

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27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	
2 民間給与等の調査	8
(1) 調査の概要	8
(2) 調査結果	9
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	
カ 時間外労働の割増賃金	
キ 再雇用者の給与水準	
3 職員給与と民間給与との比較	11
4 物価及び生計費	12
5 人事院勧告の概要	12
第2 勧告	17
1 勧告	17
(1) 改定の内容	17
ア 給料表	
イ 地域手当	
ウ 単身赴任手当	
エ 期末手当及び勤勉手当	
オ 初任給調整手当	
(2) 改定の実施時期	18

2 勧告の考え方	44
(1) 本年の給与改定について	44
ア 本年の民間との給与較差とその要因	
イ 給与較差の解消方策	
(ア) 給料表	
(イ) 地域手当	
(ウ) 単身赴任手当	
ウ 期末手当及び勤勉手当	
エ 初任給調整手当	
(2) 賃金構造基本統計調査の活用・研究	48
第3 意見	50
1 給与制度について	50
(1) 管理職給与のあり方	50
(2) 再任用職員の給与	51
(3) 高齢層の昇給制度の見直し	51
(4) 交通用具使用者に係る通勤手当（「身体障がい者」の区分）	52
2 職員の意欲・能力向上につながる人事制度	53
(1) 人事評価制度	53
(2) 職員採用制度の検証	54
(3) 管理職の公募	55
(4) 女性職員の活躍促進	56
(5) 高齢期職員の能力活用	57
3 働きやすい勤務環境づくりの推進	58
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進	58
(2) 時間外勤務の縮減	59
(3) 健康管理・メンタルヘルス対策	60
(4) ハラスメントの防止	61
4 公務員制度をめぐる諸課題について	62
(1) 教職員を取り巻く諸情勢	62
(2) 非常勤職員の処遇	63
結語	65

※文中の「資料」は、巻末の「資料」を示す。

第1 職員の給与等に関する報告

1 職員の構成と給与

本府が行った「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。）の給与、職員構成や平均年齢、本年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。

(1) 職員の構成

ア 職員数

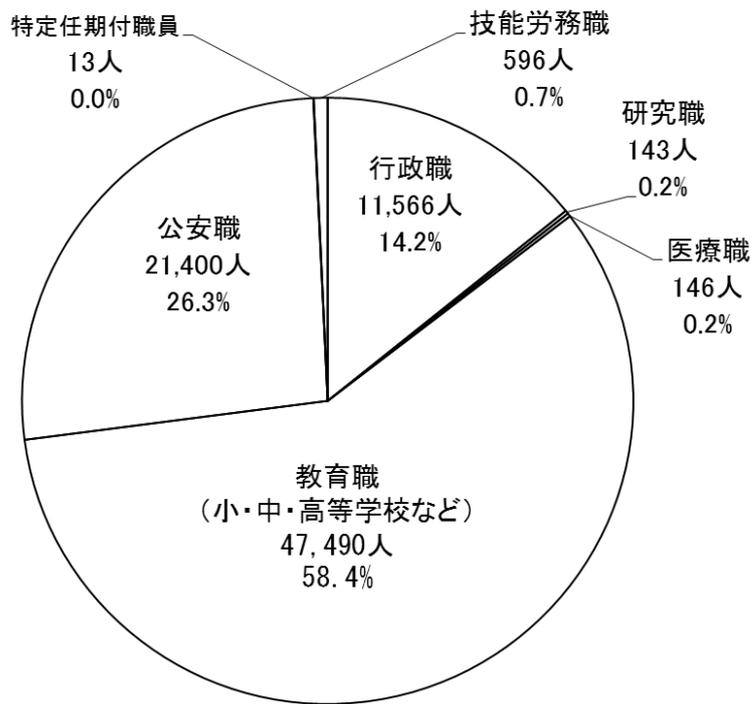
本年4月1日時点における職員総数は**81,354**人である。

これを給料表の適用職種別にみると、行政職**11,566**人、研究職**143**人、医療職**146**人、教育職**47,490**人、公安職**21,400**人、特定任期付職員**13**人、さらに技能労務職**596**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**84.7%**にのぼる。

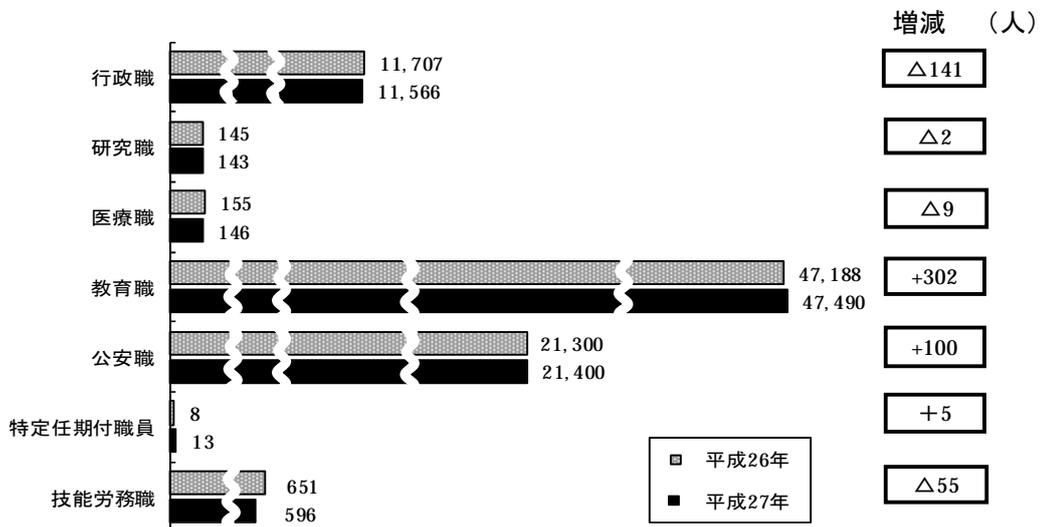
また、昨年との比較では、行政職をはじめほとんどの職種で減少している一方、教育職や公安職では増加しており、全体で**200**人（**0.2%**）の増加となっている。なお、職種別の内訳は、行政職△**141**人（△**1.2%**）、研究職△**2**人（△**1.4%**）、医療職△**9**人（△**5.8%**）、教育職+**302**人（+**0.6%**）、公安職+**100**人（+**0.5%**）、特定任期付職員+**5**人（+**62.5%**）、技能労務職△**55**人（△**8.4%**）という状況である。（資1頁：第1表）

給料表の適用職種ごとの主な職務内容

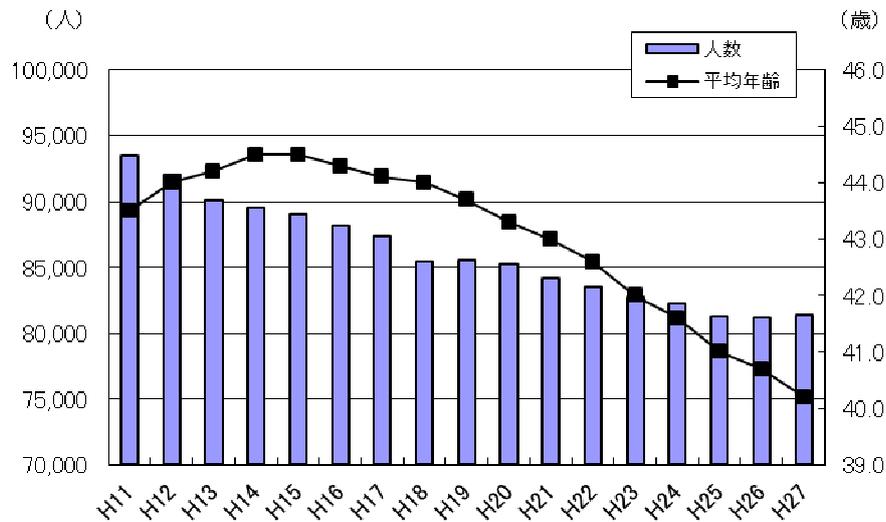
- 行政職・・・・・・・・・・ 一般行政事務職や土木、建築等の技術職など
- 研究職・・・・・・・・・・ 研究所に勤務する研究員など
- 医療職・・・・・・・・・・ 医師や看護師、薬剤師等の医療業務従事者
- 教育職・・・・・・・・・・ 小学校、中学校、高等学校等の校長、教頭、教諭など
- 公安職・・・・・・・・・・ 警察官
- 特定任期付職員・・・・ 任期を定め、高度の専門的知識を要する業務に従事する職員
- 技能労務職・・・・・・ 地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される職員



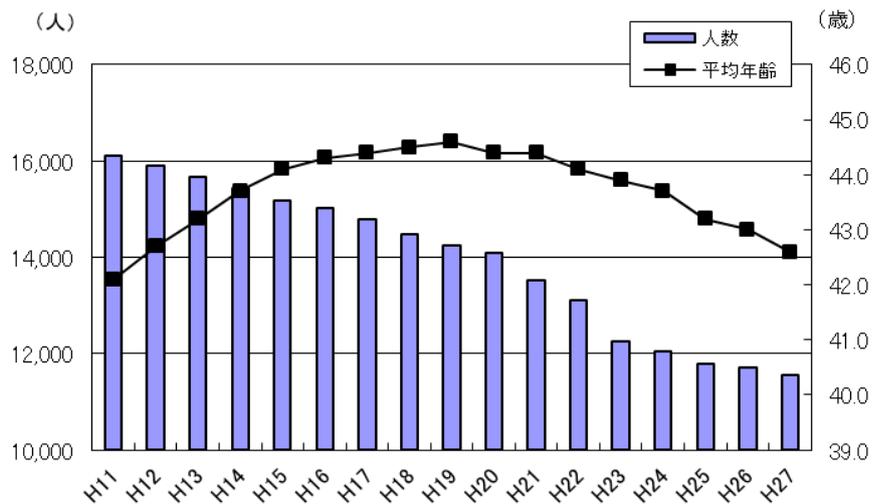
職種別人員の変化



職員数及び平均年齢の推移 全給料表



行政職給料表



※ 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 **59.9%**、女性 **40.1%**となっている。行政職給料表適用職員の性別構成は、男性 **61.8%**、女性 **38.2%**となっている。

(資1頁：第1表)

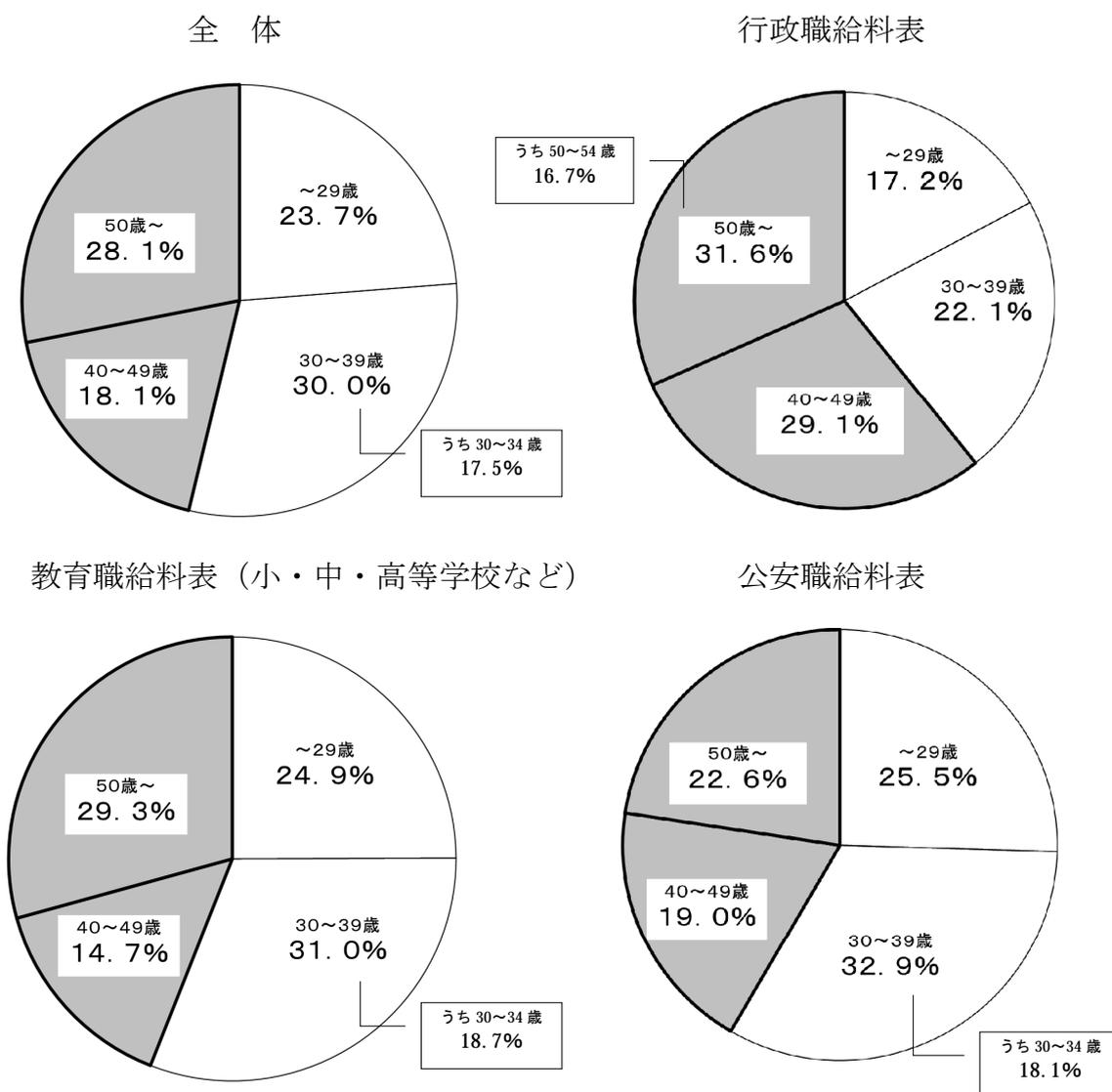
ウ 年齢構成

職員の平均年齢は **40.2** 歳で、昨年と比べ **0.5** 歳低くなっている。職員の

年齢階層別（5歳刻み）の分布を見ると、「30歳～34歳」が17.5%で分布の最大となっている。また、全職員に占める50歳以上の割合は28.1%であり、40歳以上では46.2%となっている。給料表別では、行政職給料表適用職員は、分布の最大が「50歳～54歳（16.7%）」、50歳以上の割合が31.6%、40歳以上では46.2%となっている。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（18.7%）」、50歳以上の割合が29.3%、40歳以上では60.7%となっている。公安職給料表適用職員は、分布の最大が「30歳～34歳（18.1%）」、50歳以上の割合が22.6%、40歳以上では41.6%となっており、行政職給料表適用職員に比べて若い状況にある。

