

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成28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	8
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	
3 職員給与と民間給与との比較	10
(1) 公民の給与比較のあり方	10
ア 給与比較の基本的考え方	
イ 給与データの除外	
ウ 公民比較における役職の対応関係	
(2) 本年の民間との給与較差	13
4 物価及び生計費	14
5 人事院勧告の概要	14
第2 勧告	16
1 勧告	16
(1) 改定の内容	16
ア 給料表	
イ 期末手当及び勤勉手当	
ウ 扶養手当	

(2) 改定の実施時期等……………	17
ア 改定の実施時期	
イ 扶養手当の月額等の特例措置	
2 勧告の考え方……………	44
(1) 給与勧告制度の基本的考え方……………	44
(2) 本年の給与改定について ……	44
ア 本年の給与較差の要因	
イ 給与較差の解消方策	
(ア) 給料表	
(イ) 給料表改定に係る実施時期	
ウ 期末手当及び勤勉手当	
エ 初任給調整手当	
オ 扶養手当	
(3) 賃金センサスの活用・研究……………	48
第3 意見……………	50
1 給与制度について ……	50
(1) 職員給与のあり方……………	50
(2) 管理職給与等のあり方……………	51
(3) 再任用職員の給与 ……	52
(4) 昇給制度……………	53
ア 55歳を超える職員の昇給抑制	
イ 人事評価結果の昇給への反映	
2 職員の意欲・能力向上につながる人事制度……………	54
(1) 人事評価制度 ……	54
(2) 有為な人材の確保……………	56
(3) 管理職の公募……………	57
(4) 高齢期職員の能力活用……………	58
3 働き方改革の実現……………	59
(1) 勤務条件の改善等……………	59
ア 柔軟な働き方の実現	
イ 仕事と家庭の両立支援の充実	
(2) 時間外勤務の縮減……………	60
(3) 女性職員の活躍推進……………	62
(4) 健康管理・メンタルヘルス対策 ……	62
(5) ハラスメントの防止……………	63
4 公務員制度をめぐる諸課題について ……	65
(1) 教職員を取り巻く諸情勢……………	65
(2) 非常勤職員の処遇……………	66
結語 ……	67

※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

本委員会が行った「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、平成 28 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。

なお、本調査では、非常勤職員等を対象から除外している。

(1) 職員の構成

ア 職員数

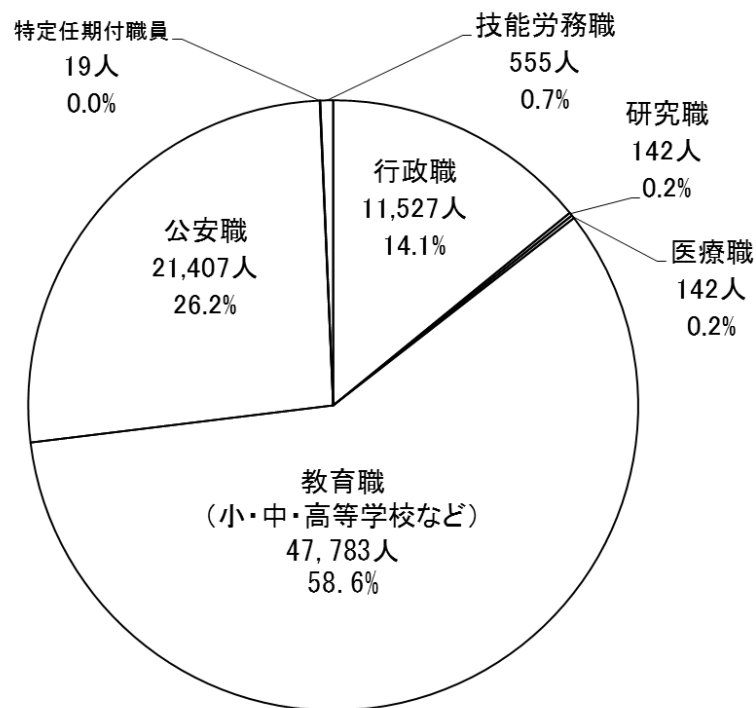
平成 28 年 4 月 1 日時点における職員総数は 81,575 人である。

これを給料表の適用職種別に見ると、行政職 11,527 人、研究職 142 人、医療職 142 人、教育職 47,783 人、公安職 21,407 人、特定任期付職員 19 人、さらに技能労務職 555 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 84.8%にのぼる。

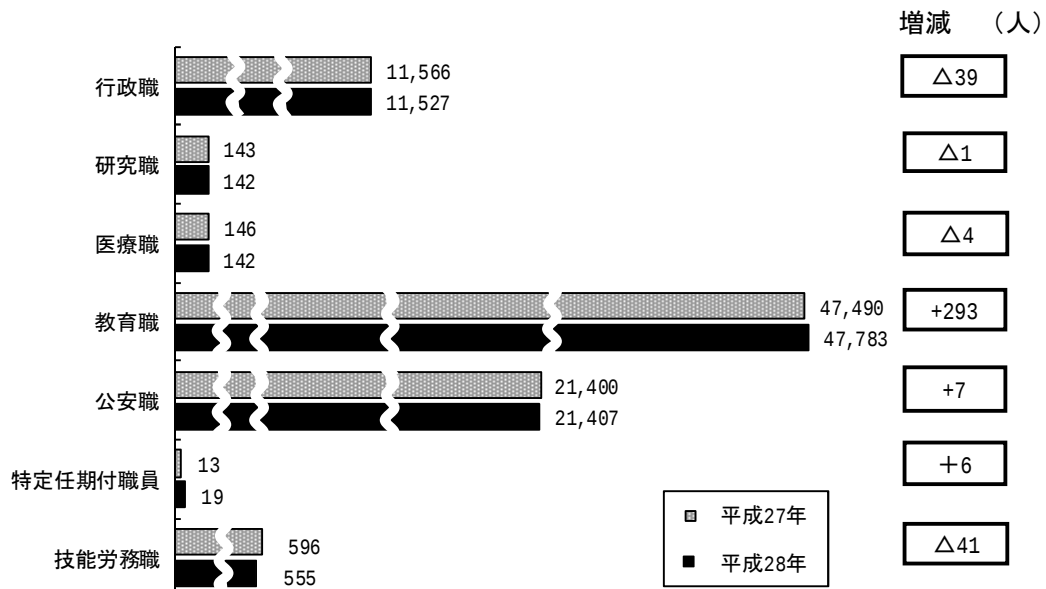
また、平成 27 年との比較では、行政職をはじめほとんどの職種で減少している一方、教育職や公安職等では増加しており、全体で 221 人（0.3%）の増加となっている。なお、職種別の内訳は、行政職△39 人（△0.3%）、研究職△1 人（△0.7%）、医療職△4 人（△2.7%）、教育職+293 人（+0.6%）、公安職+7 人（+0.0%）、特定任期付職員+6 人（+46.2%）、技能労務職△41 人（△6.9%）という状況である。（資 1 頁：第 1 表）

