**１　はじめに**

大阪府では、本委員会の平成22年12月の「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」に基づき、平成23年度に、職務給の原則の徹底を図るため、部長級・次長級職員の「給料月額の定額制」の導入、級間の金額の重なりの縮小など、府独自の給与制度の見直しを実施した。

この見直しから10年以上が経過し、社会経済情勢の変化や危機事象の発生等、本府を取り巻く環境が大きく変化したことで、給与制度以外のものも含め、様々な課題が発生している。それらの課題に対応するため、知事において今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性」（素案）（以下「素案」という。）が策定されたところである。

素案に基づき、知事から本委員会に対し、給与制度の見直しについて検討を行うよう要請が行われた。この要請を受け、本委員会として検討を行った結果について、勧告・報告を行うものである。

参考資料１　「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」の概要

**２　行政職給料表の適用状況等に関する報告**

(1)　部長級職員の現状

大阪府の行政職給料表は、８級制をとっており、部長級職員には８級が適用され、給料月額は定額の569,700円となっている。

また、職務・職責の違いは、管理職手当で措置することとしている。部長級に適用される管理職手当の区分は一種から四種まであり、管理職手当一種は、当該手当の上限とされる「職務の級の最高号給の給料月額の100分の25」に相当する額となっている。なお、部長級職員の管理職手当については、一律100分の５の減額措置がとられている。

部長級職員については、令和５年職員給与実態調査の令和５年４月１日現在のデータによると、管理職手当一種適用の職員は14人、管理職手当二種適用の職員は３人、管理職手当三種適用の職員は19人、管理職手当四種適用の職員は９人在籍している。

職員の管理職手当に関する規則（昭和41年大阪府人事委員会規則第２号）によると、部長級職員のうち、管理職手当一種が適用される職は、副首都推進局長、危機管理監、万博推進局長、本庁部長、IR推進局長、大阪都市計画局長、会計局長（会計管理者）及び議会事務局長の職（以下「部局長等」という。）である。

なお、行政職給料表８級以外に、部長級の職務の級として医療職給料表㈠５級がある。当該級は、医師・歯科医師である本庁部長や保健所の所長等に適用しており、その給料月額は行政職給料表８級と同様に定額としている。

参考資料２　行政職給料表及び職員数、

３　管理職手当一覧（部長級）

(2)　主査級職員の現状

一般行政事務に従事する職員の主査級昇任にあたっては、主査級昇任考査の合格を要件としており、令和５年度主査級昇任考査の対象者は、808人（第１類451人、第２類357人）となっている。このうち、有効に受験した者は、414人（第１類227人、第２類187人）であり、受験率は51.2%（第1類50.3%、第２類52.4%）となり、前年度より全体で3.7ポイント減少している。受験率の低下については、ここ数年みられる傾向である。

給料月額の重なり幅については、副主査の級である行政職給料表２級の最高号給は352,800円、主査の級である３級の１号給は267,300円であり、２級と３級の給料月額の重なりは85,500円となっている。これは１級と２級の重なりが65,500円、３級と課長補佐の級である４級の重なりが42,600円であることと比較すると大きいと言える。

また、２級から３級に昇格する場合の昇給額は、10,000円から26,700円であり、２級１号給からの昇格時が最も高く、14号給（おおよそ30歳）にかけて減少し、以降は一定の年齢層まで逓増、その後緩やかに減少している。

その他の級間の昇格時の昇給額を見ると、３級から４級に昇格する場合は24,000円以上であり最も高い水準にある。

参考資料４　主査級昇任考査受験率の推移、５　給料月額の重なり幅、

６　級別の昇格時の昇給額（行政職給料表）

**３　「給与制度」の見直しについての知事からの要請**

知事から本委員会に対して行われた要請の概要については、次のとおりである。

(1)　部長級の給料月額の見直し

職務・職責の変化等を踏まえ、行政職給料表の部長級（８級）について、部局長等の給料月額の引上げ、理事の給料月額の引下げを行う。

(2)　主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

受験意欲の向上や受験者の増加に向けた取組みに加えて、主査級（３級）昇任時における給料上のインセンティブを拡充するため、３級の初号給の水準を引き上げる。

また、主事・技師級から主査級及び主査級から課長補佐級への昇任時の昇給幅を見直し、主事・技師級から主査級に係る昇給幅を拡大するとともに、主査級から課長補佐級に係る昇給幅を縮小することとする。

|  |
| --- |
| 「給与制度見直し」案  １　部長級の給料月額の見直し  行政職給料表の部長級（８級）については、大阪市の局長等と同じ３号給制とする。  部局長等（８級一種）の水準については、大阪市の局長の水準を踏まえ、現行水準に5,000円程度増額する。  一方、部局長等との職務・職責の差を踏まえ、理事（８級四種）については、部局長等への増額相当程度を減じた水準とし、行政委員会の事務局長や局長等（８級二種、三種）については、現行水準を維持する。  ２　主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し  (1)　主査級への昇任意欲を高めるため、３級の初号給の水準を20,000円程度引き上げる。  具体的には、１～12号給を13号給へ引上げることとし、主事・技師（１級）、副主査（２級）間の重なり幅（74,800円）を下回るように見直す。  (2)　主事・技師級から主査級、課長補佐級への昇任過程における昇給幅のバランスを見直し、主査級への昇任時の昇給幅を拡大するとともに、主査級から課長補佐級に係る昇給幅を縮小する。  具体的には、主査級への昇給幅（9,000円以上）は、10,000円以上へ引き上げ、課長補佐級への昇給幅（22,000円以上）は、20,000円以上となるよう引き下げる。 |

