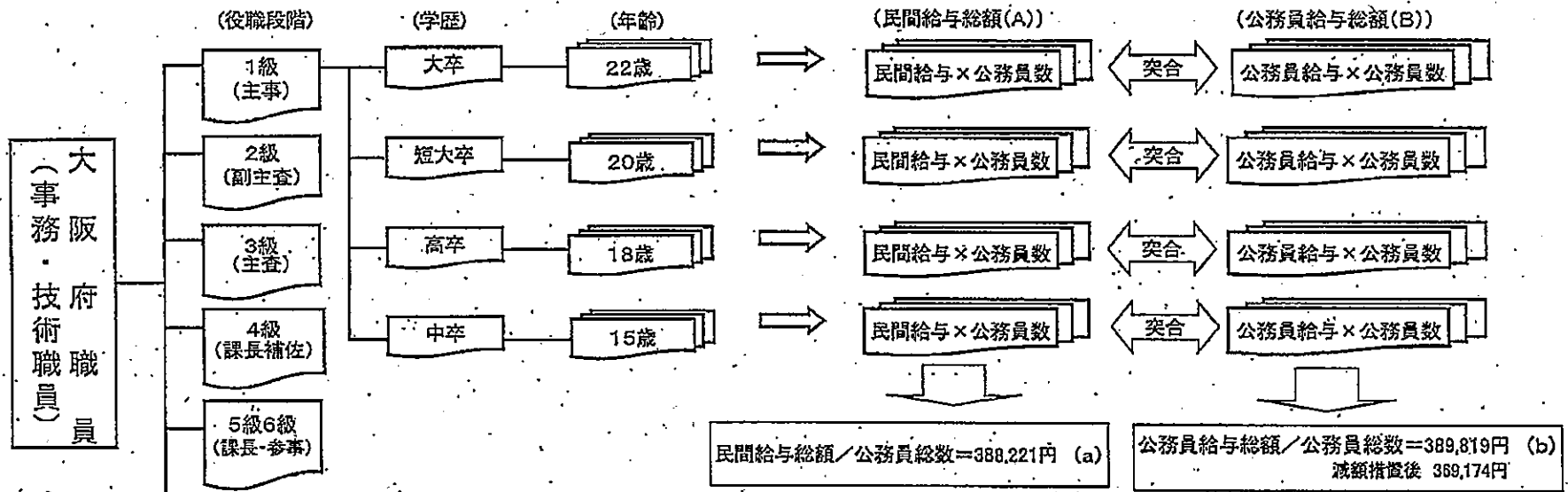
民間従業員(企業規模)	部長		課長		係長		係員	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
1,000人以上の上場企業 0 50 100 500 1000 	57.0	753,697円	53.9	644,772円	47.0	465,687円	26.9	250,700円
500人以上の上場企業 0 50 100 500 1000 	57.0	744,086円	53.9	638,094円	47.0	461,385円	26.9	247,826円
100~499人の全企業 0 50 100 500 1000 	56.9	573,684円	53.9	483,127円	46.9	369,447円	27.0	229,969円
50~99人の全企業 0 50 100 500 1000 	56.8	521,093円	53.4	441,473円	46.7	372,882円	27.0	220,756円

- 1 年齢及び給与額欄は、役職段階別の府職員の年齢(四捨五入値)の±1歳の民間従業員の単純平均値です(母集団に還元していません)。
- 2 給与額欄は、比較する際に使用する、きまって支給する給与額から時間外手当と通勤手当を除いた金額です。

差引 (府職員-民間従業員)	部長		課長		係長		係員	
	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額	年齢	給与額
	▲0.5	▲66,290円	0.2	▲86,716円	0.3	▲64,059円	0.2	▲21,559円
	▲0.5	▲56,679円	0.2	▲80,038円	0.3	▲59,757円	0.2	▲18,685円
	▲0.4	113,723円	0.2	74,929円	0.4	32,181円	0.1	▲828円
▲0.3	166,314円	0.7	116,583円	0.6	28,746円	0.1	8,385円	

## 9 公民比較の方法（ラスパイレス比較）

個々の大阪府職員に民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出するのが、ラスパイレス方式と呼ばれる比較方法です。  
 具体的には、以下のとおり、役職段階、学歴、年齢別の大阪府職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与とのそれぞれに大阪府職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。