給料表の適用職種ごとの主な職務内容

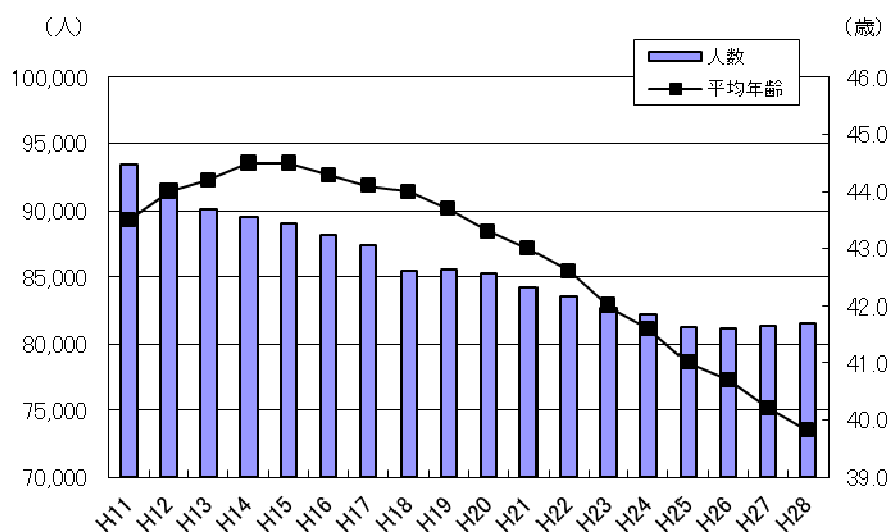
行政職	一般行政事務職や土木、建築等の技術職など
研究職	研究所に勤務する研究員など
医療職	医師や看護師、薬剤師等の医療業務従事者
教育職	小学校、中学校、高等学校等の校長、教頭、教諭など
公安職	警察官
特定任期付職員	任期を定め、高度の専門的知識を要する業務に従事する職員
技能労務職	地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される職員



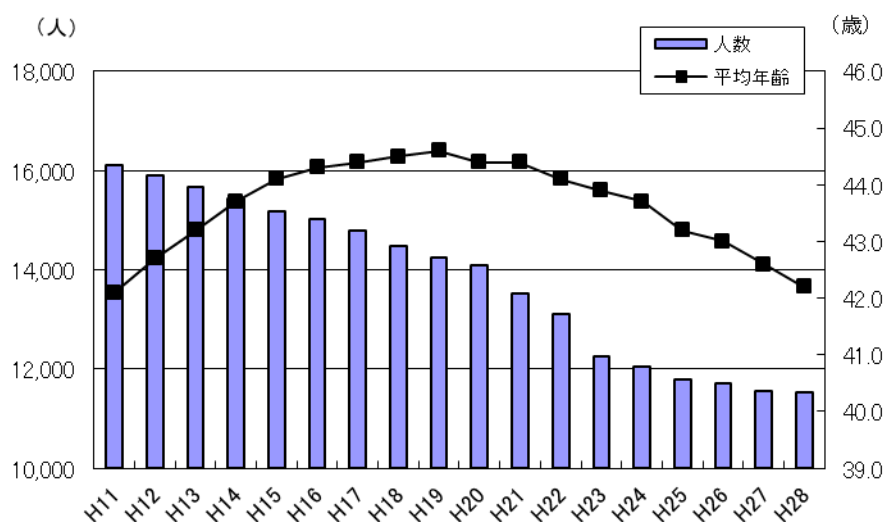
職種別人員の変化



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 59.7%、女性 40.3%となっている。行政職給料表適用職員の性別構成は、男性 60.9%、女性 39.1%となっている。

(資 1 頁 : 第 1 表)

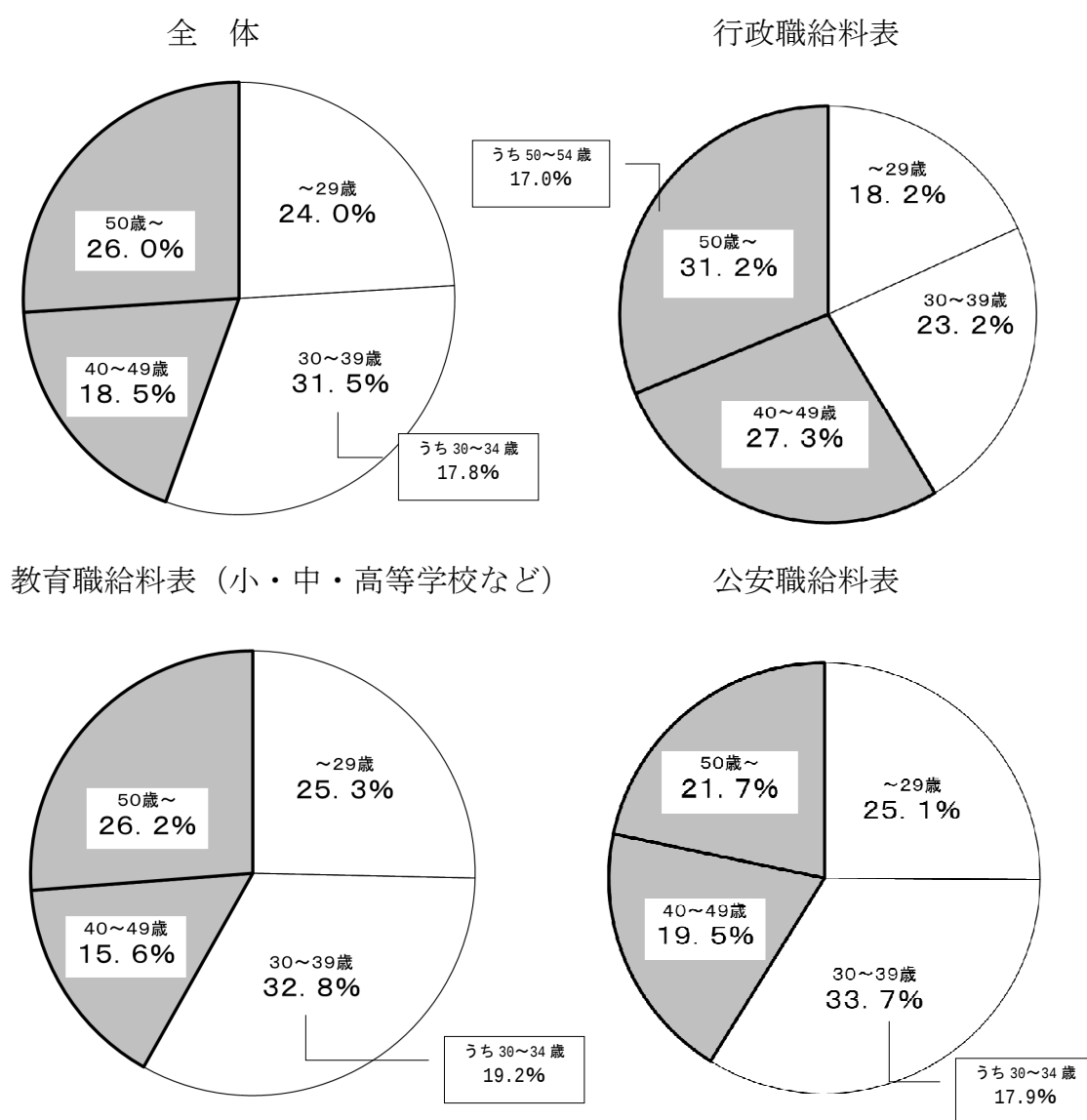
ウ 年齢構成

職員の平均年齢は 39.8 歳で、平成 27 年に比べ 0.4 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

17.8%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 26.0%であり、40 歳以上では 44.5%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（17.0%）」、50 歳以上の割合が 31.2%、40 歳以上では 58.6%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(19.2%)」、50 歳以上の割合が 26.2%、40 歳以上では 41.8%、公安職給料表適用職員は、分布の最大が「30 歳～34 歳（17.9%）」、50 歳以上の割合が 21.7%、40 歳以上では 41.2%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 74.2%、短大卒 6.8%、高校卒 18.8%、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 50.1%、短大卒 6.5%、高校卒 42.8%、中学卒 0.6%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。

一方、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。

平成 28 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 398,633 円であり、その内訳は、給料 339,092 円、管理職手当 3,829 円、