（資1頁：第1表、資2頁：第2表）

職員の給料表別年齢分布(10歳刻み)



※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%とならない場合もある。

エ 学歴別構成（最終学歴）

職員の学歴別構成は、大学卒 **73.3%**、短大卒 **7.1%**、高校卒 **19.4%**、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 **48.0%**、短大卒 **6.5%**、高校卒 **44.8%**、中学卒 **0.7%**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。

他方、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に応じて具体的な支給額が決定される。

本年 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 **400,960** 円であり、その内訳は、給料 **341,160** 円、管理職手当 **3,914** 円、

扶養手当 8,529 円、地域手当 38,911 円、住居手当 5,337 円、その他手当 3,109 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 386,832 円で、その内訳は、給料 329,475 円、管理職手当 5,190 円、扶養手当 9,052 円、地域手当 37,809 円、住居手当 5,166 円、その他手当 140 円となっている。

また、行政職給料表適用職員の初任給は、大学卒 200,688 円、高校卒 162,615 円（いずれも地域手当を含む）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、13 種類の給料表のうち、在職する職種に応じて 10 種類の給料表（技能労務職給料表を含む）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 329,475 円（平均年齢 42.6 歳）、研究職 366,612 円（同 43.7 歳）、医療職（一）493,518 円（同 45.9 歳）、医療職（二）359,316 円（同 48.0 歳）、医療職（三）362,508 円（同 50.8 歳）、高等学校等教育職 367,827 円（同 42.5 歳）、小学校・中学校教育職 343,347 円（同 39.3 歳）、公安職 328,654 円（同 38.8 歳）、特定任期付職員 512,769 円（同 43.2 歳）、技能労務職 323,115 円（同 50.7 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 4,437 人で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 73,723 円となっている。

（資 3 頁：第 5 表）

管理職手当受給者（再任用職員を除く）は、全職員の 5.3%となっている。そのうち、女性の割合は 16.0%であり、昨年との 14.8%に比べ、1.2 ポイント上昇している。

エ 扶養手当

扶養親族を有する職員に対し、配偶者のみの場合 13,800 円、配偶者と子

1人の場合 **20,300** 円、配偶者と子2人の場合 **26,800** 円、配偶者と子3人の場合 **33,300** 円を基本として扶養手当を支給している。扶養手当を支給される職員は、全職員の **43.6%** で、受給者1人当たりの平均支給月額 **19,581** 円、平均扶養親族数は **2.0** 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 **20.3%** で、受給者1人当たりの平均支給月額は **26,308** 円、負担する家賃の平均月額は **68,406** 円となっている。 (資5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 **93.7%** で、受給者1人当たりの平均支給月額は **11,873** 円となっている。 (資5頁：第9表・第10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 **34,968** 円となっている。 (資5頁：第11表)

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。この調査は、常勤の従業員数で見た企業規模 **50** 人以上かつ事業所規模 **50** 人以上の府内民間事業所を対象とし、このうち一定割合を抽出して行っているものであり、抽出に際しては「層化無作為抽出法」（※1）という統計上の手法により、企業規模に偏りが生じないように工夫を講じている。

これらの結果、府内所在の **4,592** 事業所を母集団とし、このうち **743** 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 **620** 事業所（完了率 **84.7%**（※2））に勤務する **76** 職種、**33,310** 人分の4月分給与のデータを得ることができた。

（資 51・52 頁：第 13 表）

※1 「層化無作為抽出法」とは…

調査事業所を選び出す際には、大企業に偏ることなどが無いよう、府内に所在する事業所を幾つかのグループ（層）に区分し、それぞれから無作為に選び出しているところであり、こうした抽出方法を「層化無作為抽出法」と呼んでいる。

抽出の前提となる「層」をどのように組むのかは必ずしも一律ではなく、地域における企業の数や種類などに応じて満遍なく抽出できるよう、それぞれの調査主体が工夫をしている。本委員会では、まず、一般的な企業と学校、病院とに分け、次に本店と支店、さらに、正社員の人数により分けている。

※2 「完了率」の算出方法は…

調査開始前に抽出した **743** 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が **11** 所判明したので、これを除いた **732** 事業所に占める調査完了事業所 **620** 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 **675,993** 円（平均年齢 **52.8** 歳）、事務課長 **609,188** 円（同 **49.3** 歳）、事務係長 **391,547** 円（同 **43.9** 歳）、事務係員 **279,648** 円（同 **35.9** 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 **200,358** 円、高校卒 **163,560** 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 **30.6%**、高校卒で **41.1%**となっている。
（資 54 頁：第 14 表、資 55 頁：第 15 表、資 56 頁：第 16 表）

イ 家族手当

家族手当（扶養手当）制度がある事業所（**72.3%**）のうち、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は **92.6%**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 **14,298** 円、配偶者と子 1 人の場合 **19,892** 円、配偶者と子 2 人の場合 **25,258** 円となっている。
（資 67 頁：第 17 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 **54.3%**、支給しない事業所の割合は **45.7%**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、**25,000** 円以上 **26,000** 円未満となっている。
（資 67 頁：第 18 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、平均給与月額の **4.21** 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、部長級及び課長級が約 **50%**、一般の従業員（係員）が約 **40%**となっている。

（資 68 頁：第 19 表・第 20 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 **38.5%**、ベースアップを中止した事業所の割合が **8.0%**、ベースアップの慣行のない事業所の割合が **53.5%**となっており、ベースダウンについては実施した事業所はなかった。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 **90.8%**（昨年に比べて増額 **28.7%**、減額 **4.7%**、変化なし **57.4%**）、定期昇給を停止した事業所の割合が **1.3%**となっている。

（資 68 頁：第 21 表・第 22 表）

カ 時間外労働の割増賃金

月 **45** 時間を超え **60** 時間を超えない時間外労働の割増賃金率を **25%**を超えた率に設定している事業所の適用従業員割合は **38.4%**であり、**30%**以上としている事業所の適用従業員割合は **37.4%**となっている。

（資 69 頁：第 24 表）

キ 再雇用者の給与水準

公的年金を受給していない再雇用者の給与水準について、公的年金を受給している同じ職種・職位の再雇用者の月例給与と比べると、同じ水準で支給している事業所の割合は **85.6%**、高い事業所は **9.7%**、低い事業所は **4.7%**となっている。

（資 69 頁：第 25 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、較差を算定している。

本年も、民間事業所から提供を受けた給与データのうち給与額の上下 2.5% ずつ、合わせて5%のデータを比較の対象から除外し、民間給与との比較を行ったところ、職員給与が民間給与を **5,995 円 (1.55%)** 下回っていることが明らかになった。 (資 70 頁 : 第 26 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本年4月の大阪市における標準生計費は、2人世帯 **142,620** 円、3人世帯 **163,250** 円、4人世帯 **183,860** 円、5人世帯 **204,470** 円となっている。

また、本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ、全国では **0.6%** の上昇、大阪市では **0.9%** の上昇となっている。

（資 71 頁：第 27 表、資 72 頁：第 28 表）

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月6日に国会及び内閣に対し、国家公務員の給与、勤務時間及び公務員人事管理に関して報告するとともに、給与及び勤務時間について勧告したところであり、その概要は次のとおりである。

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 地域手当

- (ア) 大阪府の区域に在勤する職員に支給する地域手当の月額を、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に**100分の12**を乗じて得た額とすること。
- (イ) 人事委員会規則で定める地域及び公署に在勤する職員に支給する地域手当の月額を、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に**100分の15**を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額とすること。
- (ウ) 医療職給料表（一）の適用を受ける職員の地域手当の月額を、当分の間、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に**100分の16**を乗じて得た額とすること。
- (エ) 職員の給与に関する条例第**13**条の4に定める地域手当について、異動等の日の前日に在勤していた地域若しくは公署に係る地域手当の支給

割合に達しないこととなるときは、異動等後の支給割合が**100分の12**未満である場合に限ることとし、異動等前の支給割合が**100分の12**を超える場合は**100分の12**とすること。

ウ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額を、職員の給与に関する条例第**14**条の2第2項に定める額とすること。

エ 期末手当及び勤勉手当

(ア) (イ)、(ウ)及び(エ)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**0.8**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。

(イ) 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**1.0**月分(再任用職員にあつては、それぞれ**0.475**月分)とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員(再任用職員を除く。)

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**0.875**月分とすること。

(エ) 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**1.575**月分とすること。

オ 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を限度を**250,400**円とすること。

(2) 改定の実施時期

この改定は、平成**27**年4月1日から実施すること。

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							
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	140,100	230,900	264,000	350,800	390,400	446,600	517,600	576,500
	2	141,200	233,100	265,800	353,100	392,900	448,900		
	3	142,400	235,100	267,600	355,300	395,600	451,000		
	4	143,500	237,000	269,500	357,700	398,100	453,200		
	5	144,600	238,800	271,400	360,000	400,800	454,900		
	6	145,700	240,700	273,600	362,300	403,500	456,700		
	7	146,800	242,400	275,700	364,500	406,300	458,600		
	8	147,900	244,200	277,900	366,800	409,000	460,600		
	9	149,000	246,100	280,200	369,100	411,600	462,500		
	10	150,400	248,000	282,400	371,300	414,000	464,200		
	11	151,700	249,900	284,500	373,400	416,300	465,700		
	12	153,000	251,800	286,700	375,600	418,600	467,500		
	13	154,300	253,400	288,900	377,800	420,700	468,900		
	14	155,800	255,300	291,000	380,000	422,700	470,400		
	15	157,300	257,000	293,100	382,100	424,600	471,800		
	16	158,900	258,800	295,200	384,300	426,600	473,300		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	160,200	260,400	297,500	386,600	428,500	474,600		
	18	161,700	262,400	299,700	388,800	430,400	475,900		
	19	163,200	264,300	301,700	390,900	432,200	477,100		
	20	164,700	266,300	303,900	393,100	434,100	478,100		
	21	166,100	268,200	306,100	395,100	436,000	478,900		
	22	168,800	270,100	308,300	396,900	437,600	479,400		
	23	171,400	271,900	310,400	398,500	439,100	479,800		
	24	174,000	273,800	312,600	400,200	440,700	480,200		
	25	176,700	275,700	314,900	401,900	442,300	480,400		
	26	178,400	277,600	317,000	403,400	443,600	480,800		
	27	180,100	279,400	319,100	405,000	444,900	481,200		
	28	181,800	281,300	321,200	406,600	446,200	481,700		
	29	183,300	283,100	323,400	408,100	447,300	482,300		
	30	185,100	285,000	325,500	409,300	448,600	482,700		
	31	186,900	286,700	327,600	410,500	449,800	483,100		
	32	188,700	288,600	329,700	411,700	451,100	483,500		
	33	190,400	290,400	331,700	412,800	452,100	484,000		
	34	192,200	292,300	333,900	414,000	452,900	484,300		
	35	194,000	294,100	335,900	415,200	453,500	484,700		
	36	195,800	296,000	338,000	416,400	454,000	485,100		
37	197,400	297,600	339,900	417,300	454,400	485,400			
38	199,100	299,400	342,000	418,000	454,900	485,800			
39	200,800	301,200	344,100	418,700	455,200	486,200			
40	202,300	303,000	346,200	419,400	455,600	486,600			
41	207,000	304,800	348,100	420,100	455,900	486,900			
42	208,900	306,500	350,100	420,800	456,200	487,200			
43	211,000	308,100	352,100	421,400	456,500	487,500			
44	212,900	309,800	354,100	421,800	456,800	487,700			
45	214,700	311,500	356,000	422,300	457,000	487,900			
46	216,400	313,200	357,900	422,600	457,200				
47	218,400	314,900	359,800	422,800	457,400				
48	220,400	316,600	361,700	423,000	457,600				
49	222,600	317,900	363,400	423,200	457,800				
50	224,800	319,500	364,900	423,400	458,000				
51	226,900	321,100	366,400	423,600	458,200				
52	228,900	322,700	367,900	423,800	458,400				