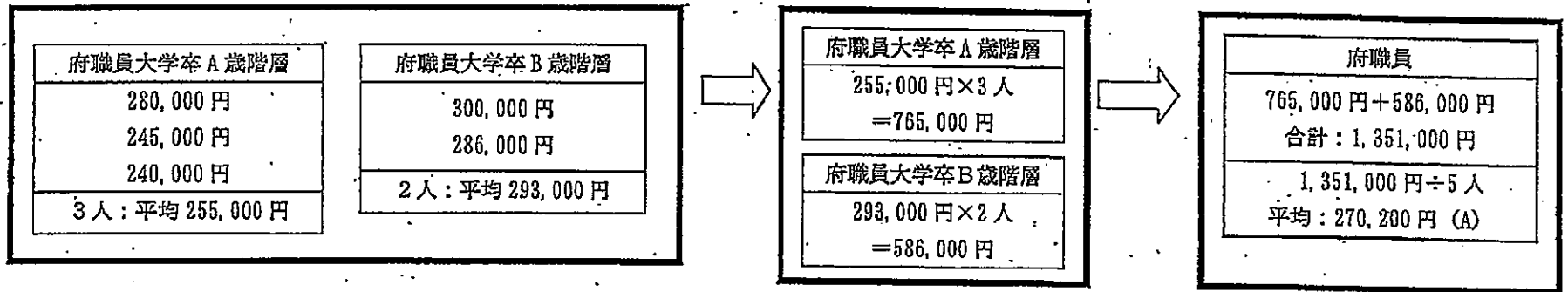


本年の較差(減額前) ▲1,598円(▲0.41%) (算定方法) (a)-(b)  
 減額措置後 -19,047円(5.16%)

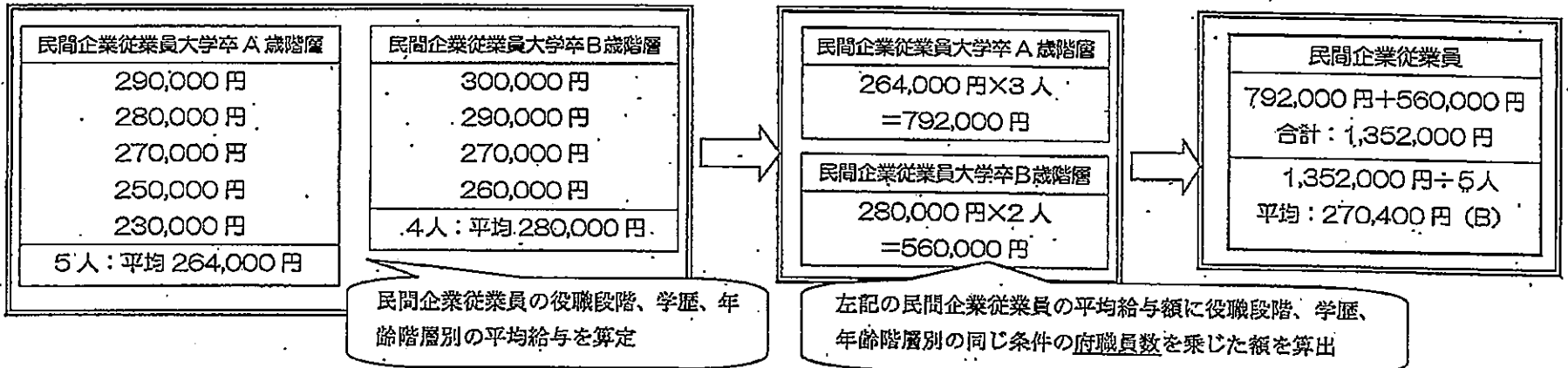


# 10 ラスパイレス比較の計算例

- 1 府職員の役職段階、学歴、年齢階層別の平均給与額を算出      3 1及び2のそれぞれの平均給与額に府職員数を乗じた総額を算出      4 それぞれを合計し、その水準（平均額）を比較



- 2 条件を同じくする民間企業従業員の平均給与額を算出



較差 (額)

民間企業従業員平均給与額 (B) 270,400 円 - 府職員平均給与額 (A) 270,200 円 = 較差額 200 円

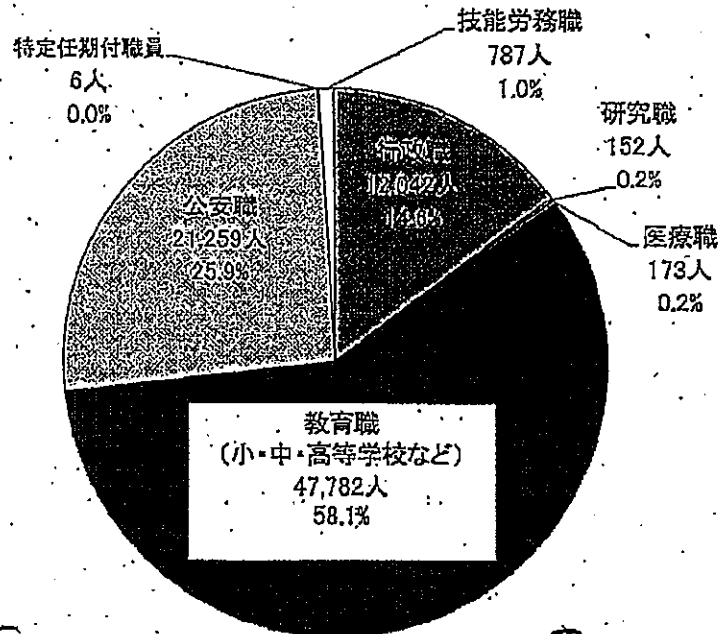
較差 (率)