扶養手当 8,402 円、地域手当 38,673 円、住居手当 5,566 円、その他手当 3,071 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 383,996 円で、その内訳は、給料 326,966 円、管理職手当 5,161 円、扶養手当 8,720 円、地域手当 37,494 円、住居手当 5,487 円、その他手当 168 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 326,966 円（平均年齢 42.2 歳）、研究職 362,430 円（同 43.0 歳）、医療職（一）484,021 円（同 45.5 歳）、医療職（二）354,145 円（同 47.0 歳）、医療職（三）365,717 円（同 51.8 歳）、高等学校等教育職 362,509 円（同 41.7 歳）、小学校・中学校教育職 341,435 円（同 38.9 歳）、公安職 328,127 円（同 38.7 歳）、特定任期付職員 496,842 円（同 40.4 歳）、技能労務職 324,502 円（同 51.1 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 4,389 人で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 73,669 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 5.2%となっている。そのうち、女性の割合は 16.1%であり、平成 27 年の 16.0%に比べ、0.1 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 43.1% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額 は 19,504 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の合計額の 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 21.1% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 26,359 円、負担する家賃の平均月額は 68,633 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 93.9% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 11,760 円となっている。 (資 5 頁 : 第 9 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 41,839 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。

平成 28 年は、府内所在の 4,551 事業所を母集団とし、このうち 727 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 606 事業所（完了率 84.6%（※））に勤務する 76 職種、33,762 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）

※「完了率」の算出方法は…

調査開始前に抽出した 727 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 716 事業所に占める調査完了事業所 606 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 699,563 円（平均年齢 52.4 歳）、事務課長 594,410 円（同 48.5 歳）、事務係長 394,280 円（同 44.4 歳）、事務係員 285,963 円（同 36.3 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 202,416 円、高校卒 165,382 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 26.0%、高校卒で 42.3%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（77.2%）のうち、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は 84.8%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、配偶者のみの場合 14,270 円、配偶者と子 1 人の場合 19,796 円、配偶者と子 2 人の場合 24,966 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 52.4%、支給しない事業所の割合は 47.6%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 68 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 4.32 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、課長級が 47.9%、一般の従業員（係員）が 41.5%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 28.3%、ベースアップを中止した事業所の割合が 12.5%、ベースアップの慣行のない事業所の割合が 59.0%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 0.2%だった。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 85.4%（平成 27 年に比べて増額 21.8%、減額 9.1%、変化なし 54.5%）、定期昇給を停止した事業所の割合が 2.6%となっている。

(資 68 頁：第 21 表、資 69 頁：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 34.1%であり、30%以上としている事業所の適用従業員割合は 33.0%となっている。

(資 69 頁：第 24 表)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 公民の給与比較のあり方

ア 給与比較の基本的考え方

近時、公務員と民間従業員の給与比較について、比較対象企業規模など、国会や府議会において種々議論がなされているところである。本委員会としても、府民に対しより一層説明責任を果たす観点から、公務員と民間従業員の給与比較方法の考え方について、改めて申し述べる。

公務と民間の給与比較にあたっては、人事院、都道府県、政令市等の人事委員会が連携・協力して、全国的に統一的な手法で、「民調」を実施し、その結果を基に、各人事委員会において職員給与との比較を行い、民間との給与較差を算定し、それに基づく勧告を行っているところである。

公務と民間企業では、それぞれ、職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成などが異なっている。このように異なる集団同士で給与の比較を行う場合には、単純平均で比較するのではなく、同種・同等の者同士の給与を比較することが適当であるとする人事院によって示された考え方にに基づき、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）しているところである。

この考え方にに基づき、公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による比較が可能である企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所を「民調」の調査対象としている。なお、調査対象の企業規模を 50 人未満に引き下げた場合、同種・同等比較に必要となる役職段階を有する企業の割合が 50 人以上の場合と比べ大きな差が見られることや、調査対象事業所数の増加に伴い実地調査を行うことができなくなることにより調査の精確性を維持できないことなどが平成 18 年の人事院の研究会によって示されており、これに加え本委員会が平成 21 年度に独自に実施した調査報告においても同様の結論を得たところである。

「民調」を実施するにあたっては、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所を母集団とし、その中から「層化無作為抽出法」

(※)により、調査を行う事業所を選定しており、特定の業種や特定の企業規模に偏ることなく、どの業種・企業規模においても、母集団となっている事業所に対する調査事業所の割合は、概ね同程度となっているところである。

(資 52・53 頁：第 13 表)

また、企業規模 50 人以上の府内に所在する民営事業所の正社員数は、府内の民営事業所全体の正社員数の約 64%となっている（「平成 26 年経済センサス基礎調査」（総務省）を基に本委員会において集計）。

なお、「民調」の具体的な方法については、これまで人事院において必要な見直しが行われてきたところである。具体的には、平成 18 年に調査対象企業規模がそれまでの 100 人以上から 50 人以上に引き下げられるとともに、比較対象従業員の範囲がスタッフ職に拡大されたほか、平成 25 年に調査対象産業が全ての産業に拡大され、平成 26 年に比較対象従業員に中間職（職責が部長と課長の間に位置づけられる従業員等）が追加されるなどの見直しが行われている。

※「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ないよう、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、病院とに区分し、次に本店と支店、さらに正社員の人数により区分している。

このように区分されたそれぞれの「層」から、人事院が調査対象事業所を無作為に抽出し、人事院、大阪府、大阪市、堺市が連携・協力して調査を実施し

イ 給与データの除外

本委員会は、平成 25 年の勧告以降、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%のデータを除外する手法（以下「2.5%カット」という。）を用いてきた。

すなわち、民間との給与比較を行うにあたり、極端な数値の民間給与データを除外することにより、比較すべき民間給与水準のより適切な把握を行うこととなり、職員給与に対する府民の理解を得られるという考えのもとで、2.5%カットを行ってきたところである。

その後、2.5%カットを 3 年間継続したことから、本年の給与勧告にあたり、改めてその継続の当否について検証を行った。

その結果、①除外したデータの中に、極端なデータを除外するという趣旨から見て、除外することが必ずしも適切とはいえないデータが含まれている状況が見られたこと、②外部有識者から、本委員会が行った検証結果をも踏まえ、無作為抽出により民間給与データを収集する際には、統計手法上は、本来、除外しないことが基本であるとの意見があり、また、総務省からも、人事院や大阪市以外の他の人事委員会において同様の取扱いを行っていない中で、こうした独自の取扱いについては、より説明責任が求められるとの指摘があること、③これまでの 3 年間の 2.5%カットによる運用を検証したところ、毎年の民間従業員や本府職員の給与等の実態に応じ、民間との給与較差の結果が約 1,100 円から約 3,600 円の幅で変動しており、2.5%カットを行うことによる影響の変動幅が大きく、安定性、信頼性において懸念される状況も見られたこと、等が判明した。

以上の状況を踏まえ、種々検討した結果、2.5%カットによる民間給与データの除外を行わないことが相当であると判断するに至った。

ウ 公民比較における役職の対応関係

本委員会としては、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、適宜検証し、必要な措置を実施してきたところである。

前述のとおり、近時、公務員と民間従業員との給与比較について、比較する役職のあり方など、国会や府議会において種々議論がなされているところである。

本府の公民比較における役職の対応関係については、これまで基本的に国のガイドライン（「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」平成 18 年 8 月 23 日総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長）に沿って設定してきた。

国のガイドラインでは、公民比較における役職の対応関係において、例えば、行政職給料表の 4 級以上（本府の行政職給料表においては 3 級以上）については、民間企業の企業規模に応じて対応関係に差（500 人以上と 500 人未満）が設けられているところであるが、これは、民間においては企業規模で職務職責が異なっており、給与水準も異なっているという考え方によるものである。

本委員会としては、このような国のガイドラインの考え方を踏まえ、本府の対応関係について検証した結果、行政職給料表の 2 級以下の対応関係を見直すことが適切であると判断するに至った。

具体的には、府内民間企業の給与水準を検証した結果、①企業規模 500 人以上の係長と 500 人未満の係長では相当の差があること、②企業規模 500 人以上の主任と 500 人未満の係長が比較的均衡していること、③企業規模 500 人以上の係員と 500 人未満の主任が比較的均衡していること、がそれぞれ確認された。