	53	230,700	324,300	369,300	424,000	458,600
	54	232,600	325,900	370,400	424,200	458,800
	55	234,300	327,500	371,500	424,400	459,000
	56	236,200	329,100	372,600	424,600	459,200
	57	237,900	330,500	373,500	424,800	459,400
	58	239,700	331,700	374,600	425,000	
	59	241,400	332,900	375,700	425,200	
	60	243,200	334,000	376,800	425,400	
	61	244,600	334,700	377,600	425,600	
	62	246,100	335,600	378,300	425,800	
	63	247,500	336,500	378,900	426,000	
	64	249,000	337,300	379,600	426,200	
	65	250,300	337,900	379,900	426,400	
	66	251,800	338,600	380,600	426,600	
	67	253,300	339,400	381,300	426,800	
	68	254,900	340,200	382,000	427,000	
	69	256,100	340,900	382,300	427,200	
	70	257,700	341,600	383,000	427,400	
	71	259,300	342,300	383,700	427,600	
	72	260,900	343,000	384,400	427,800	
再	73	262,100	343,300	385,000	428,000	
任	74	263,500	343,900	385,700		
用	75	264,900	344,500	386,400		
職	76	266,300	345,100	387,100		
員	77	267,500	345,400	387,300		
以	78	268,900	345,900	387,700		
外	79	270,200	346,400	388,000		
の	80	271,600	346,900	388,300		
職	81	272,800	347,300	388,600		
員	82	274,100	347,800	388,900		
	83	275,400	348,200	389,200		
	84	276,700	348,700	389,500		
	85	277,700	348,900	389,900		
	86	279,000	349,400	390,200		
	87	280,300	349,800	390,600		
	88	281,600	350,300	391,000		
	89	282,700	350,600	391,200		
	90	283,800	351,100	391,400		
	91	284,900	351,600	391,600		
	92	286,000	352,100	391,800		
	93	287,100	352,300	392,000		
	94	288,100	352,600	392,200		
	95	289,100	353,100	392,400		
	96	290,100	353,600	392,600		
	97	290,900	353,800	392,800		
	98	291,800	354,200	393,000		
	99	292,700	354,600	393,200		
	100	293,600	354,800	393,400		
	101	294,500	355,000	393,600		
	102	295,300	355,200			
	103	296,100	355,400			
	104	296,900	355,600			
	105	297,500	355,900			
	106	298,000	356,100			
	107	298,500	356,300			
	108	298,800	356,500			

	109	299,000	356,700						
	110	299,300	356,900						
	111	299,600	357,100						
	112	299,800	357,300						
	113	300,000	357,500						
	114	300,400							
	115	300,800							
	116	301,200							
	117	301,400							
	118	301,700							
	119	302,000							
	120	302,300							
	121	302,600							
	122	303,000							
	123	303,400							
	124	303,600							
	125	303,800							
再	126	304,200							
任	127	304,400							
用	128	304,600							
職	129	304,800							
員	130	305,000							
以	131	305,200							
外	132	305,400							
の	133	305,600							
職	134	305,800							
員	135	306,000							
	136	306,200							
	137	306,400							
	138	306,600							
	139	306,800							
	140	307,000							
	141	307,200							
	142	307,400							
	143	307,600							
	144	307,800							
	145	308,000							
	146	308,200							
	147	308,400							
	148	308,600							
	149	308,800							
	150	309,000							
	151	309,200							
	152	309,400							
	153	309,600							
	154	309,800							
	155	310,000							
	156	310,200							
	157	310,400							
再任用職員以外 の職員		219,900	241,400	264,400	300,200	370,000	386,900	403,900	457,700

備考

この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員(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	140,200	285,000	344,800	407,300
	2	141,300	288,000	347,100	410,400
	3	142,500	290,900	349,400	413,500
	4	143,600	293,900	351,600	416,600
	5	144,700	296,600	353,700	419,400
	6	146,000	299,500	356,000	422,300
	7	147,300	302,400	358,300	425,200
	8	148,600	305,200	360,500	428,100
	9	149,700	307,800	362,600	430,800
	10	151,400	310,800	364,700	433,600
	11	153,000	313,800	366,800	436,500
	12	154,600	316,800	369,000	439,400
	13	156,100	319,500	371,100	442,300
	14	158,000	322,400	373,100	445,200
	15	159,900	325,300	375,100	448,100
	16	161,900	328,100	377,100	451,000
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	163,700	330,700	379,000	454,000
	18	165,900	333,100	381,200	456,900
	19	168,100	335,500	383,400	459,800
	20	170,200	337,800	385,500	462,600
	21	172,400	340,300	387,400	465,600
	22	174,800	342,600	389,600	468,300
	23	177,100	344,900	391,800	471,000
	24	179,400	347,100	394,000	473,700
	25	181,500	349,300	396,000	476,500
	26	183,700	351,200	398,000	479,100
	27	185,800	353,200	399,900	481,600
	28	187,900	355,100	401,900	484,200
	29	199,700	357,100	403,800	486,700
	30	202,000	358,800	405,800	489,100
	31	204,300	360,500	407,800	491,500
	32	206,600	362,200	409,800	494,000
	33	208,800	363,700	411,600	496,300
	34	211,400	365,400	413,400	498,700
	35	214,000	367,100	415,200	501,100
	36	216,600	368,700	417,000	503,500
37	219,100	370,200	418,900	506,100	
38	222,000	371,700	420,500	508,400	
39	224,900	373,200	422,100	510,600	
40	227,600	374,700	423,700	512,900	
41	230,300	376,100	425,300	515,400	
42	233,500	377,500	426,900	517,300	
43	236,700	379,000	428,500	519,000	
44	239,800	380,400	430,100	520,900	
45	242,700	381,900	431,700	522,600	
46	245,400	383,500	433,300	523,900	
47	248,200	385,100	434,900	525,100	
48	250,900	386,600	436,500	526,300	
49	253,800	387,700	437,700	527,600	
50	256,600	389,100	439,200	528,800	
51	259,500	390,600	440,700	529,800	
52	262,400	392,000	442,200	531,000	

	53	265,500	393,200	443,700	532,000
	54	267,900	394,300	445,100	532,700
	55	270,300	395,500	446,500	533,400
	56	272,700	396,600	447,900	534,100
	57	274,800	397,600	449,000	534,700
	58	277,300	398,500	450,200	535,300
	59	279,700	399,400	451,300	535,900
	60	282,200	400,300	452,400	536,500
	61	284,200	400,900	453,300	537,300
	62	286,100	401,700	453,900	537,900
	63	287,900	402,500	454,500	538,500
	64	289,800	403,300	455,100	539,100
	65	291,300	403,900	455,500	539,900
	66	292,600	404,700	456,000	540,600
	67	293,800	405,500	456,400	541,300
	68	295,100	406,300	456,900	542,100
	69	296,000	407,000	457,100	542,900
	70	297,300	407,700	457,500	543,600
	71	298,600	408,400	457,900	544,300
	72	299,900	409,100	458,300	545,000
再	73	301,100	409,600	458,500	545,800
任	74	302,400	410,200	458,700	
用	75	303,700	410,800	459,000	
職	76	305,000	411,400	459,300	
員	77	306,100	412,100	459,500	
以	78	307,400	412,300	459,800	
外	79	308,600	412,500	460,200	
の	80	309,900	412,800	460,600	
職	81	310,800	413,000	460,800	
員	82	312,000	413,300		
	83	313,100	413,600		
	84	314,300	414,000		
	85	315,200	414,300		
	86	316,300	414,500		
	87	317,300	414,700		
	88	318,400	414,900		
	89	319,500	415,100		
	90	320,600	415,400		
	91	321,600	415,700		
	92	322,600	415,900		
	93	323,700	416,200		
	94	324,800	416,500		
	95	325,800	416,800		
	96	326,900	417,100		
	97	327,800	417,300		
	98	328,900	417,600		
	99	330,000	417,900		
	100	331,100	418,200		
	101	332,100	418,400		
	102	333,100			
	103	334,100			
	104	335,100			
	105	336,000			
	106	336,800			
	107	337,600			
	108	338,300			

	109	339,000			
	110	339,400			
	111	339,800			
	112	340,200			
	113	340,400			
	114	340,800			
	115	341,400			
	116	342,000			
	117	342,300			
	118	342,700			
	119	343,100			
再	120	343,600			
任	121	344,100			
用	122	344,600			
職	123	345,100			
員	124	345,600			
以	125	346,000			
外	126	346,500			
の	127	346,900			
職	128	347,400			
員	129	348,000			
	130	348,500			
	131	349,000			
	132	349,500			
	133	349,800			
	134	350,300			
	135	350,700			
	136	351,200			
	137	351,600			
	138	352,100			
	139	352,600			
	140	353,100			
	141	353,700			
	142	354,100			
	143	354,500			
	144	354,800			
	145	355,300			
再任用職員		267,800	293,900	337,800	398,600

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	243,300	341,800	413,100	594,100	629,100
	2	245,800	345,200	416,000		
	3	248,300	348,700	419,100		
	4	250,800	352,000	422,100		
	5	253,100	355,100	425,100		
	6	256,900	358,700	428,100		
	7	260,800	362,400	431,300		
	8	264,600	365,900	434,200		
	9	268,900	369,300	437,000		
	10	273,700	372,600	439,800		
	11	278,500	375,900	442,700		
	12	283,300	379,200	445,500		
	13	288,200	382,400	448,100		
	14	293,200	386,200	450,700		
	15	298,100	390,100	453,400		
	16	303,100	393,900	455,900		
	17	307,900	397,600	458,400		
	18	312,500	400,500	461,000		
	19	317,200	403,400	463,600		
再	20	321,900	406,300	466,100		
任	21	326,200	409,400	468,700		
用	22	330,300	412,200	471,100		
職	23	334,300	415,100	473,700		
員	24	338,200	417,900	476,200		
以	25	342,200	420,400	478,600		
外	26	345,300	422,800	481,000		
の	27	348,500	425,300	483,400		
職	28	351,600	427,700	485,800		
員	29	354,800	430,100	488,000		
	30	357,200	432,300	490,500		
	31	359,700	434,600	493,100		
	32	362,100	436,700	495,500		
	33	364,600	439,100	497,800		
	34	367,000	441,300	500,000		
	35	369,500	443,600	502,300		
	36	371,900	445,700	504,600		
	37	374,200	447,900	506,900		
	38	376,600	450,000	508,700		
	39	379,000	452,200	510,500		
	40	381,400	454,300	512,300		
	41	383,600	456,400	514,100		
	42	385,100	458,300	515,900		
	43	386,600	460,100	517,700		
	44	388,100	462,000	519,500		
	45	389,700	463,900	521,200		
	46	391,100	465,800	523,000		
	47	392,500	467,700	524,800		
	48	393,900	469,600	526,600		
	49	395,100	471,900	528,600		
	50	396,000	473,900	529,900		
	51	396,900	475,900	531,200		
	52	397,800	477,900	532,500		

	53	398,900	480,000	533,900		
	54	399,800	481,500	535,200		
	55	400,700	482,900	536,500		
	56	401,600	484,200	537,800		
	57	402,400	485,500	538,800		
	58	403,200	486,900	539,700		
	59	403,900	488,300	540,600		
	60	404,700	489,500	541,500		
	61	405,400	490,500	542,200		
	62	405,800	491,400	542,800		
	63	406,200	492,300	543,500		
	64	406,600	493,200	544,100		
	65	406,900	494,000	544,800		
	66		494,700	545,500		
	67		495,400	546,300		
再	68		496,100	547,100		
任	69		496,800	548,000		
用	70		497,500	548,700		
職	71		498,200	549,400		
員	72		498,900	550,100		
以	73		499,200	550,600		
外	74		499,800	551,100		
の	75		500,400	551,400		
職	76		501,000	551,700		
員	77		501,400	552,100		
	78		502,000	552,700		
	79		502,600	553,200		
	80		503,200	553,700		
	81		503,700	554,100		
	82		504,300	554,700		
	83		504,900	555,300		
	84		505,500	555,900		
	85		505,700	556,100		
	86		506,000	556,400		
	87		506,200	556,700		
	88		506,400	557,000		
	89		506,600	557,300		
	90		506,800			
	91		507,000			
	92		507,200			
	93		507,400			
	94		507,600			
	95		507,800			
	96		508,000			
	97		508,200			
再任用職員		307,800	351,300	408,000	483,900	587,700

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	145,000	251,000	290,000	340,600	389,400
	2	146,400	252,600	292,300	342,900	392,200
	3	147,800	254,200	294,600	345,200	394,900
	4	149,200	255,800	296,900	347,500	397,600
	5	150,400	257,100	299,100	349,800	400,100
	6	152,200	258,600	301,400	352,200	402,800
	7	153,900	260,100	303,700	354,600	405,500
	8	155,600	261,600	306,000	356,900	408,200
	9	157,300	263,000	308,100	359,000	410,800
	10	159,000	264,600	310,400	361,300	413,200
	11	160,700	266,100	312,700	363,600	415,600
	12	162,500	267,600	315,000	365,900	417,900
	13	164,000	268,800	317,400	367,900	419,800
	14	165,900	270,700	319,600	370,200	421,900
	15	167,900	272,600	321,800	372,500	423,900
	16	169,800	274,500	324,000	374,700	426,000
	17	171,700	276,200	326,200	376,700	427,800
	18	173,600	278,100	328,300	379,200	429,900
	19	175,500	280,100	330,400	381,600	431,900
再	20	177,400	282,000	332,600	383,900	434,000
任	21	179,300	283,500	334,900	386,000	435,800
用	22	180,800	285,400	336,900	388,300	437,400
職	23	182,300	287,300	338,800	390,500	438,900
員	24	183,800	289,200	340,800	392,700	440,500
以	25	189,200	291,100	343,000	394,500	442,100
外	26	190,800	293,000	345,000	396,400	443,400
の	27	192,400	294,900	346,900	398,100	444,700
職	28	194,000	296,800	348,900	399,800	446,000
員	29	195,600	298,600	350,800	401,500	447,200
	30	197,600	300,500	352,700	403,100	448,300
	31	199,600	302,400	354,500	404,800	449,300
	32	201,600	304,300	356,400	406,500	450,300
	33	203,500	305,900	358,100	408,000	451,300
	34	205,500	307,700	360,000	409,300	452,300
	35	207,500	309,500	361,800	410,600	453,300
	36	209,400	311,300	363,700	411,900	454,100
	37	211,200	312,900	365,600	412,800	454,800
	38	213,000	314,600	367,300	414,000	455,200
	39	214,900	316,300	369,000	415,200	455,600
	40	216,700	318,000	370,700	416,400	455,900
	41	218,400	319,500	371,900	417,300	456,100
	42	219,900	321,200	373,100	418,100	456,300
	43	221,600	322,900	374,300	418,900	456,500
	44	223,200	324,600	375,500	419,700	456,700
	45	225,000	325,800	376,600	420,200	456,900
	46	226,800	327,400	377,700	420,800	457,100
	47	228,500	329,000	378,800	421,400	457,300
	48	230,300	330,600	379,900	421,900	457,500
	49	232,100	332,100	381,000	422,100	457,700
	50	233,800	333,400	382,000	422,300	457,900
	51	235,400	334,700	383,000	422,500	458,100
	52	237,100	336,000	384,000	422,800	458,300