(3)　実施時期

令和６年４月１日から実施することとしたい。

参考資料７　知事からの要請

**４　本委員会の見解**

**(1)　部長級の給料月額の見直し**

ア　知事からの要請

要請においては、平成23年度の「定額制」導入以降、部局長等の職務・職責が増していることから、部局長等へ給与上の措置を講ずることとしている。

本委員会としても、部局長等の職務・職責の変化については、部局長等に対し指揮命令を行う知事や副知事が、行政現場で直接把握していることから、職務・職責の変化を反映した給与上の措置を講ずることが適当であるとする知事の要請については、尊重すべきものと考える。

たしかに、大規模災害や新型コロナウイルス感染症などの危機事象への対応や2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）のインパクトを活かした更なる大阪の成長・飛躍に向けた取組みなど、部局長等自らが取り組むべき行政課題が増大し、その職務・職責が増してきていることは理解できる。

また、素案において、原則として大括り室（局）を廃止することとしていることから、今後、部局長等自らが意思決定に携わる機会が増加し、負担が増すことも見込まれるところである。

イ　部局長等の給与月額

給与上の措置を講ずる上で、従前の定額制の考え方においては、職務・職責の差異は管理職手当に反映することとしているが、管理職手当は、職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えることができないため、部局長等の職務・職責の増大を反映することができない。

よって、部局長等の職務・職責の増大を反映するため、給料月額について、一定額を増額することとする。

増額にあたって、部局長等の給料月額の水準は、当該職の職務やその責任の程度、国・他の地方公共団体との均衡、民間の水準等を踏まえ、検討する必要があるが、特に地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する必要があると考える。

増額する額は、国家公務員の行政職俸給表㈠10級の適用を受ける職員が、大阪市域に在勤する場合に支給される給与月額（給料月額及び地域手当額）の水準を超えない範囲内で設定することとし、知事からの要請の内容も踏まえ、5,000円とする。

ウ　給料表の在り方

要請では、国家公務員の俸給月額と府職員の給料月額を比較するラスパイレス指数の状況等を踏まえ、部局長等以外の部長級職員のうち理事の給料月額の引下げを行うこととしている。

行政職給料表が、国の俸給表や民間給与との比較の対象となっていることから、部局長等の給料月額の引上げが、国の俸給表や民間給与との現在の均衡を崩すことにつながることとなりうるため、行政職給料表の水準への影響を極力抑え、また他の職務の級に影響を及ぼさずに部長級（８級）内で均衡を図ろうという考えは一定理解できるものである。

しかし、ラスパイレス指数の是正は、８級だけでなく、給料表全体で検討を行うべきものであり、また、現時点では部局長等以外の部長級職員の職務・職責については、大きな変化がみられないことから、本委員会としては、職務給の原則の観点から給料月額の引下げは行わず、現行の水準を維持すべきものと考える。

令和５年10月11日に実施した本委員会の勧告においては、国家公務員の行政職俸給表㈠の給料カーブと比較し、国の水準を上回る号給の改定について、国を下回る額とするなど、是正を図ってきたところである。引き続き、民間の状況や国の「給与制度のアップデート」の影響等も踏まえ、部長級や平成23年に同じく定額制を導入した次長級も含めて、給料表の在り方や給与の水準について、一体的に検討を行い、必要な措置を講じていく。

参考資料８　府職員と国家公務員との給与水準の比較、

９　府職員と国家公務員との給料カーブの比較

**(2)　主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給額の見直し**

ア　主査級初号給の水準引上げ

要請では、主査級昇任考査の受験率の改善を目指し、受験意欲の向上や受験者の増加に向けた取組みに加え、主査級昇任時における給料上のインセンティブを拡充するとともに、２級と３級の給料月額の重なりを縮小させるため、３級の初号給の水準を引き上げることとしている。

本委員会としても、主査級の若年層の給与水準を引き上げることについては、主査級昇任考査の受験へのモチベーションを高めることにつながるとともに、級間の重なりが縮小し、職務給の原則が推進されることにもなると考えることから、要請のとおり見直すこととする。

なお、国においても「給与制度のアップデート」の中で初号給の水準の引上げについて検討中であることから、その動向について引き続き注視していく。

イ　昇格時の昇給額の見直し

初号給水準引上げ以外の主査級昇任時における給料上のインセンティブの拡充については、前述のとおり、30歳台前半の３級昇格時の昇給額が他の級間と比べ低い状況にあることや４級昇格時の昇給額が比較的高い水準にあることから、要請を踏まえ、行政職給料表の昇格時の昇給額を見直すこととする。

見直しにあたっては、３級昇格時やその他の級間の昇格時の昇給額の状況のほか、他の給料表への影響及び現在検討中の主査級昇任考査の見直し内容等を踏まえることとし、年度内に必要な規定の改正を行うこととする。

**５　勧告**

知事からの要請に対する本委員会の見解は以上のとおりであり、これに基づき、下記の措置を取られるよう勧告する。

記

(1)　職員の給与に関する条例に定める給料表の改定

現行の行政職給料表及び医療職給料表㈠を別記第１のとおり改定すること。

新行政職給料表への切替えは別記第２の切替要領によること。

なお、切替えにあたっては、令和７年１月１日の昇給において、職員の給与に関する条例（昭和40年大阪府条例第35号）第５条第９項又は第10項の規定の適用を受ける職員について、これらの規定の適用を受けない職員との均衡を図るよう所要の措置を講ずること。

(2)　改定の実施時期

この改定は、令和６年４月１日から実施すること。