この検証結果を踏まえ、2 級の対応関係において、企業規模 500 人以上の「係長」を「主任」に、1 級の対応関係において、企業規模 500 人以上の「主任・係員」を「係員」に見直すこととした。

（資 71 頁：

第 26 表）

（2） 本年の民間との給与較差

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。

本年は、前述のとおり、2.5%カットを行わず、民間従業員の職務対応の見直しを行った結果、職員給与が民間給与を 1,075 円（0.28%）上回っていることが明らかになった。

（資 70 頁：第 25 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」を作って、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（A 1、A 2、A 3…）と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与（B 1、B 2、B 3…）のそれぞれに、本府職員の人数（C 1、C 2、C 3…）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「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平成 28 年 4 月の大阪市における標準生計費は、2 人世帯 127,290 円、3 人世帯 149,990 円、4 人世帯 172,700 円、5 人世帯 195,410 円となっている。

また、平成 28 年 4 月の消費者物価指数（総務省統計局）は、平成 27 年 4 月に比べ、全国では 0.3% の下落、大阪市では 0.1% 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、平成 28 年 8 月 8 日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与等の改定について勧告した。

給与に関する勧告は、民間給与との較差 708 円（0.17%）に基づく給与改定として、俸給表（平均改定率 0.2%）及び本府省業務調整手当の引上げ、特別給（ボーナス）について、0.1 月分の引上げ、給与制度の改正として、給与制度の総合的見直し（本府省業務調整手当の引上げ）、配偶者に係る扶養手当の見直し、専門スタッフ職俸給表 4 級の新設を内容とするものである。

また、介護休暇の分割等民間労働法制の改正内容に即した見直しについて、育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告を行った。

それらの概要は、第 37 表から第 39 表までに示すとおりである。

（資 87 頁：第 37 表、資 89 頁：第 38 表、資 90 頁：第 39 表）

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 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0.85月分
(再任用職員にあつては、それぞれ0.4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1.05月分
(再任用職員にあつては、それぞれ0.5月分) とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

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0.925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。

(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1.625月分
とすること。

ウ 扶養手当

- (ア) 配偶者に係る手当の月額を6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（（イ）において「特定職員」という。）にあっては、3,500円）とし、子に係る手当の月額（扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第13条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき10,000円とすること。
- (イ) 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円とすること。
- (ウ) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。
- (エ) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととすること。

(2) 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。ただし、(1)ア及びウについては平成29年4月1日から実施すること。

イ 扶養手当の月額等の特例措置

- (ア) 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、(1)のウの（ア）中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（（イ）において「特定職員」という。）にあっては、3,500円）」とあるのは「10,000円」と、「10,000円」とあるのは「8,000円」とし、(1)のウの（イ）中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、(1)のウの（ウ）中「11,000円とする取扱いを廃止する」と

あるのは「子にあっては10,000円とし、子以外の扶養親族にあっては9,000円とする」とし、(1)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当(子に係る手当を除く。)を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。

(イ) 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、(1)のウの(ア)中「6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員((イ)において「特定職員」という。)にあっては、3,500円)」とあるのは「6,500円」とし、(1)のウの(イ)中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、(1)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当(子に係る手当を除く。)を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。

(ウ) 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、(1)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当(子に係る手当を除く。)を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円」とすること。

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	給料月額	給料月額	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	円	円	円
	1	137,600	228,200	260,800	347,700	387,200	443,200	514,100	572,800
	2	138,700	230,400	262,600	350,000	389,700	445,500		
	3	139,900	232,400	264,400	352,200	392,400	447,600		
	4	141,000	234,300	266,300	354,600	394,900	449,800		
	5	142,100	236,100	268,300	356,900	397,600	451,500		
	6	143,200	237,800	270,500	359,200	400,300	453,300		
	7	144,300	239,600	272,600	361,400	403,100	455,200		
	8	145,400	241,400	274,800	363,700	405,800	457,200		
	9	146,500	243,100	277,100	365,900	408,300	459,100		
	10	147,900	244,900	279,300	368,100	410,700	460,800		
	11	149,200	246,800	281,400	370,200	413,000	462,300		
	12	150,500	248,700	283,600	372,400	415,300	464,100		
	13	151,800	250,300	285,800	374,600	417,400	465,500		
	14	153,300	252,200	287,900	376,800	419,400	467,000		
	15	154,800	253,900	290,000	378,900	421,300	468,400		
	16	156,400	255,700	292,100	381,100	423,300	469,900		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	157,700	257,400	294,400	383,400	425,200	471,200		
	18	159,200	259,400	296,600	385,600	427,100	472,500		
	19	160,700	261,300	298,700	387,700	428,900	473,700		
	20	162,200	263,300	300,900	389,900	430,800	474,700		
	21	163,600	265,200	303,100	391,900	432,700	475,500		
	22	166,300	267,100	305,300	393,700	434,300	476,000		
	23	168,900	268,900	307,400	395,300	435,800	476,400		
	24	171,500	270,800	309,600	397,000	437,400	476,800		
	25	174,200	272,700	311,900	398,700	439,000	477,000		
	26	175,900	274,600	314,000	400,200	440,300	477,400		
	27	177,600	276,400	316,100	401,800	441,600	477,800		
	28	179,300	278,300	318,200	403,400	442,900	478,300		
	29	180,800	280,100	320,300	404,900	444,000	478,900		
	30	182,600	282,000	322,400	406,100	445,300	479,300		
	31	184,400	283,800	324,500	407,200	446,500	479,700		
	32	186,200	285,600	326,600	408,400	447,800	480,100		
	33	187,900	287,400	328,600	409,500	448,700	480,600		
	34	189,700	289,300	330,800	410,700	449,500	480,900		
	35	191,500	291,100	332,800	411,900	450,100	481,300		
	36	193,300	293,000	334,900	413,100	450,600	481,700		
	37	194,800	294,600	336,800	414,000	451,000	482,000		
	38	196,500	296,400	338,900	414,700	451,500	482,400		
	39	198,200	298,200	341,000	415,400	451,800	482,800		
	40	199,700	300,000	343,100	416,100	452,200	483,200		
	41	204,400	301,800	345,000	416,800	452,500	483,500		
	42	206,300	303,500	347,000	417,500	452,800	483,800		
	43	208,400	305,100	349,000	418,100	453,100	484,100		
	44	210,300	306,800	351,000	418,500	453,400	484,300		
	45	212,100	308,500	352,900	419,000	453,600	484,500		
	46	213,800	310,200	354,800	419,300	453,800			
	47	215,800	311,900	356,700	419,500	454,000			
	48	217,800	313,600	358,600	419,700	454,200			
	49	220,000	314,900	360,300	419,900	454,400			
	50	222,100	316,500	361,800	420,100	454,600			
	51	224,200	318,100	363,300	420,300	454,800			
	52	226,200	319,700	364,800	420,500	455,000			