	53	238,800	337,000	384,700	423,000	458,500
	54	240,400	338,100	385,600	423,300	
	55	241,900	339,200	386,500	423,500	
	56	243,500	340,200	387,400	423,700	
	57	244,900	340,800	387,900	423,900	
	58	246,500	341,700	388,700	424,100	
	59	248,000	342,600	389,500	424,300	
	60	249,600	343,400	390,300	424,500	
	61	250,900	343,900	390,800	424,700	
	62	252,400	344,500	391,500	424,900	
	63	253,900	345,200	392,200	425,100	
	64	255,400	345,900	392,900	425,400	
	65	256,700	346,400	393,500	425,600	
	66	258,300	347,100	394,200	425,900	
	67	259,900	347,800	394,900	426,100	
	68	261,500	348,500	395,400	426,300	
	69	263,000	349,000	395,600	426,500	
	70	264,400	349,600	396,000	426,700	
	71	265,800	350,200	396,300	426,900	
	72	267,200	350,800	396,600	427,100	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	268,400	351,100	397,000	427,300	
	74	269,800	351,700	397,400		
	75	271,200	352,300	397,700		
	76	272,600	352,900	398,000		
	77	273,600	353,100	398,300		
	78	274,900	353,600	398,700		
	79	276,200	354,100	399,200		
	80	277,500	354,600	399,600		
	81	278,400	354,800	399,800		
	82	279,700	355,200	400,100		
	83	281,000	355,600	400,400		
	84	282,300	356,000	400,700		
	85	283,300	356,200	401,000		
	86	284,400	356,600	401,300		
	87	285,500	357,000	401,600		
	88	286,600	357,400	401,900		
	89	287,700	357,900	402,200		
	90	288,800	358,300	402,500		
	91	289,900	358,700	402,800		
	92	291,000	359,000	403,100		
	93	291,900	359,200	403,400		
	94	292,700	359,500	403,600		
	95	293,500	359,800	403,800		
	96	294,300	360,000	404,000		
	97	295,000	360,200	404,200		
	98	295,600	360,400			
	99	296,200	360,600			
	100	296,800	360,800			
	101	297,300	361,000			
	102	297,800	361,200			
	103	298,300	361,400			
	104	298,700	361,600			
	105	298,900	361,800			
	106	299,100				
	107	299,300				
	108	299,500				

	109	299,800				
	110	300,000				
	111	300,200				
	112	300,400				
	113	300,600				
	114	300,800				
	115	301,000				
	116	301,200				
	117	301,400				
	118	301,600				
	119	301,800				
	120	302,000				
	121	302,200				
	122	302,400				
	123	302,600				
	124	302,800				
再	125	303,000				
任	126	303,200				
用	127	303,400				
職	128	303,600				
員	129	303,800				
以	130	304,000				
外	131	304,200				
の	132	304,400				
職	133	304,600				
員	134	304,800				
	135	305,000				
	136	305,200				
	137	305,400				
	138	305,600				
	139	305,800				
	140	306,000				
	141	306,200				
	142	306,400				
	143	306,600				
	144	306,800				
	145	307,000				
	146	307,200				
	147	307,400				
	148	307,600				
	149	307,800				
	150	308,000				
	151	308,200				
	152	308,400				
	153	308,600				
	154	308,800				
	155	309,000				
	156	309,200				
	157	309,400				
再任用職員		220,100	252,200	266,000	334,800	378,300

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	158,500	237,500	264,200	296,200	344,400
	2	159,900	239,500	265,500	298,300	346,700
	3	161,400	241,600	266,700	300,400	349,000
	4	162,800	243,500	268,000	302,400	351,300
	5	164,200	245,500	269,300	304,200	353,400
	6	165,700	246,900	270,700	306,100	355,700
	7	167,200	248,400	272,100	308,100	358,000
	8	168,700	249,700	273,600	310,100	360,300
	9	170,000	251,000	274,800	312,200	362,500
	10	171,700	252,600	276,300	314,200	364,500
	11	173,300	254,100	277,800	316,200	366,500
	12	174,900	255,700	279,500	318,200	368,500
	13	176,400	257,000	281,100	319,900	370,600
	14	178,400	258,300	282,800	321,800	372,700
	15	180,400	259,600	284,500	323,700	374,800
	16	182,400	260,900	286,200	325,600	376,900
	17	194,100	262,000	287,800	327,600	379,100
	18	196,500	263,200	289,400	329,400	381,100
	19	198,800	264,400	291,000	331,100	383,000
	20	201,100	265,600	292,600	332,900	385,100
	21	203,500	266,600	294,300	334,600	387,100
	22	204,900	268,000	295,900	336,300	389,200
	23	206,300	269,300	297,600	338,000	391,100
	24	207,700	270,700	299,200	339,800	393,200
	25	209,100	272,100	300,700	341,600	395,100
	26	210,600	273,700	302,600	343,400	397,000
	27	212,100	275,300	304,500	345,100	398,700
	28	213,600	276,900	306,400	346,800	400,600
	29	215,100	278,400	308,000	348,400	402,400
	30	216,900	280,000	309,800	350,100	404,300
	31	218,700	281,600	311,600	351,800	406,200
	32	220,500	283,200	313,300	353,600	408,100
	33	222,300	284,700	314,800	355,400	409,700
	34	224,400	286,200	316,500	357,300	411,500
	35	226,500	287,700	318,100	359,100	413,300
	36	228,600	289,200	319,700	360,900	415,100
	37	230,500	290,600	321,400	362,800	416,800
	38	232,400	292,100	323,000	364,500	418,600
	39	234,400	293,500	324,600	366,200	420,400
	40	236,300	295,000	326,200	367,900	422,200
	41	238,400	296,400	327,700	369,400	423,800
	42	239,800	297,900	329,200	370,900	425,400
	43	241,200	299,500	330,700	372,400	427,000
	44	242,600	301,100	332,200	374,000	428,600
	45	244,100	302,500	333,400	375,600	429,700
	46	245,700	304,000	334,900	376,900	430,900
	47	247,100	305,400	336,400	378,300	432,100
	48	248,600	306,800	337,900	379,700	433,300
	49	250,100	308,000	339,200	381,100	434,500
	50	251,400	309,400	340,600	382,500	435,700
	51	252,600	310,800	342,000	383,800	436,900
	52	253,800	312,200	343,400	385,100	438,100

	53	255,000	313,600	344,900	386,400	439,100
	54	256,200	315,000	346,300	387,600	440,100
	55	257,300	316,300	347,700	388,800	441,100
	56	258,500	317,600	349,100	390,000	442,000
	57	259,400	318,900	350,000	391,100	442,800
	58	260,800	320,300	351,300	392,100	443,500
	59	262,200	321,700	352,500	393,100	444,200
	60	263,600	323,100	353,700	394,100	444,800
	61	264,900	324,300	354,700	394,900	445,300
	62	266,400	325,500	355,900	395,700	445,800
	63	267,800	326,800	357,100	396,400	446,300
	64	269,200	328,100	358,300	396,900	446,700
	65	270,600	329,400	359,500	397,300	447,000
	66	272,200	330,700	360,700	397,600	447,400
	67	273,800	332,000	361,900	398,000	447,800
	68	275,400	333,200	363,100	398,400	448,100
	69	276,800	334,100	363,800	398,700	448,400
	70	278,400	335,200	364,900	399,000	
	71	280,000	336,200	366,000	399,400	
	72	281,500	337,200	367,100	399,800	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	283,000	338,200	367,900	400,100	
	74	284,500	339,300	369,000	400,400	
	75	286,000	340,400	370,100	400,700	
	76	287,500	341,600	371,200	401,000	
	77	288,900	342,600	372,100	401,200	
	78	290,400	343,800	372,900	401,400	
	79	291,800	345,000	373,700	401,600	
	80	293,300	346,200	374,500	401,800	
	81	294,600	347,200	375,300	402,000	
	82	296,000	348,300	375,800	402,200	
	83	297,400	349,400	376,300	402,400	
	84	298,900	350,500	376,800	402,600	
	85	300,200	351,500	377,200	402,800	
	86	301,600	352,500	377,600	403,000	
	87	303,000	353,500	378,000	403,200	
	88	304,400	354,500	378,400	403,400	
	89	305,900	355,300	378,800	403,600	
	90	307,200	356,100	379,100	403,800	
	91	308,500	356,900	379,400	404,000	
	92	309,800	357,700	379,700	404,200	
	93	310,800	358,400	379,900	404,400	
	94	312,100	359,000	380,200	404,600	
	95	313,400	359,600	380,400	404,800	
	96	314,700	360,200	380,600	405,000	
	97	315,700	360,600	380,800	405,200	
	98	316,900	361,100	381,000		
	99	318,100	361,500	381,200		
	100	319,300	362,000	381,400		
	101	320,500	362,500	381,600		
	102	321,700	362,900	381,800		
	103	322,900	363,300	382,000		
	104	324,000	363,700	382,200		
	105	324,800	364,200	382,400		
	106	325,500	364,600	382,600		
	107	326,100	365,000	382,800		
	108	326,800	365,400	383,000		

	109	327,300	365,700	383,200		
	110	328,000	366,100	383,400		
	111	328,700	366,500	383,600		
	112	329,300	366,900	383,800		
	113	329,700	367,200	384,000		
	114	330,200	367,500			
	115	330,700	367,800			
	116	331,200	368,100			
	117	331,600	368,400			
	118	332,100	368,700			
	119	332,600	369,000			
	120	333,100	369,300			
	121	333,500	369,700			
	122	333,900	370,000			
	123	334,200	370,200			
	124	334,500	370,400			
	125	334,700	370,600			
	126	335,000				
	127	335,300				
	128	335,600				
再任用職員以外の職員	129	336,000				
	130	336,300				
	131	336,600				
	132	336,900				
	133	337,100				
	134	337,400				
	135	337,700				
	136	338,000				
	137	338,200				
	138	338,500				
	139	338,800				
	140	339,100				
	141	339,300				
	142	339,600				
	143	339,900				
	144	340,200				
	145	340,500				
	146	340,800				
	147	341,100				
	148	341,400				
	149	341,700				
	150	341,900				
	151	342,100				
	152	342,300				
	153	342,500				
	154	342,700				
	155	342,900				
	156	343,100				
	157	343,300				
	158	343,500				
	159	343,700				
	160	343,900				
	161	344,100				
	162	344,300				
	163	344,500				
	164	344,700				
	165	344,900				
再任用職員		265,200	272,100	282,700	299,600	337,600

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	153,600	186,800	275,100	411,400	483,900
	2	155,100	189,600	277,900	413,200	485,400
	3	156,600	192,300	280,600	414,800	486,900
	4	158,100	195,000	283,500	416,300	488,400
	5	159,800	197,900	286,200	417,800	489,900
	6	161,700	199,600	289,000	419,300	490,700
	7	163,500	201,200	291,800	420,800	491,500
	8	165,300	202,900	294,600	422,300	492,300
	9	167,100	204,700	297,000	423,700	493,200
	10	169,200	206,400	299,800	425,200	494,000
	11	171,200	208,100	302,600	426,700	494,800
	12	173,200	209,800	305,400	428,200	495,600
	13	175,200	211,700	307,900	429,600	496,200
	14	177,400	213,900	310,900	431,200	497,000
	15	179,600	216,200	313,700	432,800	497,800
	16	181,800	218,400	316,500	434,400	498,600
	17	184,100	220,400	319,300	436,000	499,500
	18	186,700	222,900	322,100	437,600	500,300
	19	189,200	225,300	324,900	439,200	500,900
	20	191,700	227,700	327,700	440,800	501,500
	21	194,200	230,000	330,500	442,400	502,100
	22	195,900	232,900	333,000	444,000	502,700
	23	197,600	236,000	335,500	445,600	503,300
	24	199,300	238,900	338,000	447,200	503,900
	25	200,800	242,000	340,400	448,700	504,500
	26	202,500	244,900	342,800	450,000	505,100
	27	204,200	247,800	345,200	451,300	505,700
	28	205,900	250,600	347,500	452,600	506,300
	29	207,400	253,400	349,700	454,000	506,900
	30	209,400	256,100	352,000	455,200	
	31	211,400	259,100	354,200	456,300	
	32	213,400	262,000	356,500	457,500	
	33	215,300	265,000	358,600	458,800	
	34	217,500	267,700	360,900	460,000	
	35	219,700	270,400	363,200	461,500	
	36	222,000	273,000	365,500	463,000	
	37	224,000	275,600	367,600	464,400	
	38	226,100	278,300	369,900	465,900	
	39	228,300	281,000	372,200	467,400	
	40	230,300	283,700	374,400	468,900	
	41	232,400	286,000	376,600	470,300	
	42	234,100	288,700	378,900	471,200	
	43	235,900	291,400	381,100	472,100	
	44	237,600	294,100	383,300	473,000	
	45	239,300	296,600	385,300	473,600	
	46	241,000	299,400	387,500	474,500	
	47	242,800	302,100	389,600	475,400	
	48	244,600	304,700	391,800	476,100	
	49	246,600	306,900	393,800	476,600	
	50	248,300	309,700	395,900	477,100	
	51	249,900	312,500	397,900	477,600	
	52	251,600	315,200	399,900	478,100	