較差額 200 円 ÷ 府職員平均給与額 (A) 270,200 円 × 100 = 較差率 0.07%

# 1 1 適用給料表別職員数・構成比

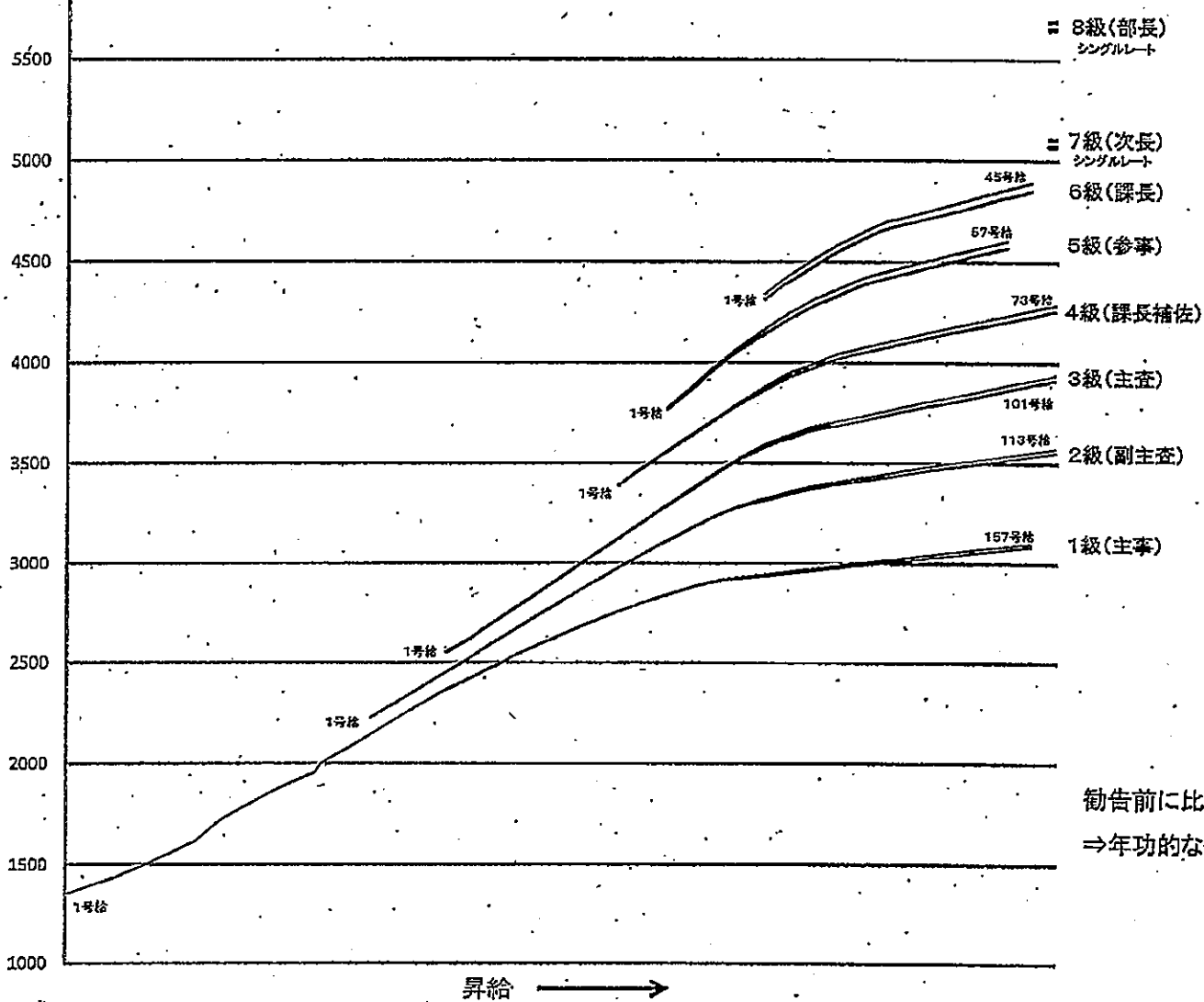
※平成24年4月現在

	行政職	研究職	医療職			教育職		公安職	特定任期付職員	技能労務職	合計
			①	②	③	高等学校等	小・中・中学校				
職員数	12,042人	152人	61人	96人	16人	11,974人	35,808人	21,259人	6人	787人	82,201人
			173人			47,782人					
構成比	14.6%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	14.6%	43.5%	25.9%	0.0%	1.0%	100.0%
			0.2%			58.1%					



## 12 行政職給料表の給与カーブ（勧告前後比較）

給料月額  
(単位 百円)



各級の最高号給の給料月額比較

級	勧告前(a)	勧告後(b)	差(b-a)
1級	309,900	308,300	▲1,600
2級	357,200	355,300	▲1,900
3級	393,700	391,400	▲2,300
4級	428,500	425,600	▲2,900
5級	460,300	456,800	▲3,500
6級	489,000	485,100	▲3,900
7級	510,500	507,200	▲3,300
8級	569,000	565,200	▲3,800

単位:円

**摘要**

- 1 各級の昇給カーブの上段:勧告前  
下段:勧告後
- 2 各級のカーブの括弧内の職名は、その級における標準的な職務を記載している。

勧告前に比べ、昇給カーブの上昇がゆるやかになる。  
⇒年功的な給与上昇を抑制し、職務給原則がより徹底される。