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	228,000	321,300	366,100	420,700	455,200			
	54	229,700	322,900	367,200	420,900	455,400			
	55	231,500	324,500	368,300	421,100	455,600			
	56	233,400	326,000	369,400	421,300	455,800			
	57	234,900	327,400	370,300	421,500	456,000			
	58	236,700	328,600	371,400	421,700				
	59	238,400	329,800	372,500	421,900				
	60	240,200	330,900	373,600	422,100				
	61	241,600	331,600	374,400	422,300				
	62	243,100	332,500	375,100	422,500				
	63	244,400	333,400	375,700	422,700				
	64	245,900	334,200	376,400	422,900				
	65	247,300	334,800	376,700	423,100				
	66	248,800	335,500	377,400	423,300				
	67	250,300	336,300	378,100	423,500				
	68	251,900	337,100	378,800	423,700				
	69	253,100	337,800	379,100	423,900				
	70	254,700	338,500	379,800	424,100				
	71	256,300	339,200	380,500	424,300				
	72	257,900	339,900	381,200	424,500				
	73	259,100	340,200	381,800	424,700				
	74	260,500	340,800	382,500					
	75	261,900	341,400	383,200					
	76	263,300	342,000	383,900					
	77	264,500	342,300	384,100					
	78	265,900	342,800	384,500					
	79	267,300	343,300	384,800					
	80	268,700	343,800	385,100					
	81	269,900	344,200	385,400					
	82	271,200	344,700	385,700					
	83	272,500	345,100	386,000					
	84	273,800	345,600	386,300					
	85	274,800	345,800	386,700					
	86	276,100	346,300	387,000					
	87	277,400	346,700	387,400					
	88	278,700	347,200	387,800					
	89	279,800	347,500	388,000					
	90	280,900	348,000	388,200					
	91	282,000	348,500	388,400					
	92	283,100	349,000	388,600					
	93	284,100	349,200	388,800					
	94	285,100	349,500	389,000					
	95	286,100	350,000	389,200					
	96	287,100	350,500	389,400					
	97	287,900	350,700	389,600					
	98	288,800	351,100	389,800					
	99	289,700	351,500	390,000					
	100	290,600	351,700	390,200					
	101	291,500	351,900	390,400					
	102	292,300	352,100						
	103	293,100	352,300						
	104	293,900	352,500						
	105	294,500	352,800						
	106	295,000	353,000						
	107	295,500	353,200						
	108	295,800	353,400						

再任用職員以外の職員	109	296,000	353,600						
	110	296,300	353,800						
	111	296,600	354,000						
	112	296,800	354,200						
	113	297,000	354,400						
	114	297,400							
	115	297,800							
	116	298,200							
	117	298,400							
	118	298,700							
	119	299,000							
	120	299,300							
	121	299,600							
	122	300,000							
	123	300,400							
	124	300,600							
	125	300,800							
	126	301,200							
	127	301,400							
	128	301,600							
	129	301,800							
	130	302,000							
	131	302,200							
	132	302,400							
	133	302,600							
	134	302,800							
	135	303,000							
	136	303,200							
	137	303,400							
	138	303,600							
	139	303,800							
	140	304,000							
	141	304,200							
	142	304,400							
	143	304,600							
	144	304,800							
	145	305,000							
	146	305,200							
	147	305,400							
	148	305,600							
	149	305,800							
	150	306,000							
	151	306,200							
	152	306,400							
	153	306,600							
	154	306,800							
	155	307,000							
	156	307,200							
	157	307,400							
再任用職員		217,100	238,600	261,500	297,200	366,800	383,600	400,500	454,100

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	137,700	281,600	341,200	403,900
	2	138,800	284,600	343,500	407,000
	3	140,000	287,400	345,800	410,000
	4	141,100	290,400	348,000	413,100
	5	142,200	293,000	350,100	415,900
	6	143,500	295,900	352,400	418,800
	7	144,800	298,800	354,700	421,700
	8	146,100	301,600	356,900	424,600
	9	147,200	304,300	359,100	427,300
	10	148,900	307,300	361,200	430,100
	11	150,500	310,300	363,300	433,000
	12	152,100	313,300	365,500	435,900
	13	153,600	316,000	367,600	438,900
	14	155,500	318,900	369,600	441,800
	15	157,400	321,800	371,600	444,700
	16	159,400	324,600	373,600	447,600
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	161,200	327,200	375,600	450,500
	18	163,400	329,600	377,800	453,400
	19	165,600	332,000	380,000	456,300
	20	167,700	334,300	382,100	459,100
	21	169,900	336,800	384,100	462,100
	22	172,300	339,100	386,300	464,800
	23	174,600	341,400	388,500	467,500
	24	176,900	343,600	390,700	470,200
	25	179,000	345,900	392,700	473,000
	26	181,100	347,800	394,700	475,600
	27	183,200	349,800	396,600	478,100
	28	185,300	351,700	398,600	480,700
	29	197,000	353,800	400,500	483,200
	30	199,300	355,500	402,500	485,600
	31	201,600	357,200	404,400	488,000
	32	203,900	358,900	406,400	490,400
	33	206,100	360,500	408,300	492,700
	34	208,700	362,200	410,100	495,100
	35	211,300	363,900	411,900	497,500
	36	213,900	365,400	413,700	499,900
	37	216,300	366,900	415,600	502,500
	38	219,200	368,400	417,200	504,800
	39	222,000	369,900	418,800	507,000
	40	224,700	371,400	420,400	509,300
	41	227,400	372,800	422,000	511,800
	42	230,600	374,200	423,600	513,700
	43	233,800	375,700	425,200	515,400
	44	236,900	377,100	426,800	517,300
	45	239,800	378,600	428,400	519,000
	46	242,500	380,200	430,000	520,300
	47	245,300	381,800	431,600	521,500
	48	248,000	383,300	433,200	522,700
	49	250,900	384,500	434,400	524,000
	50	253,700	385,900	435,900	525,200
	51	256,600	387,400	437,400	526,200
	52	259,500	388,800	438,900	527,400

	53	262,500	390,000	440,400	528,400
	54	264,800	391,100	441,800	529,100
	55	267,100	392,300	443,200	529,700
	56	269,400	393,400	444,500	530,400
	57	271,400	394,400	445,600	531,000
	58	273,900	395,300	446,800	531,600
	59	276,300	396,200	447,900	532,200
	60	278,800	397,100	449,000	532,800
	61	280,700	397,700	449,900	533,600
	62	282,600	398,500	450,500	534,200
	63	284,400	399,300	451,100	534,800
	64	286,300	400,100	451,700	535,400
	65	287,900	400,600	452,100	536,200
	66	289,200	401,400	452,600	536,900
	67	290,400	402,200	453,000	537,600
	68	291,700	403,000	453,500	538,400
	69	292,600	403,700	453,700	539,300
	70	293,900	404,400	454,100	540,000
	71	295,200	405,100	454,500	540,700
	72	296,500	405,800	454,900	541,400
再	73	297,800	406,300	455,100	542,200
	74	299,100	406,900	455,300	
	75	300,400	407,500	455,600	
	76	301,700	408,100	455,900	
	77	302,800	408,800	456,100	
任	78	304,100	409,000	456,400	
	79	305,300	409,200	456,800	
	80	306,600	409,500	457,200	
	81	307,600	409,700	457,400	
	82	308,800	410,000		
用	83	309,900	410,300		
	84	311,100	410,700		
	85	312,100	411,000		
	86	313,200	411,200		
	87	314,200	411,400		
職	88	315,300	411,600		
	89	316,400	411,800		
	90	317,500	412,100		
	91	318,500	412,400		
	92	319,500	412,600		
員	93	320,600	412,900		
	94	321,700	413,200		
	95	322,700	413,500		
	96	323,800	413,800		
	97	324,700	414,000		
以	98	325,700	414,300		
	99	326,800	414,600		
	100	327,900	414,900		
	101	328,900	415,100		
	102	329,900			
外	103	330,900			
	104	331,900			
	105	332,900			
	106	333,700			
	107	334,500			
の	108	335,200			
職					
員					

再任用職員以外 の職員	109	335,900			
	110	336,300			
	111	336,700			
	112	337,100			
	113	337,300			
	114	337,700			
	115	338,300			
	116	338,900			
	117	339,200			
	118	339,600			
	119	340,000			
	120	340,500			
	121	341,000			
	122	341,500			
	123	342,000			
	124	342,500			
	125	342,900			
	126	343,400			
	127	343,800			
	128	344,300			
	129	344,900			
	130	345,400			
	131	345,900			
	132	346,400			
	133	346,700			
	134	347,200			
	135	347,600			
	136	348,100			
	137	348,500			
	138	349,000			
	139	349,500			
	140	350,000			
	141	350,600			
	142	351,000			
	143	351,400			
	144	351,700			
	145	352,200			
再任用職員		264,900	290,900	334,700	395,300