	53	253,000	317,800	401,900	478,500
	54	254,700	320,400	403,800	479,100
	55	256,300	323,000	405,600	479,500
	56	258,000	325,600	407,400	479,900
	57	259,200	328,000	409,000	480,200
	58	260,800	330,400	410,400	480,600
	59	262,400	332,800	411,700	481,000
	60	264,000	335,200	413,000	481,400
	61	265,400	337,400	414,400	481,800
	62	267,000	339,700	415,700	
	63	268,600	342,000	417,100	
	64	270,100	344,300	418,500	
	65	271,500	346,400	419,900	
	66	273,200	348,700	421,300	
	67	274,900	351,000	422,700	
	68	276,600	353,300	424,100	
	69	277,900	355,400	425,500	
	70	279,400	357,800	426,900	
	71	280,900	360,100	428,300	
	72	282,400	362,400	429,700	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	283,600	364,500	430,900	
	74	285,000	366,800	432,300	
	75	286,400	369,000	433,700	
	76	287,800	371,200	435,100	
	77	289,000	373,100	436,300	
	78	290,200	375,300	437,400	
	79	291,400	377,400	438,600	
	80	292,600	379,600	439,800	
	81	293,700	381,700	440,800	
	82	294,900	383,700	441,500	
	83	296,100	385,600	442,200	
	84	297,300	387,400	442,900	
	85	298,400	389,400	443,500	
	86	299,600	391,100	444,200	
	87	300,800	392,700	444,900	
	88	302,000	394,300	445,700	
	89	303,000	395,600	446,200	
	90	304,200	397,000	446,800	
	91	305,400	398,300	447,400	
	92	306,600	399,600	448,000	
	93	307,200	401,000	448,500	
	94	308,400	402,200	448,700	
	95	309,600	403,500	448,900	
	96	310,800	404,800	449,100	
	97	311,800	406,300	449,300	
	98	312,900	407,600	449,500	
	99	314,000	408,900	449,700	
	100	315,100	410,200	449,900	
	101	315,800	411,400	450,100	
	102	316,900	412,500	450,300	
	103	318,000	413,600	450,500	
	104	319,000	414,700	450,700	
	105	319,700	415,600	450,900	
	106	320,500	416,700	451,100	
	107	321,300	417,800	451,300	
	108	322,100	418,900	451,500	

	109	322,600	419,700	451,700	
	110	323,100	420,500		
	111	323,700	421,400		
	112	324,300	422,300		
	113	324,900	423,000		
	114	325,400	423,500		
	115	325,900	423,900		
	116	326,400	424,200		
	117	326,800	424,400		
	118	327,300	424,800		
	119	327,800	425,200		
	120	328,300	425,600		
	121	328,800	426,000		
	122	329,300	426,200		
	123	329,700	426,400		
	124	330,100	426,700		
	125	330,600	427,000		
	126	331,000	427,200		
	127	331,400	427,400		
	128	331,700	427,600		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	129	331,900	427,800		
	130	332,100	428,000		
	131	332,300	428,200		
	132	332,500	428,400		
	133	332,700	428,600		
	134	332,900	428,800		
	135	333,100	429,000		
	136	333,300	429,200		
	137	333,500	429,400		
	138	333,700	429,600		
	139	333,900	429,800		
	140	334,100	430,000		
	141	334,300	430,200		
	142	334,500	430,400		
	143	334,700	430,600		
	144	334,900	430,800		
	145	335,100	431,000		
	146	335,300	431,200		
	147	335,500	431,400		
	148	335,700	431,600		
	149	335,900	431,800		
	150	336,100			
	151	336,300			
	152	336,500			
	153	336,700			
	154	336,900			
	155	337,100			
156	337,300				
157	337,500				
158	337,700				
159	337,900				
160	338,100				
161	338,300				
162	338,500				
163	338,700				
164	338,900				

	165	339,100				
	166	339,300				
	167	339,500				
	168	339,700				
	169	339,900				
再任用 職員		240,200	284,300	314,200	343,200	430,600

備考

- 1 この表は、高等学校又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並びに人事委員会規則で定める職員に適用する。
- 2 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。
- 3 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	153,600	169,500	275,100	392,000	449,100
	2	155,100	171,600	277,900	393,800	450,100
	3	156,600	173,700	280,600	395,600	451,100
	4	158,100	175,900	283,500	397,300	452,300
	5	159,800	177,900	286,200	398,900	453,300
	6	161,700	180,100	289,000	400,700	454,200
	7	163,500	182,300	291,800	402,500	455,000
	8	165,300	184,500	294,600	404,400	455,900
	9	167,100	186,800	297,000	406,200	457,000
	10	169,200	189,600	299,800	407,900	457,800
	11	171,200	192,300	302,600	409,600	458,600
	12	173,200	195,000	305,400	411,200	459,600
	13	175,200	197,900	307,900	412,600	460,400
	14	177,400	199,600	310,900	413,900	461,100
	15	179,600	201,200	313,700	415,100	461,800
	16	181,800	202,900	316,500	416,300	462,400
	17	184,100	204,700	319,300	417,900	462,900
	18	186,700	206,400	322,100	419,100	463,600
	19	189,200	208,100	324,900	420,400	464,300
再	20	191,700	209,800	327,700	421,700	465,000
任	21	194,200	211,700	330,500	422,700	465,500
用	22	195,900	214,000	333,000	424,100	466,200
職	23	197,600	216,300	335,500	425,500	466,900
員	24	199,300	218,500	338,000	426,900	467,600
以	25	200,800	220,400	340,400	427,900	468,200
外	26	202,400	222,800	342,800	429,100	468,900
の	27	204,000	225,300	345,200	430,300	469,600
職	28	205,600	227,700	347,500	431,500	470,300
員	29	207,300	230,000	349,700	432,300	470,800
	30	209,400	232,900	351,900	433,500	471,500
	31	211,500	236,000	354,100	434,700	472,200
	32	213,500	238,900	356,300	435,900	472,900
	33	215,200	242,100	358,400	436,800	473,500
	34	217,300	244,900	360,400	437,400	474,200
	35	219,400	247,800	362,300	438,000	474,900
	36	221,500	250,600	364,300	438,600	475,600
	37	223,500	253,400	366,400	439,300	476,100
	38	225,600	256,100	368,200	439,900	
	39	227,600	259,100	369,800	440,500	
	40	229,400	262,000	371,600	441,100	
	41	231,400	265,000	373,300	441,500	
	42	233,100	267,600	375,000	442,000	
	43	234,900	270,300	376,600	442,500	
	44	236,600	273,000	378,300	443,000	
	45	238,300	275,600	379,900	443,400	
	46	240,100	278,300	381,600	443,700	
	47	241,900	281,000	383,200	444,000	
	48	243,700	283,700	384,900	444,300	
	49	245,600	286,000	386,600	444,700	
	50	247,300	288,700	388,100	445,000	
	51	249,000	291,400	389,500	445,300	
	52	250,700	294,100	391,000	445,600	

	53	252,000	296,600	392,600	445,800
	54	253,700	299,400	394,000	446,100
	55	255,300	302,100	395,300	446,400
	56	257,000	304,700	396,700	446,700
	57	258,300	306,900	397,900	447,000
	58	259,800	309,700	399,000	447,300
	59	261,200	312,500	400,200	447,600
	60	262,700	315,300	401,400	447,900
	61	264,100	317,800	402,400	448,200
	62	265,600	320,400	403,500	448,400
	63	267,100	323,000	404,600	448,600
	64	268,500	325,600	405,700	448,800
	65	269,600	328,000	406,700	449,000
	66	271,200	330,400	407,900	449,200
	67	272,800	332,800	409,100	449,400
	68	274,400	335,200	410,300	449,600
	69	276,000	337,500	411,300	449,800
	70	277,500	339,700	412,400	450,000
	71	279,000	341,900	413,500	450,200
	72	280,500	344,100	414,600	450,400
再	73	281,600	346,400	415,400	450,600
任	74	282,900	348,700	416,400	
用	75	284,200	351,000	417,400	
職	76	285,500	353,300	418,400	
員	77	286,700	355,200	419,300	
以	78	287,900	357,100	420,100	
外	79	289,100	358,900	420,900	
の	80	290,300	360,800	421,700	
職	81	291,400	362,600	422,400	
員	82	292,600	364,400	423,100	
	83	293,800	366,100	423,800	
	84	295,000	367,900	424,500	
	85	295,900	369,400	425,100	
	86	296,900	371,100	425,500	
	87	297,900	372,700	425,900	
	88	298,900	374,400	426,300	
	89	299,700	376,200	426,700	
	90	300,600	377,600	427,000	
	91	301,500	378,900	427,300	
	92	302,400	380,300	427,600	
	93	302,800	381,900	428,000	
	94	303,600	383,200	428,300	
	95	304,400	384,500	428,600	
	96	305,200	385,800	428,900	
	97	306,100	386,900	429,200	
	98	306,900	387,700	429,400	
	99	307,700	388,600	429,600	
	100	308,500	389,500	429,800	
	101	309,300	390,600	430,000	
	102	309,800	391,600	430,200	
	103	310,300	392,600	430,400	
	104	310,700	393,600	430,600	
	105	310,900	394,500	430,800	
	106	311,100	395,500	431,000	
	107	311,400	396,400	431,200	
	108	311,600	397,400	431,400	

	109	311,800	398,200	431,600		
	110	312,100	399,200	431,800		
	111	312,300	400,200	432,000		
	112	312,600	401,200	432,200		
	113	312,800	401,800	432,400		
	114	313,100	402,700			
	115	313,400	403,600			
	116	313,700	404,500			
	117	313,900	405,400			
	118	314,200	406,200			
	119	314,500	407,000			
	120	314,700	407,800			
	121	314,900	408,600			
	122	315,100	409,400			
	123	315,300	410,200			
	124	315,500	411,000			
	125	315,700	411,300			
	126		411,700			
	127		412,300			
	128		412,600			
再	129		413,100			
任	130		413,500			
用	131		414,100			
職	132		414,500			
員	133		414,800			
以	134		415,200			
外	135		415,600			
の	136		416,000			
職	137		416,400			
員	138		416,800			
	139		417,200			
	140		417,600			
	141		418,100			
	142		418,400			
	143		418,700			
	144		419,000			
	145		419,200			
	146		419,500			
	147		419,800			
	148		420,100			
	149		420,400			
	150		420,600			
	151		420,800			
	152		421,000			
	153		421,200			
	154		421,400			
	155		421,600			
	156		421,800			
	157		422,000			
	158		422,200			
	159		422,400			
	160		422,600			
	161		422,800			
再任用職員		231,300	281,400	309,400	336,800	420,200

備考

- この表は、小学校又は中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							
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	163,200	204,600	229,500	277,800	329,700	395,200	438,100	443,800
	2	164,900	206,600	232,000	279,300	332,000	397,600	440,000	445,700
	3	166,700	208,700	234,400	280,900	334,300	400,000	441,700	447,400
	4	168,400	210,700	236,600	282,400	336,500	402,200	443,500	449,200
	5	169,900	212,800	238,400	284,000	338,900	404,300	444,800	450,700
	6	171,800	214,800	240,600	285,800	341,200	406,600	446,600	452,400
	7	173,600	216,800	242,700	287,600	343,600	408,900	448,200	454,100
	8	175,500	218,800	244,800	289,400	346,000	411,200	450,000	455,900
	9	177,200	221,200	246,800	291,400	348,200	413,400	451,400	457,200
	10	178,900	223,600	248,800	293,200	350,500	415,700	453,100	458,900
	11	180,600	226,000	250,800	295,100	352,800	418,000	454,600	460,500
	12	182,300	228,100	252,900	296,900	355,000	420,200	456,300	462,200
	13	184,200	229,900	254,800	298,500	357,400	422,200	457,500	463,200
	14	186,300	232,100	256,400	301,000	359,800	424,400	459,300	464,600
	15	188,400	234,300	258,200	303,300	362,100	426,500	461,100	466,200
	16	190,500	236,500	259,900	305,700	364,400	428,500	462,800	468,000
	17	192,700	238,300	261,600	307,900	366,600	430,300	464,300	469,400
	18	195,100	240,400	263,300	310,300	368,900	432,100	466,100	471,100
	19	197,500	242,500	265,200	312,600	371,300	433,800	467,900	472,800
再	20	199,900	244,400	266,900	314,900	373,600	435,400	469,600	474,600
任	21	202,400	246,300	268,500	316,900	375,900	437,000	471,000	476,100
用	22	204,200	247,700	270,100	319,200	378,200	438,500	472,700	477,700
職	23	206,000	249,200	271,600	321,600	380,500	440,000	474,400	479,300
員	24	207,800	250,500	273,100	323,900	382,800	441,400	476,100	480,900
以	25	209,700	251,700	274,400	326,100	385,000	442,900	477,400	482,200
外	26	211,500	253,200	276,200	328,500	387,400	444,500	478,800	483,600
の	27	213,300	254,700	277,800	331,000	389,700	446,100	480,200	485,000
職	28	215,100	256,100	279,700	333,400	392,100	447,700	481,600	486,400
員	29	217,300	257,400	281,300	335,300	394,100	448,900	482,600	487,600
	30	219,800	258,800	283,200	337,600	396,500	450,600	483,200	488,300
	31	222,300	260,100	285,100	340,000	398,800	452,300	483,700	489,000
	32	224,700	261,600	286,900	342,300	401,100	454,000	484,300	489,700
	33	227,400	262,800	288,200	344,400	403,100	455,300	484,700	490,000
	34	229,500	264,200	290,400	346,600	405,400	456,900	485,300	490,700
	35	231,700	265,600	292,600	348,800	407,600	458,500	485,800	491,400
	36	233,800	267,000	294,700	350,900	409,800	459,700	486,300	492,100
	37	235,800	268,400	296,900	353,100	411,700	460,800	486,700	492,500
	38	237,900	269,800	298,900	355,200	413,900	461,300	487,200	493,200
	39	239,900	271,200	300,900	357,300	416,100	461,700	487,700	493,900
	40	241,800	272,700	302,800	359,400	418,300	462,100	488,200	494,600
	41	243,600	273,700	304,400	361,500	419,900	462,300	488,400	495,100
	42	245,300	275,400	306,300	363,600	421,600	462,700	488,800	495,800
	43	247,000	277,100	308,200	365,700	423,300	463,100	489,300	496,200
	44	248,500	278,700	310,000	367,700	425,000	463,500	489,800	496,500
	45	249,600	280,000	312,000	369,800	426,700	463,900	490,000	496,700
	46	250,800	281,700	313,900	371,900	428,200	464,300	490,500	497,000
	47	252,200	283,400	315,800	374,000	429,700	464,700	491,000	497,300
	48	253,500	285,100	317,600	376,000	431,300	465,100	491,500	497,600
	49	255,000	286,700	319,300	377,900	432,800	465,500	491,900	498,000
	50	256,400	288,400	321,200	380,000	434,200	465,800	492,200	498,300
	51	257,800	290,000	323,000	382,000	435,700	466,100	492,500	498,600
	52	259,300	291,700	324,800	384,000	437,200	466,400	492,800	498,900

	53	260,300	293,300	326,500	386,000	438,700	466,700	493,100	499,200
	54	261,800	295,100	328,400	388,100	440,000	467,000	493,400	499,500
	55	263,200	296,800	330,200	390,200	441,200	467,300	493,700	499,800
	56	264,700	298,600	332,000	392,200	442,500	467,600	494,000	500,100
	57	265,900	299,900	333,600	394,000	443,500	467,900	494,300	500,400
	58	267,400	301,700	335,300	395,800	444,300	468,200	494,600	500,700
	59	268,900	303,500	337,000	397,500	445,000	468,500	494,900	501,000
	60	270,300	305,300	338,700	399,200	445,800	468,800	495,200	501,300
	61	271,200	306,800	340,200	400,600	446,200	469,100	495,500	501,600
	62	272,800	308,600	342,000	401,600	446,600	469,400		
	63	274,500	310,300	343,800	402,700	446,900	469,700		
	64	276,100	312,100	345,600	403,800	447,300	470,000		
	65	277,500	313,500	346,900	404,900	447,500	470,300		
	66	279,200	315,200	348,600	405,900	447,800	470,600		
	67	280,800	316,800	350,300	407,000	448,100	470,900		
	68	282,500	318,500	352,000	408,100	448,400	471,200		
	69	283,900	319,900	353,600	409,300	448,700	471,500		
	70	285,500	321,400	355,200	410,100	449,000	471,800		
	71	287,100	322,800	356,900	410,900	449,300	472,100		
	72	288,700	324,300	358,600	411,700	449,600	472,400		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	290,100	325,400	360,100	412,200	449,900	472,700		
	74	291,600	327,100	361,700	412,900	450,200			
	75	293,000	328,800	363,200	413,500	450,500			
	76	294,500	330,400	364,800	414,200	450,800			
	77	295,900	332,100	366,200	414,600	451,100			
	78	297,500	333,800	367,700	415,300	451,400			
	79	299,100	335,500	369,200	416,000	451,700			
	80	300,600	337,200	370,600	416,700	452,000			
	81	301,900	338,800	371,700	417,000	452,300			
	82	303,400	340,400	373,100	417,500	452,600			
	83	304,900	342,100	374,500	418,000	452,900			
	84	306,400	343,800	375,800	418,600	453,200			
	85	307,400	345,400	377,000	419,100	453,500			
	86	308,900	347,000	378,000	419,400	453,800			
	87	310,300	348,600	379,100	419,700	454,100			
	88	311,800	350,200	380,300	420,000	454,400			
	89	313,300	351,300	381,300	420,200	454,700			
	90	314,700	352,700	382,500	420,500	455,000			
91	316,100	354,000	383,700	420,800	455,300				
92	317,500	355,300	384,800	421,100	455,600				
93	318,900	356,500	386,100	421,400	455,900				
94	320,300	358,000	386,600	421,700	456,200				
95	321,800	359,400	387,100	422,000	456,500				
96	323,300	360,700	387,700	422,300	456,800				
97	324,700	362,000	388,200	422,500	457,100				
98	326,200	363,200	388,800	422,900	457,400				
99	327,700	364,400	389,400	423,300	457,700				
100	329,200	365,600	390,000	423,700	458,000				
101	330,400	366,800	390,400	424,000	458,300				
102	331,700	368,000	390,900	424,400					
103	333,100	369,100	391,400	424,800					
104	334,500	370,200	391,900	425,200					
105	336,000	371,300	392,100	425,500					
106	337,400	371,900	392,700	425,900					
107	338,700	372,500	393,300	426,300					
108	340,000	373,100	393,900	426,700					

	109	341,100	373,700	394,400	427,200				
	110	342,300	374,300	394,900	427,500				
	111	343,500	374,900	395,400	427,800				
	112	344,700	375,500	395,900	428,100				
	113	345,700	375,700	396,300	428,400				
	114	346,800	376,300	396,700	428,600				
	115	347,900	376,900	397,100	428,900				
	116	349,000	377,500	397,400	429,200				
	117	349,900	377,800	397,700	429,500				
	118	350,700	378,400	397,900	429,800				
	119	351,700	379,000	398,100	430,100				
	120	352,700	379,500	398,500	430,400				
	121	353,700	379,700	398,800	430,700				
	122	354,600	380,100	399,200					
	123	355,400	380,600	399,600					
再	124	356,200	381,100	400,000					
任	125	357,100	381,400	400,300					
用	126	357,600	381,800	400,700					
職	127	358,000	382,200	401,100					
員	128	358,400	382,600	401,500					
以	129	358,600	382,900	401,700					
外	130	358,800	383,100	402,100					
の	131	359,200	383,400	402,500					
職	132	359,600	383,700	402,900					
員	133	359,900	383,900	403,200					
	134	360,200	384,100	403,600					
	135	360,500	384,400	404,000					
	136	360,800	384,700	404,300					
	137	361,100	384,900	404,600					
	138	361,500	385,200	405,000					
	139	361,900	385,600	405,400					
	140	362,200	386,000	405,800					
	141	362,700	386,200	406,100					
	142	362,900	386,500	406,500					
	143	363,300	386,900	406,900					
	144	363,500	387,300	407,300					
	145	363,700	387,500	407,600					
	146	363,900							
	147	364,200							
	148	364,500							
	149	364,700							
	150	365,100							
	151	365,500							
	152	365,900							
	153	366,100							
再任用職員		246,500	257,800	262,200	298,800	316,000	355,600	391,900	425,200

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	734,000
2	791,000
3	850,000
4	930,000
5	1,003,000
6	1,075,000
7	1,150,000
8	1,220,000

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	405,000
2	469,000
3	534,000
4	617,000
5	719,000
6	821,000

第5条第2項の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	337,000
2	375,000
3	403,000

別記第3

号 給	給 料 月 額
	円
1	384,000
2	434,000
3	488,000
4	552,000
5	630,000
6	735,000
7	861,000

2 勧告の考え方

(1) 本年の給与改定について

ア 本年の民間との給与較差とその要因

経済状況をみると、本年4月の状況を示した6月の月例経済報告（内閣府）では、企業収益や雇用情勢の改善傾向、設備投資の持ち直しなどの状況を踏まえ、「景気は、緩やかな回復基調が続いている」との基調判断が示されている。

政府においては、好調な企業収益を、政労使の取組み等を通じて、設備投資の増加や賃上げ・雇用環境の更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更なる拡大を実現することとしている。

このような中で、今春の賃金改定関連の調査結果をみると、厚生労働省調査によると**2.38%**、**7,367**円の引上げ、日本労働組合総連合会（連合）調査によると**2.20%**、**6,354**円の引上げ、うち組合員数**300**人未満の組合では**1.88%**、**4,547**円の引上げの報告がなされている。大阪府内においては、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**2.26%**、**6,692**円の引上げの報告がなされている。

次に、本府の職員給与について見ると、平成**18**年度から全国的に実施された「給与構造改革」により、年功的な給与上昇要因を抑制する取組みを進めてきたことに加え、平成**23**年度からは「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、かつてない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。

こうした中で、本年も、4月時点における職員と民間従業員との給与水準について、昨年と同様の民間データの除外措置を講じた上で、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**5,995**円（**1.55%**）下回っていることが明らかになった。

これは、民間賃金の動向のほか、昨年、本委員会が勧告した「給与制度の総合的見直し」において、激変を緩和するための経過措置が実施されず、本年4月から直ちに給料月額が引き下げられたことなどの影響によるものと考えられる。

イ 給与較差の解消方策

人事院は、昨年、俸給表や諸手当の在り方を含めた「給与制度の総合的見直し」を勧告した。この見直しは給与制度に関わるものとなっていることから、本委員会としては、公務としての近似性・類似性の観点から、均衡の原則に基づき、人事院勧告の考え方を踏まえざるを得ないものと考え、所要の改定を行うことを勧告したところである。

併せて、給料表の引下げに際して、人事院勧告と同様に、激変を緩和するための3年間の経過措置を設けることを求め、地域手当の支給割合については、この経過措置の適用状況を勘案したうえで、改めて勧告することとしたが、経過措置が実施されなかったところである。

「給与制度の総合的見直し」は、給料表の水準を引き下げ一方、地域手当などの引上げによる所要の見直しを行うものである。本府においては、既に給料表の水準を引き下げていることから、本年は、民間との給与較差の範囲内で地域手当の支給割合と単身赴任手当の額の改定を行ったうえ、残余の民間との給与較差について、給料月額を引き上げるにより解消することとした。

(ア) 給料表

人事院勧告では、一般職試験（大卒程度）採用職員及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給について、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、**2,500**円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行い、その他については、「給与制度の総合的見直し」等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ**1,100**円引き上げること基本としている。

本府においては、すでにこれまでの給与制度改革を通して、いわゆる昇給カーブのフラット化を推進し、年功的な給与上昇要因を抑制してきたところである。この結果、高齢層職員の昇給カーブは、国以上にフラットな状態となっており、これ以上のフラット化を進めることは、高齢層職員のモチベーションの低下が懸念されるところである。

また、賃金構造基本統計調査において、昨年と同様に平均給与月額を比較したところ、**20**歳台後半以降の年齢階層において、本府が民間を下回っている。(資 78 頁：第 30 表)

これらの状況を踏まえ、本府においては、現行の昇給カーブを概ね維持する観点から、行政職給料表について、給料月額を概ね**2,200**円引き上げることが基本とし、初任給は人材確保の観点から、国や他の都道府県との均衡を考慮し、人事院勧告と同額の**2,500**円引き上げることとした。再任用職員については、再任用職員以外の職員の改定に準じて、一律**2,200**円引き上げることとした。

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。

(イ) 地域手当

人事院勧告では、地域手当の支給割合については、「給与制度の総合的見直し」による見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じて、本年4月に遡って一部改定し、平成**28**年4月からは一般職の職員の給与に関する法律に定める支給割合とすることとしている。

本府においては、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**11%**の適用としているところであるが、「給与制度の総合的見直し」による見直し後の国家公務員に適用される支給割合を勘案して、本年は、府内に在勤する職員に適用される地域手当の支給割合について、民間との給与較差の範囲内での対応として、1ポイント引き上げ**12%**とすることとした。

東京都特別区内に在勤する職員に適用される地域手当の支給割合に

については、府内在勤者との均衡を考慮し、1ポイント引き上げて**15%**とすることとした。

人材確保の観点から国に準じて措置している医療職給料表（一）の適用を受ける職員に適用される地域手当の支給割合並びに円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため設けている地域手当の異動保障については、府内及び東京都特別区内に在勤する職員に適用される地域手当の支給割合の引上げとの均衡を踏まえ、所要の改定を行うこととした。

なお、実施時期については、先に述べたとおり、既に給料表の水準を引き下げていることから、平成**27**年4月1日とした。

(ウ) 単身赴任手当

人事院勧告では、「給与制度の総合的見直し」として、単身赴任手当の基礎額及び加算額の限度額について、平成**28**年4月から引上げを行うこととしている。

本府においては、これまで単身赴任手当については、国に準拠してきた経過を踏まえ、人事院勧告と同様に引上げを行うことが適当であると考えた。

なお、実施時期については、国は平成**28**年4月としているが、本府においては、先に述べたとおり、既に給料表の水準を引き下げていることから、平成**27**年4月1日とした。

ウ 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払状況を調査して、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**4.21**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 **4.10** 月分となっている職員の期末・勤勉手当を **0.1** 月分引き上げ、年間 **4.20** 月分（※）とする必要があると判断した。

（資 68 頁：第 19 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れば、勤勉手当のウェイトをより高めることが適当であると考えられることから、引上げ分を 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 20 表）