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
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円
	1	240,100	337,600	408,200	589,900	624,800
	2	242,600	341,000	411,100		
	3	245,100	344,500	414,200		
	4	247,600	347,800	417,200		
	5	249,900	350,900	420,200		
	6	253,700	354,500	423,200		
	7	257,500	358,200	426,400		
	8	261,300	361,700	429,300		
	9	265,500	365,000	432,100		
	10	270,300	368,300	434,900		
	11	275,100	371,500	437,800		
	12	279,900	374,600	440,600		
	13	284,500	377,700	443,300		
	14	289,400	381,500	445,900		
	15	294,300	385,400	448,600		
	16	299,300	389,200	451,100		
	17	304,100	392,800	453,600		
	18	308,700	395,700	456,200		
	19	313,400	398,700	458,800		
	20	318,000	401,600	461,300		
	21	322,300	404,700	464,000		
	22	326,400	407,500	466,400		
	23	330,400	410,400	469,000		
	24	334,300	413,200	471,500		
	25	338,200	415,800	474,000		
	26	341,300	418,200	476,400		
	27	344,500	420,700	478,900		
	28	347,600	423,100	481,300		
	29	350,800	425,600	483,600		
	30	353,000	427,800	486,100		
	31	355,400	430,100	488,700		
	32	357,700	432,200	491,100		
	33	360,000	434,600	493,500		
	34	362,400	436,800	495,700		
	35	364,800	439,100	498,000		
	36	367,200	441,200	500,300		
	37	369,600	443,500	502,700		
	38	372,000	445,600	504,500		
	39	374,500	447,800	506,300		
	40	376,900	449,900	508,100		
	41	379,200	452,100	509,900		
	42	380,700	454,000	511,700		
	43	382,200	455,900	513,500		
	44	383,700	457,800	515,300		
	45	385,300	459,800	517,000		
	46	386,700	461,700	518,800		
	47	388,100	463,600	520,600		
	48	389,500	465,500	522,400		
	49	390,800	467,800	524,400		
	50	391,700	469,800	525,700		
	51	392,600	471,800	527,000		
	52	393,500	473,800	528,300		

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	394,700	475,800	529,700		
	54	395,600	477,300	531,000		
	55	396,500	478,700	532,300		
	56	397,400	480,000	533,600		
	57	398,300	481,300	534,700		
	58	399,100	482,700	535,600		
	59	399,900	484,100	536,500		
	60	400,700	485,300	537,400		
	61	401,500	486,400	538,100		
	62	401,900	487,300	538,700		
	63	402,300	488,200	539,400		
	64	402,700	489,100	540,000		
	65	403,000	489,900	540,700		
	66		490,600	541,400		
	67		491,300	542,200		
	68		492,000	543,000		
	69		492,700	543,900		
	70		493,400	544,600		
	71		494,100	545,300		
	72		494,800	546,000		
	73		495,200	546,500		
	74		495,800	547,000		
	75		496,400	547,300		
	76		497,000	547,600		
	77		497,400	548,000		
	78		498,000	548,600		
	79		498,600	549,100		
	80		499,200	549,600		
	81		499,700	550,000		
	82		500,300	550,600		
	83		500,900	551,200		
	84		501,500	551,800		
	85		501,700	552,000		
	86		502,000	552,300		
	87		502,200	552,600		
	88		502,400	552,900		
	89		502,600	553,200		
	90		502,800			
	91		503,000			
	92		503,200			
	93		503,400			
	94		503,600			
	95		503,800			
	96		504,000			
	97		504,200			
再任用 職員		304,100	347,700	404,300	480,000	583,500

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
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円
	1	142,400	248,200	286,800	337,400	386,100
	2	143,800	249,600	289,100	339,700	388,900
	3	145,200	251,200	291,400	342,000	391,600
	4	146,600	252,800	293,700	344,300	394,200
	5	147,800	253,900	295,900	346,600	396,800
	6	149,600	255,400	298,200	349,000	399,500
	7	151,300	256,900	300,500	351,400	402,200
	8	153,000	258,400	302,800	353,700	404,900
	9	154,700	259,800	304,900	355,800	407,500
	10	156,400	261,400	307,200	358,100	409,900
	11	158,100	262,900	309,500	360,400	412,300
	12	159,900	264,400	311,800	362,700	414,600
	13	161,400	265,700	314,300	364,700	416,500
	14	163,300	267,600	316,500	366,900	418,600
	15	165,300	269,500	318,700	369,200	420,600
	16	167,200	271,400	320,900	371,400	422,700
	17	169,100	273,100	323,000	373,400	424,500
	18	171,000	275,000	325,100	375,900	426,600
	19	172,900	277,000	327,200	378,300	428,600
	20	174,800	278,900	329,400	380,600	430,700
	21	176,700	280,500	331,700	382,800	432,500
	22	178,200	282,400	333,700	385,100	434,100
	23	179,700	284,200	335,600	387,300	435,600
	24	181,200	286,100	337,600	389,500	437,200
	25	186,600	288,000	339,800	391,300	438,800
	26	188,200	289,900	341,800	393,200	440,100
	27	189,800	291,800	343,700	394,900	441,400
	28	191,400	293,700	345,700	396,600	442,700
	29	193,000	295,500	347,600	398,300	443,900
	30	195,000	297,400	349,500	399,900	444,900
	31	197,000	299,300	351,300	401,600	445,900
	32	199,000	301,200	353,200	403,300	446,900
	33	200,800	302,900	355,000	404,800	447,900
	34	202,800	304,700	356,900	406,100	448,900
	35	204,800	306,500	358,700	407,300	449,900
	36	206,700	308,300	360,600	408,600	450,700
	37	208,600	309,900	362,500	409,500	451,400
	38	210,400	311,600	364,200	410,700	451,800
	39	212,300	313,300	365,900	411,900	452,200
	40	214,100	315,000	367,500	413,100	452,500
	41	215,800	316,500	368,700	414,000	452,700
	42	217,300	318,200	369,900	414,800	452,900
	43	219,000	319,900	371,100	415,600	453,100
	44	220,600	321,600	372,300	416,400	453,300
	45	222,300	322,800	373,400	416,900	453,500
	46	224,100	324,400	374,500	417,500	453,700
	47	225,800	325,900	375,600	418,100	453,900
	48	227,600	327,500	376,700	418,600	454,100
	49	229,400	329,000	377,800	418,800	454,300
	50	230,900	330,300	378,800	419,000	454,500
	51	232,500	331,600	379,800	419,200	454,700
	52	234,200	332,900	380,800	419,500	454,900

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	235,800	333,900	381,500	419,700	455,100
	54	237,400	335,000	382,400	420,000	
	55	238,900	336,100	383,300	420,200	
	56	240,500	337,100	384,200	420,400	
	57	241,900	337,700	384,700	420,600	
	58	243,400	338,600	385,500	420,800	
	59	244,900	339,500	386,300	421,000	
	60	246,500	340,300	387,100	421,200	
	61	247,900	340,800	387,600	421,400	
	62	249,400	341,400	388,300	421,600	
	63	250,900	342,100	389,000	421,800	
	64	252,400	342,800	389,700	422,100	
	65	253,700	343,300	390,300	422,300	
	66	255,300	344,000	391,000	422,600	
	67	256,900	344,700	391,700	422,800	
	68	258,500	345,400	392,200	423,000	
	69	260,000	345,900	392,400	423,200	
	70	261,400	346,500	392,800	423,400	
	71	262,800	347,100	393,100	423,600	
	72	264,200	347,700	393,400	423,800	
	73	265,400	348,000	393,800	424,000	
	74	266,800	348,600	394,200		
	75	268,200	349,200	394,500		
	76	269,600	349,800	394,800		
	77	270,700	350,000	395,100		
	78	272,000	350,500	395,500		
	79	273,300	351,000	396,000		
	80	274,600	351,500	396,400		
	81	275,500	351,700	396,600		
	82	276,800	352,100	396,900		
	83	278,100	352,500	397,200		
	84	279,400	352,900	397,500		
	85	280,400	353,100	397,800		
	86	281,500	353,500	398,100		
	87	282,600	353,900	398,400		
	88	283,700	354,300	398,700		
	89	284,700	354,800	399,000		
	90	285,800	355,200	399,300		
	91	286,900	355,600	399,600		
	92	288,000	355,900	399,900		
	93	288,900	356,100	400,200		
	94	289,700	356,400	400,400		
	95	290,500	356,700	400,600		
	96	291,300	356,900	400,800		
	97	292,000	357,100	401,000		
	98	292,600	357,300			
	99	293,200	357,500			
	100	293,800	357,700			
	101	294,300	357,900			
	102	294,800	358,100			
	103	295,300	358,300			
	104	295,700	358,500			
	105	295,900	358,700			
	106	296,100				
	107	296,300				
	108	296,500				

再任用職員以外の職員	109	296,800				
	110	297,000				
	111	297,200				
	112	297,400				
	113	297,600				
	114	297,800				
	115	298,000				
	116	298,200				
	117	298,400				
	118	298,600				
	119	298,800				
	120	299,000				
	121	299,200				
	122	299,400				
	123	299,600				
	124	299,800				
	125	300,000				
	126	300,200				
	127	300,400				
	128	300,600				
	129	300,800				
	130	301,000				
	131	301,200				
	132	301,400				
	133	301,600				
	134	301,800				
	135	302,000				
	136	302,200				
	137	302,400				
	138	302,600				
	139	302,800				
	140	303,000				
	141	303,200				
	142	303,400				
	143	303,600				
	144	303,800				
	145	304,000				
	146	304,200				
	147	304,400				
	148	304,600				
	149	304,800				
	150	305,000				
	151	305,200				
	152	305,400				
	153	305,600				
	154	305,800				
	155	306,000				
	156	306,200				
	157	306,400				
再任用職員		217,300	249,300	263,100	331,700	375,100

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	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円
	1	155,600	234,500	261,200	293,000	341,200
	2	157,000	236,500	262,300	295,100	343,500
	3	158,500	238,600	263,500	297,200	345,800
	4	159,900	240,500	264,700	299,200	348,100
	5	161,300	242,500	266,000	301,000	350,200
	6	162,800	243,900	267,400	302,900	352,500
	7	164,300	245,400	268,800	304,900	354,800
	8	165,800	246,700	270,200	306,900	357,100
	9	167,100	248,100	271,500	309,000	359,300
	10	168,800	249,700	273,000	311,000	361,300
	11	170,400	251,200	274,500	313,000	363,300
	12	172,000	252,800	276,200	315,000	365,300
	13	173,500	254,100	277,900	316,800	367,300
	14	175,500	255,200	279,600	318,700	369,400
	15	177,500	256,400	281,300	320,600	371,500
	16	179,500	257,600	283,000	322,500	373,600
	17	191,200	258,700	284,600	324,400	375,800
	18	193,600	259,900	286,200	326,200	377,800
	19	195,900	261,100	287,800	327,900	379,700
	20	198,200	262,300	289,400	329,700	381,800
	21	200,600	263,400	291,100	331,400	383,800
	22	202,000	264,800	292,700	333,100	385,900
	23	203,400	266,100	294,400	334,800	387,800
	24	204,800	267,500	296,000	336,600	389,900
	25	206,200	269,000	297,500	338,400	391,800
	26	207,700	270,600	299,400	340,200	393,700
	27	209,200	272,200	301,300	341,900	395,400
	28	210,700	273,800	303,200	343,600	397,300
	29	212,300	275,300	304,900	345,200	399,100
	30	214,100	276,900	306,700	346,900	401,000
	31	215,900	278,500	308,500	348,600	402,900
	32	217,700	280,100	310,200	350,400	404,800
	33	219,400	281,600	311,700	352,200	406,500
	34	221,500	283,100	313,400	354,100	408,200
	35	223,500	284,600	315,000	355,900	410,000
	36	225,600	286,000	316,600	357,700	411,800
	37	227,500	287,400	318,200	359,600	413,500
	38	229,400	288,900	319,800	361,300	415,300
	39	231,400	290,300	321,400	363,000	417,100
	40	233,300	291,800	323,000	364,700	418,900
	41	235,400	293,300	324,500	366,200	420,500
	42	236,800	294,800	326,000	367,600	422,100
	43	238,200	296,400	327,500	369,100	423,700
	44	239,600	298,000	329,000	370,700	425,300
	45	241,200	299,400	330,200	372,300	426,400
	46	242,800	300,900	331,700	373,600	427,600
	47	244,200	302,300	333,200	375,000	428,800
	48	245,700	303,700	334,700	376,400	430,000
	49	247,200	304,900	336,000	377,800	431,200
	50	248,300	306,300	337,400	379,200	432,400
	51	249,400	307,700	338,800	380,500	433,600
	52	250,500	309,100	340,200	381,800	434,800

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	251,700	310,500	341,700	383,200	435,800
	54	252,900	311,900	343,100	384,400	436,800
	55	254,000	313,200	344,500	385,600	437,800
	56	255,200	314,500	345,900	386,800	438,700
	57	256,200	315,800	346,800	387,900	439,500
	58	257,600	317,200	348,100	388,900	440,200
	59	259,000	318,600	349,300	389,900	440,900
	60	260,400	320,000	350,500	390,900	441,500
	61	261,800	321,200	351,500	391,700	442,000
	62	263,300	322,400	352,700	392,500	442,500
	63	264,700	323,700	353,900	393,200	443,000
	64	266,100	325,000	355,100	393,700	443,400
	65	267,500	326,200	356,300	394,100	443,700
	66	269,100	327,500	357,500	394,400	444,100
	67	270,700	328,800	358,700	394,800	444,500
	68	272,300	330,000	359,900	395,200	444,800
	69	273,700	330,900	360,700	395,500	445,100
	70	275,300	332,000	361,800	395,800	
	71	276,900	333,000	362,900	396,200	
	72	278,400	334,000	364,000	396,600	
	73	279,900	335,000	364,800	396,900	
	74	281,400	336,100	365,900	397,200	
	75	282,900	337,200	366,900	397,500	
	76	284,400	338,400	368,000	397,800	
	77	285,800	339,400	368,900	398,000	
	78	287,300	340,600	369,700	398,200	
	79	288,700	341,800	370,500	398,400	
	80	290,200	343,000	371,300	398,600	
	81	291,500	344,100	372,100	398,800	
	82	292,900	345,200	372,600	399,000	
	83	294,300	346,300	373,100	399,200	
	84	295,800	347,400	373,600	399,400	
	85	297,100	348,400	374,000	399,600	
	86	298,500	349,400	374,400	399,800	
	87	299,900	350,400	374,800	400,000	
	88	301,300	351,400	375,200	400,200	
	89	302,800	352,200	375,600	400,400	
	90	304,100	353,000	375,900	400,600	
	91	305,400	353,800	376,200	400,800	
	92	306,700	354,600	376,500	401,000	
	93	307,700	355,300	376,700	401,200	
	94	309,000	355,900	377,000	401,400	
	95	310,300	356,500	377,200	401,600	
	96	311,600	357,100	377,400	401,800	
	97	312,600	357,500	377,600	402,000	
	98	313,800	358,000	377,800		
	99	315,000	358,400	378,000		
	100	316,200	358,900	378,200		
	101	317,400	359,400	378,400		
	102	318,600	359,800	378,600		
	103	319,800	360,200	378,800		
	104	320,900	360,600	379,000		
	105	321,700	361,100	379,200		
	106	322,400	361,500	379,400		
	107	323,000	361,900	379,600		
	108	323,700	362,300	379,800		