また、再任用職員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。

※ 期末・勤勉手当増減の仕組み

期末・勤勉手当は、**0.05** 月単位で増減させることとしている。例えば、**4.21** 月の場合、「二捨三入」という考え方で計算して、**4.20** 月分となる。

エ 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。

本府においては、これまで限度額は、国に準拠してきた経過を踏まえ、人事院勧告と同様に引上げを行うことが適当であると考えた。

(2) 賃金構造基本統計調査の活用・研究

賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）が、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のに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、役職段階の構成比率や年齢階層ごとの給与水準等について民間給与の分析を行った。

役職段階の把握が可能な企業規模 **100** 人以上の平成 **26** 年以前の 3 ヶ年データの平均値を用いて、年齢階層ごとの役職比率を比較したところ、民間では

40～44 歳は 19.7%、45～49 歳は 30.7%、50～54 歳は 35.7%、55～59 歳は 34.7%となっており、各年齢階層で部長・課長の管理職が一定の割合で在職している。一方、本府では 40～44 歳は 0.1%、45～49 歳は 3.2%、50～54 歳は 12.5%、55～59 歳は 22.0%と年齢を重ねるごとに管理職の比率が高まっている状況にあり、民間と本府では昇任スピードや役職制度の違いも見られるところである。 (資 77 頁: 第 29 表)

また、昨年と同様に平均給与月額を比較したところ、20 歳台後半以降の年齢階層において、本府が民間を下回っている。このことは、年功的な給与上昇要因を抑制するとした、これまでの給与制度改革による影響であると考えられる。 (資 78 頁: 第 30 表)

賃金センサスにおけるこの状況をも勘案して、給料表改定の勧告を行ったところである。

なお、本府では、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

少子・高齢化や社会経済活動のグローバル化、また、分権型社会の確立に向けた動きの中で、府民ニーズは複雑・多様化、高度化しており、生活の安全・安心の確保や地域経済の活性化を図る上で、行政サービスの一層の充実が求められている。

こうした中で、府政執行の重要な担い手である職員には、中長期的な視野をも併せ持ちながら、これら行政サービスの充実に努めることが求められるとともに、職員がよくその職責を果たすことができる給与、勤務条件が整備される必要がある。

本委員会は、中立的かつ専門的な人事機関として、これまで、職員の給与、勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、様々な観点から意見を申し述べてきたところである。

とりわけ、人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、給与や勤務条件に関し講ずべき措置について勧告を行うものであり、この勧告の実施を通じて職員が府民のために安心して職務に精励できるよう、適正な給与、勤務条件と働きやすい勤務環境の確保が求められている。

本委員会は、こうした観点から、以下のとおり意見を申し述べるものである。

1 給与制度について

(1) 管理職給与のあり方

多様で高度な府民の行政ニーズに対する府政執行のマネジメントについて、管理職の果たすべき役割は大きい。本府では、平成23年度の「大阪府版公務員制度改革」において、部長級、次長級の給料を定額化した。その趣旨は、職務給の原則によることのほか、管理職としての職責の重要性を意識づけることである。

本委員会として、引き続き、課長級給料の定額化の検討を求めてきている中で、任命権者においては、課長級は相当数が配置され、在級年数も長いこと、また、年齢幅が比較的広く、職務・職責に多様性があることなどから、定額化については、その実施が見送られている。課長級給料の定額化については、複数レートによる定額化など、実情に即した選択肢も想定されるところ

ろであり、改めて任命権者に検討を求めるものである。

また、管理職手当については、平成9年度から減額措置が継続されている。本委員会としては、職員の給与は、本来の給与決定の原則に沿って措置されるべきものと考えるところであるが、本府の課長級以上の管理職は、府政執行のマネジメントを担う地位にあることに鑑み、本府の財政状況等を踏まえ、自ら率先して姿勢を示す趣旨という理解のもと、やむを得ないものとしたところである。しかしながら、緊急避難的な特例措置が長期間継続していることを踏まえ、任命権者においては、管理職手当に係る減額措置の取扱いについて再考される必要があるものとする。

(2) 再任用職員の給与

本年の「民調」において、公的年金が全く支給されないこととなる**60**歳の再雇用者の4月分の給与額を調査したところ、民間企業の再雇用者の大部分を占める係員級（再雇用後）と本府の再任用職員の月例給与をみると、民間は**25.4**万円、本府は**24.2**万円であり、本府が民間を下回っている状況である。

（資 66 頁：第 16 表その 3）

本府においては、これまで再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定を行ってきたところであり、本年も同様の考え方により、引上げを勧告したところである。

なお、本年の人事院勧告においては、再任用職員の給与について、「民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととする」としているところであり、本委員会においても、再任用職員の給与水準や給与制度等について、引き続き、国の動向を注視するとともに、民間における対応状況、本府における実情等も十分考慮して、検討を行っていくこととする。

(3) 高齢層の昇給制度の見直し

国においては、**50**歳台後半層における給与水準の上昇をより抑制するための昇給制度の見直しが昨年1月から実施されており、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、制度の見直しが実施されているところである。

本府においては、55歳を超える職員の昇給抑制については、下位評価の昇給号給数を一定抑制しながら、「標準」以上の昇給幅を一律にするという独自の制度を設けているため、本委員会では、その独自の制度を踏まえつつ、国に準じた見直しが必要であるとの考えを示してきた。

しかしながら、相対評価による人事評価結果の給与反映の仕組みを再構築することとの関係から、その実施が見送られてきたところであり、引き続き、高齢層の昇給制度の見直しに向けた検討を求めるものである。

(4) 交通用具使用者に係る通勤手当（「身体障がい者」の区分）

本府においては、平成4年に、身体障がい者の通勤に配慮するため、交通用具使用者の通勤手当について、「身体障がい者」の区分を設けて運用している。

本委員会は、昨年の勧告において、「身体障がい者」の区分については、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正障害者雇用促進法」という。）及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成28年4月1日施行）において「合理的配慮の提供義務」が定められたことをも踏まえ、当該区分は存続することが適当であるが、手当額の設定方法については、制度創設時から相当期間経過していることから、再検証のうえ検討する必要がある旨、意見を申し述べたところである。

制度創設時の手当額は、車椅子の運搬等のため一定の大きさの自動車が必要であることを前提に定められたところであるが、現在の府内の自動車の普及状況をみると、そのような傾向はうかがえない。

また、改正障害者雇用促進法に定められた「合理的配慮」については、障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置とされている。本年、国において策定された「合理的配慮指針」及び同指針の事例集において、通勤に係る合理的配慮として、通勤手当の額に差を設けるこ

とは示されていない。

さらに、国においては当該区分がなく、他の都道府県においてもほとんどが当該区分を設けていない状況である。

以上の状況を踏まえ、本委員会としては、任命権者において、当該区分の廃止に向けた検討がなされるよう求めるものである。

2 職員の意欲・能力向上につながる人事制度

(1) 人事評価制度

相対評価に基づく人事評価制度については、職員基本条例を踏まえ、本府の一般行政部門に属する職員について、平成**25**年度から本格実施された。

任命権者においては、昨年度、相対評価に基づく人事評価制度について、職員アンケート調査等を実施し、その検証結果を踏まえて、相対評価の区分（職階等）ごとに、絶対評価結果と相対評価結果の逆転現象をできる限り解消することや相対評価時の補正手法の明確化などの運用改善を実施することとされた。

このような運用改善を実施した上で、任命権者においては、本年度、平成**26**年度実施の相対評価による人事評価制度について、改めて、職員アンケート調査等を実施したところである。その検証結果においては、各相対評価の区分において逆転現象が解消され、より適正な給与反映とすることができることとなったとするとともに、絶対評価結果「B」の職員のうち相当数が下位の相対評価区分に分布することとなったとしている。

また、今回の職員アンケート調査結果では、絶対評価結果については**69.3%**の職員が、相対評価結果については**54.5%**の職員が「納得できた」と回答している一方で、昨年度と同様、**73.6%**の職員が人事評価制度は執務意欲の向上につながっていないと回答している。さらに、開示面談において、絶対評価結果については、評価者の**82.2%**が「十分な説明を行うことができた」とする一方で、相対評価結果については、評価者の**62.6%**が「十分な説明を行うことができなかった」としている。特に、後者のうち約4分の3の評価者が、「そもそも相対評価を十分に説明すること自体が困難」、「自分（評価者）

自身が伝達を受けた相対評価に納得していなかった」としている。

本府の相対評価による人事評価制度は、絶対評価結果を前提として、被評価者が組織においてどのような位置にあるのかを知り、相対評価結果を踏まえて更なる研鑽に励み、執務意欲を高めていくような運用が期待されるものである。そのためには、評価者が相対評価制度の趣旨等を被評価者に明確に説明し、被評価者がその趣旨等を理解するということが必要不可欠である。

しかしながら、上記の職員アンケート調査結果からは、評価者が被評価者に相対評価結果を十分説明するという制度運営の根幹に関わる課題が解決されているとは言えず、その運用によりかえって職員の執務意欲の低下も見受けられることから、現行の人事評価制度は、依然として、その目的である「職員の資質、能力及び執務意欲の向上」の達成につながっていないと判断せざるを得ない。

本委員会としては、相対評価による人事評価制度が、評価者と被評価者の双方に理解され、評価結果の納得性が高まるよう、実効性のある具体的な取組みが必要であることを指摘するものである。

(2) 職員採用制度の検証

本府を取り巻く社会情勢が大きく変動する中で、将来にわたって質の高い行政サービスを提供していくためには、強い意志、チャレンジ精神、自律型の行動特性などを持った有為な人材を確保することが必要である。

昨今、景気回復に伴い民間企業の採用意欲が高まる中、就職・採用活動は売り手市場の状況にあり、有為な人材の確保については民間企業との間だけでなく、国、地方公共団体間でも激化している。

こうした状況の中で、本府が取り組むべき差し迫った課題は増大しており、これらを担っていくことのできる職員を採用するため、平成 22 年 12 月に採用戦略を策定し、求める人材像を「多様な価値観を尊重し、改革マインドを持ってチャレンジする自律型の人財」と定め、平成 23 年度から人物重視を志向するとともに、民間企業志望の大学生や転職希望の社会人にもチャレンジしやすい試験とすべく、面接重視による採用試験を実施してきた。

また、本年度には一部の採用試験で、さらに受験しやすい制度として、民間企業の採用試験でも広く利用されている総合能力試験を1次試験で実施するとともに、論文試験においては従来の見識分野の出題に加え、法律・経済分野も選択可能にすることで、専門知識を有する受験者層の受験拡大につなげるなどの制度改革を行ったところである。

本委員会としては、職員採用制度が、本府の求める人材像に適う職員の確保につながっているか、任命権者とも連携しながら引き続き、研究・検証を行い、必要な改善を行っていくこととしている。

一方、近年、本府への志望者数は減少傾向にある。本府が優秀で多様な人材から就職先として選択、志望されるために、本府での公務のやりがいや魅力を高め、それを積極的に発信していくとともに、競合先ともなる民間企業や国、他の地方公共団体等の状況を踏まえ、職員の執務意欲の向上に資する人事制度の構築に向け、引き続き取り組んでいくことが重要である。

(3) 管理職の公募

任命権者が昨年度にまとめた「公募制度のあり方検討チーム」の報告書において、外部人材の活用について、ライン管理職では、民間経験を活かし、民間企業の経営手法等をベースにした仕事の仕組みの導入等により、職員の意識改革に影響を与えるなどとした一方、職務経験による習熟度が求められる議会・予算業務等をマネジメントする必要があることから、外部人材としての能力を十分に発揮しにくい面があるとしている。また、スタッフ管理職では、本人の専門知識をより有効活用することができ、高い成果に結びついているとされている。

職員基本条例においては、公募する暇がない場合等を除き、任命権者は、大阪府組織条例に規定する部の長の職その他任命権者が定める職については、公募により任用するものとしているが、同報告書では、限られた時間で応募者の人物を見極めるには一定の限界があり、特に部長等の職にあっては、求められるミッションと本人のスキルにミスマッチが生じた場合の影響は極めて大きいとされている。

複雑・多様化、高度化した行政ニーズへの対応が求められる時代にあつては、庁内外を問わず幅広く人材を募集し、これまでの考え方にこだわることなく、府民の視点で業務を遂行していくことが有用であるが、外部人材の登用に際しては、当該人材に求められる役割と適性の合致を見極め、その職責を果たし得る優秀な人材が任用される必要があり、そのための具体的な方策について、継続して検討を進めていくことが求められるところである。

一方、府政の実務の大半を担うのは内部職員であり、これら内部職員の府政についての経験の蓄積は、現在及び将来の行政ニーズの複雑・多様化、高度化に向けて十二分に活用されるべきであり、内部職員のモチベーションにも配慮した登用にも引き続き取り組むことが求められる。

なお、府立学校長の公募については、これまでの実績や成果等の検証がなされていないため、教育委員会においては速やかに検証することが求められる。

(4) 女性職員の活躍促進

少子・高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、政府は、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、成長戦略の中核に位置づけている。こうした中、本年8月に成立した**10**年間の時限立法である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）は、働くことを希望する女性が、職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、平成**28**年4月1日から、国や地方公共団体、労働者が一定数以上の民間事業主に、女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した上で、事業主行動計画を策定・公表すること等を義務づけている。

本府においては、子育てしやすい職場環境づくりに向け、平成**17**年3月に次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、男女がともに子育てに参画する重要性の啓発や男性職員の育児等に係る休暇制度の取得促進を図るなど、職員が男女ともに家庭責任を担いながら働きやすい職場

環境づくりに取り組んでいる。

男女がともにその能力を十分に発揮して活躍することは、組織活力の維持、向上の観点からも重要である。女性職員の活躍を一層促進していくため、任命権者においては、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、働き方改革の観点も含め、引き続き、男女がともに働きやすい職場環境の整備、充実等を図っていくことが必要である。

(5) 高齢期職員の能力活用

高齢期職員の雇用については、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていく中で、雇用と年金の接続への対応だけでなく、労働力確保、生きがいづくりなどの社会的な要請や、本府の組織活性化の観点を踏まえて取り組むべき課題と考える。こうした中で、高齢期職員が公務内外を問わず、これまで培われた能力と経験が十分に発揮できるような環境づくりや支援を積極的に行っていくことが求められている。

公務内について、一般行政部門における再任用は、昨年度から、従来の短時間勤務だけでなく、新たに任用される職員については、原則、本人希望を踏まえたフルタイム勤務も導入されたところであり、本年度の実績は、希望者数 **674** 名、うちフルタイム勤務 **86** 名、短時間勤務 **588** 名という状況である。

任命権者としては、職員定数や人員構成の状況を踏まえつつ、再任用職員を定年前の職員とともに府政を担う一員として、より一層活用する観点から、管理職への登用も含め、職域の拡大を図り、その能力と経験を活かせるようにすることが必要と考える。

また、公務外の再就職を希望する職員については、知事部局の昨年度の人材バンクの登録者数 **196** 名、求人数 **222** 名 (**108** 団体)、再就職者数 **124** 名で再就職率は **63.3%** という状況である。

公務外の再就職を希望する職員に対しては、人材バンクに様々な業種や規模の事業者等からより多くの求人がなされ、その能力や経験を十分に発揮できる機会が得られるよう、制度の周知など効果的な取組みに努められること

を求めるものである。

3 働きやすい勤務環境づくりの推進

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員がそれぞれのライフステージに応じて、育児、介護や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持ち、仕事と生活の両立ができるよう支援することは、心身の健康保持、多様な価値観を持つ様々な人材の活用、さらには公務能率の向上の観点から重要である。

本年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 **2015**』では、『日本再興戦略』改訂 **2014**』に掲げられた「働き方改革の実現」に取り組み、「世界トップレベルの雇用環境・働き方」を実現することとされている。また、国においては、長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現するため、本年夏から「夏の生活スタイル変革（通称「ゆう活」）」を、「朝型勤務」の推進を含め、国民運動として展開しており、「ゆう活」の普及に向け、民間企業や地方公共団体に対しても取り組むよう要請している。

また、本年の人事院勧告においては、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、原則として全ての国家公務員を対象に、より柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制の拡充について勧告がなされたところである。

さらに、公務におけるテレワークの推進について、テレワークを社会全体へと波及するべく、**2020**年を目標年次とする「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を策定し、政府全体としての取組みが進められているところであり、人事院勧告においては、テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講じるとともに、勤務時間管理、サービス管理等のあり方、超過勤務を抑制するための措置について、引き続き、検討を進めることとされている。

本府においては、育児や介護を行う職員に対し、これまでも育児短時間勤務制度の導入、短期の介護休暇の新設等、各種制度の整備拡充が図られ、制度活用のための周知や意識啓発など様々な取組みがなされている。また、延長された次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を本年4月

に策定し、仕事と子育てを両立できる環境づくりを推進しているところである。

こうした中で、本府の知事部局等における昨年度の男性の育児参加休暇取得率は**62.2%**と、特定事業主行動計画における目標数値の**70%**に近づきつつあるものの、男性の育児休業取得率は**2.5%**と非常に低い状況にある。また、年次有給休暇の使用状況をみると、昨年は平均**11**日**6**時間で、前年の**11**日**4**時間と概ね同じ状況となっている。

ワーク・ライフ・バランスをさらに推進するための働きやすい勤務環境づくりには、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに対する認識を深めることが必要であるが、より重要なのは、それを推進する組織的な取り組みである。任命権者としては、特に、男性の育児休業取得率の向上、年次有給休暇の取得の促進に向けて、課題を把握し、これを踏まえた適切な対応を行うとともに、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めることが求められる。

なお、フレックスタイム制や在宅勤務等のテレワークなどは、働き方の選択肢を拡げ、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与すると考えられるものであるが、今後、導入により生じる影響の検証を含めた条件整備が必要であるとする。

任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、特定事業主行動計画の着実な実行を通じて、仕事と生活の両立支援に積極的に取り組まれることを期待するものである。

(2) 時間外勤務の縮減

「時間」は組織にとっても、また、個人にとっても、限られた貴重な資源であり、長時間の時間外勤務は、職員の健康やワーク・ライフ・バランスへの影響はもとより、公務能率の低下や人材確保などへの影響が懸念される所であり、放置し得ない課題である。

時間外勤務は本来、緊急かつ例外的なものに限られるものであり、法令において厳しい制限が課せられている。労働省告示「労働時間の延長の限度等に関する基準」においても、基本的には年間では**360**時間が時間外労働協定

における上限基準とされている。

本府においては、ゆとり週間や定時退庁日の設定のほか、消灯時間の設定や時間外勤務命令の上限規制の導入など、時間外勤務の縮減に向け、これまで様々な取組みが実施されてきた。しかしながら、知事部局等における昨年度の時間外勤務の実績は、1人1月当たりの平均時間外勤務時間数は**11.6**時間で、前年度の**10.7**時間から**8.4%**増加、また、年間**360**時間の上限規制を超える職員数は**688**人となり、前年度の**595**人から**15.6%**もの増加となっている。とりわけ、厚生労働省が示す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は**390**人に及び、前年度の**345**人から**13.0%**もの増加となるなど、看過できない状況となっている。

時間外勤務は管理・監督者の事前命令によって行われることが基本であることを再認識した上で、まず、管理・監督者において、改善改革点を明確にし、従前の仕事のやり方にこだわることなく、組織を挙げて、時間外勤務の縮減に向け徹底した取組みが必要である。

一方で、本府では、職員基本条例に基づく職員数管理目標により、前年度の職員定数に一定率を乗じた削減を基本として職員数の削減に取り組んでいるところである。

任命権者においては、こうした状況を踏まえ、時間外勤務の発生要因としては災害等の突発的な事案の発生等も考えられるが、時間外勤務が増加傾向にある真の原因は何か、何を是正することで状況の改善を図ることができるかについて徹底した分析を行い、その検証結果を踏まえた具体策を検討することが求められる。

(3) 健康管理・メンタルヘルス対策

職員の健康状態を把握し、適切な健康管理を行うことは、職員の公務能率を維持、向上するための前提であり、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じることが求められている。

本府においては、一般定期健康診断、特別健康診断、専門医や心理相談員

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による職場復帰後のフォローアップ、メンタルヘルス講演会やセミナーを開催するなど様々な対策が進められている。

このような中、昨年6月、医師、保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を行うことを事業者には義務付けるため労働安全衛生法の改正が行われ、本年12月から施行されることとなっている。

このストレスチェックは、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人に自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることでストレスの要因そのものを低減させるものであり、さらにその中で、リスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止するものである。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、職場一体となったメンタルヘルス対策の取組みを推進するため、面接指導を的確に行い得る体制整備や具体の実施方法などについて検討を進め、法改正の趣旨に則り、ストレスチェック制度の円滑な運用がなされるよう求めるものである。

(4) ハラスメントの防止

職場のパワーハラスメントについて、厚生労働省では、平成24年度に行った調査において、業種や事業所規模を問わず発生していることが示されるなど、予防・解決のための取組みを行うことが急務であるとして、本年7月に企業がパワハラ対策を行う際のモデルメニューを示した対策導入マニュアルを作成し、その取組みを支援している。

また、職場のセクシュアルハラスメントについて、国の、すべての女性が輝く社会づくり本部では、本年6月に策定した「女性活躍加速のための重点方針2015」において、女性活躍を阻害するセクシュアルハラスメントなどのハラスメントの根絶のため、厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへ

の支援、施行体制の整備を進めるとされたところである。

本府のハラスメント対策については、ハラスメント防止に向けた知事、教育長からのメッセージの発出や、部局長等を対象とする管理職研修、新任の課長級・課長補佐級に対する研修など、ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けた様々な取組みが行われている。

本委員会が設置する職員総合相談センターにおいては、ハラスメントを訴える相談者の意向に沿って問題解決に向けた助言等を行っているほか、任命権者の要請により、ハラスメント防止に向けた研修等に相談担当職員を積極的に派遣し、これまで蓄積された様々な相談事例を基に必要な啓発を進めるなど、ハラスメント防止に向けた取組みに対して、積極的な支援を行ってきたところである。

ハラスメントが発生すれば公務能率の低下を招くとともに、組織に対する府民の信頼を損ないかねないものであることから、特に、管理・監督者自身が、職場等においてハラスメントを起こさせないという意識が重要であり、任命権者においては、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、引き続き、積極的に取り組まれることを強く求めるものである。

4 公務員制度をめぐる諸課題について

(1) 教職員を取り巻く諸情勢

OECD国際教員指導環境調査の平成25年調査結果によると、日本の中学校の教員の1週間当たりの勤務時間は参加国の中で最長であり、中でも、授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長いという結果が出ており、教員の多忙化が指摘されている。

文部科学省では、教員の子供と向き合える時間の確保を目的として、学校現場における業務の実態を把握する調査を実施し、本年7月、「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を取りまとめ公表したところである。

同ガイドラインは、主として教育委員会がイニシアティブをとって学校現場の業務改善に取り組み、支援するという観点から策定されたものであり、

業務改善の基本的な考え方や改善の方向性、留意すべきポイントが示されている。

また、本府教育委員会では、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」（平成 25 年 3 月）において、学校現場における時間外業務の実態から、教育委員会として教職員の業務負担軽減が重要な課題であるとの認識のもと、具体的な取組みとして、外部人材の活用（ボランティア活用、民間委託等）など部活動の見直し、勤務時間の割振り変更の柔軟な運用など実態に即した勤務形態の導入、事務の共同実施など効率的な事務処理体制の整備、さらなる ICT 化の推進などを提案し、効果的・効率的な学校運営に向けた継続的な取組みが、順次、行われている。

しかしながら、教育委員会において出退勤時間の差として把握している教育職員の正規の勤務時間外における在校時間の状況は、昨年度、全府立学校では 1 人 1 月当たり平均 28.5 時間、特に高等学校の全日制課程では 1 人 1 月当たり平均 32.7 時間（いずれも校外での指導時間は含まない）に及んでいるという状況である。

教育委員会においては、学校現場の一層の実情把握に努め、教職員が児童、生徒と向き合う時間がより確保されるとともに、健康保持の観点からも、上記報告書における具体的な提案内容の実施及び充実を図るなど、実効性ある取組みを進められることを期待するものである。

また、教員定数の一部を定数内講師として臨時的任用職員により措置していることについて、教育委員会においては、平成 25 年 3 月に策定した教職員数管理目標において、臨時的任用職員は、その任期が最大 1 年であるなど教育活動の継続性に課題があり、定数内講師数が増加し続けることは好ましくないとされているところであり、引き続き、適正な教員の配置に努めることを望むものである。

(2) 非常勤職員の処遇

地方公共団体においては、複雑・多様化、高度化する行政ニーズに対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質に応じ、各種

の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態を活用している。

総務省では、昨年7月、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう、その取扱いを再度検証した上で、必要な対応を図るよう通知を発出したところである。この中では、職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであることや、報酬等や各種休暇・休業、社会保険・労働保険の適用などの勤務条件について、適切に対応するよう求めている。

本府においては、事務補助等の業務に従事する非常勤職員を雇用している。任命権者においては、これまでこの非常勤職員については、地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職に位置づけてきたところであるが、この総務省通知を踏まえ、現在、一般職として任用すべく、関係条例の整備を行っているところである。

本委員会としては、平成25年の勧告において、公務における非常勤職員に関する様々な課題について、非正規雇用を取り巻く社会的環境や国の取組みを把握しながら、引き続き、府として主体的に検討を進めていくべき旨、申し述べたところである。

任命権者においては、この間、非常勤職員の勤務条件の整備に努めてきているところであるが、今後とも総務省通知の趣旨や国、他の都道府県の動向などを踏まえ、一般職化に伴う必要な措置を含め、適正な勤務条件の確保に努めるよう求めるものである。

結語

本年も昨年に引き続き、職員の給与を引き上げる勧告を行ったところである。職員の給与は、民間準拠を基本として定めることが情勢適応の原則に適うものである。本年の民間との給与較差の解消にあたっては、「給与制度の総合的見直し」に係る経過措置が実施されることなく給料表の水準が引き下げられている状況を踏まえ、地域手当等の引上げを含めた勧告を行ったところである。

勧告は、労働基本権制約の代償措置として行われるものであることから、これを尊重され適正な改定がなされることを強く望むものである。

加えて、本委員会は、職員がその能力を最大限発揮することができる組織、勤務条件、勤務環境が整備されることが、人事行政の課題であると考え、このような観点に立って、当面する課題について意見を述べてきた。今後、任命権者において、かかる人事行政のあり方を踏まえた対応を切に期待するところである。

行政ニーズが多様化している中、職員構成の状況も踏まえつつ、組織や職制のあり方、さらには人材確保・育成などについて、将来の大阪府を見据えて、研究・検討を行い、効率的で活力ある組織と執務意欲の向上に資する人事制度の構築に、引き続き、積極的に取り組んでいくことが重要である。

本委員会としても、公務員給与に対する厳しい眼が注がれている中で、これまで職員給与と民間給与との比較のあるべき姿について、常に検証し、必要な措置を実施してきたところであるが、引き続き、研究・検討に取り組んでいく所存である。

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、厳しい環境のもとにあっても、職員としての誇りを失うことなく、府民の暮らしと安全を守る職責を全うする多くの職員がいることに対し、深いご理解をお願いするところである。