再任用職員以外 の職員	109	324,200	362,600	380,000		
	110	324,900	363,000	380,200		
	111	325,500	363,400	380,400		
	112	326,100	363,800	380,600		
	113	326,500	364,100	380,800		
	114	327,000	364,400			
	115	327,500	364,700			
	116	328,000	365,000			
	117	328,500	365,300			
	118	329,000	365,600			
	119	329,500	365,900			
	120	330,000	366,200			
	121	330,400	366,500			
	122	330,800	366,800			
	123	331,100	367,000			
	124	331,400	367,200			
	125	331,600	367,400			
	126	331,900				
	127	332,200				
	128	332,500				
	129	332,900				
	130	333,200				
	131	333,500				
	132	333,800				
	133	334,000				
	134	334,300				
	135	334,600				
	136	334,900				
	137	335,100				
	138	335,400				
	139	335,700				
	140	336,000				
	141	336,200				
	142	336,500				
	143	336,800				
	144	337,100				
	145	337,400				
	146	337,700				
	147	338,000				
	148	338,300				
	149	338,600				
	150	338,800				
	151	339,000				
	152	339,200				
	153	339,400				
	154	339,600				
	155	339,800				
	156	340,000				
	157	340,200				
	158	340,400				
	159	340,600				
	160	340,800				
	161	341,000				
	162	341,200				
	163	341,400				
	164	341,600				
	165	341,800				
再任用職員		262,300	269,200	279,800	296,600	334,500

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
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円
	1	150,900	184,000	272,100	408,100	480,500
	2	152,400	186,800	274,700	409,900	482,000
	3	153,900	189,500	277,300	411,500	483,500
	4	155,400	192,200	280,100	413,000	485,000
	5	157,100	195,100	282,600	414,500	486,400
	6	159,000	196,800	285,400	416,000	487,200
	7	160,800	198,400	288,200	417,500	488,000
	8	162,600	200,100	291,000	419,000	488,800
	9	164,400	201,900	293,500	420,400	489,700
	10	166,500	203,600	296,300	421,900	490,500
	11	168,500	205,300	299,100	423,400	491,300
	12	170,500	207,000	301,900	424,900	492,100
	13	172,500	208,900	304,500	426,300	492,700
	14	174,700	211,100	307,400	427,900	493,500
	15	176,900	213,400	310,200	429,500	494,300
	16	179,100	215,600	313,000	431,100	495,100
	17	181,400	217,500	315,800	432,700	496,000
	18	184,000	219,900	318,600	434,300	496,800
	19	186,500	222,300	321,400	435,900	497,400
	20	189,000	224,700	324,200	437,500	498,000
	21	191,500	227,000	327,000	439,100	498,600
	22	193,200	229,900	329,500	440,700	499,200
	23	194,900	233,000	332,000	442,300	499,800
	24	196,600	235,900	334,500	443,800	500,400
	25	198,100	239,000	336,900	445,300	501,000
	26	199,800	241,900	339,300	446,600	501,600
	27	201,500	244,800	341,700	447,900	502,200
	28	203,200	247,600	344,000	449,200	502,800
	29	204,700	250,400	346,300	450,600	503,400
	30	206,700	253,100	348,600	451,800	
	31	208,700	256,100	350,800	452,900	
	32	210,700	259,000	353,100	454,100	
	33	212,500	262,000	355,300	455,400	
	34	214,700	264,500	357,600	456,600	
	35	216,900	267,100	359,900	458,100	
	36	219,200	269,600	362,200	459,600	
	37	221,200	272,200	364,400	461,000	
	38	223,200	274,900	366,700	462,500	
	39	225,400	277,600	369,000	464,000	
	40	227,400	280,300	371,200	465,500	
	41	229,500	282,600	373,400	466,900	
	42	231,200	285,300	375,700	467,800	
	43	233,000	288,000	377,900	468,700	
	44	234,700	290,700	380,100	469,600	
	45	236,500	293,200	382,100	470,200	
	46	238,200	295,900	384,300	471,100	
	47	240,000	298,600	386,400	472,000	
	48	241,800	301,200	388,600	472,700	
	49	243,800	303,500	390,600	473,200	
	50	245,300	306,300	392,700	473,700	
	51	246,800	309,100	394,700	474,200	
	52	248,400	311,800	396,700	474,700	

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	249,800	314,400	398,700	475,100
	54	251,500	317,000	400,600	475,700
	55	253,100	319,600	402,400	476,100
	56	254,800	322,200	404,200	476,500
	57	256,000	324,600	405,800	476,800
	58	257,600	327,000	407,100	477,200
	59	259,200	329,400	408,400	477,600
	60	260,800	331,800	409,700	478,000
	61	262,300	334,100	411,100	478,400
	62	263,900	336,400	412,400	
	63	265,500	338,600	413,800	
	64	267,000	340,800	415,200	
	65	268,400	343,100	416,600	
	66	270,100	345,400	418,000	
	67	271,800	347,700	419,400	
	68	273,500	350,000	420,800	
	69	274,900	352,200	422,200	
	70	276,400	354,600	423,600	
	71	277,900	356,900	425,000	
	72	279,400	359,200	426,400	
	73	280,600	361,300	427,600	
	74	282,000	363,600	429,000	
	75	283,400	365,800	430,400	
	76	284,700	368,000	431,800	
	77	285,900	369,900	433,000	
	78	287,100	372,100	434,100	
	79	288,300	374,200	435,300	
	80	289,500	376,400	436,500	
	81	290,600	378,500	437,500	
	82	291,800	380,500	438,200	
	83	293,000	382,400	438,900	
	84	294,200	384,200	439,600	
	85	295,400	386,200	440,200	
	86	296,600	387,900	440,900	
	87	297,800	389,500	441,600	
	88	299,000	391,100	442,300	
	89	300,000	392,400	442,800	
	90	301,200	393,800	443,400	
	91	302,400	395,100	444,000	
	92	303,600	396,400	444,600	
	93	304,200	397,800	445,100	
	94	305,400	399,000	445,300	
	95	306,600	400,300	445,500	
	96	307,800	401,600	445,700	
	97	308,800	403,100	445,900	
	98	309,900	404,400	446,100	
	99	311,000	405,600	446,300	
	100	312,100	406,900	446,500	
	101	312,800	408,100	446,700	
	102	313,900	409,200	446,900	
	103	315,000	410,300	447,100	
	104	316,000	411,400	447,300	
	105	316,700	412,300	447,500	
	106	317,500	413,400	447,700	
	107	318,300	414,500	447,900	
	108	319,100	415,600	448,100	

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	109	319,600	416,400	448,300		
	110	320,100	417,200			
	111	320,700	418,100			
	112	321,300	419,000			
	113	321,900	419,700			
	114	322,400	420,200			
	115	322,900	420,600			
	116	323,400	420,900			
	117	323,800	421,100			
	118	324,300	421,500			
	119	324,800	421,900			
	120	325,300	422,300			
	121	325,700	422,700			
	122	326,200	422,900			
	123	326,600	423,100			
	124	327,000	423,400			
	125	327,500	423,700			
	126	327,900	423,900			
	127	328,300	424,100			
	128	328,600	424,300			
	129	328,800	424,500			
	130	329,000	424,700			
	131	329,200	424,900			
	132	329,400	425,100			
	133	329,600	425,300			
	134	329,800	425,500			
	135	330,000	425,700			
	136	330,200	425,900			
	137	330,400	426,100			
	138	330,600	426,300			
	139	330,800	426,500			
	140	331,000	426,700			
	141	331,200	426,900			
	142	331,400	427,100			
	143	331,600	427,300			
	144	331,800	427,500			
	145	332,000	427,700			
	146	332,200	427,900			
	147	332,400	428,100			
	148	332,600	428,300			
	149	332,800	428,500			
	150	333,000				
	151	333,200				
	152	333,400				
	153	333,600				
	154	333,800				
	155	334,000				
	156	334,200				
	157	334,400				
	158	334,600				
	159	334,800				
	160	335,000				
	161	335,200				
	162	335,400				
	163	335,600				
	164	335,800				

	165	336,000				
	166	336,200				
	167	336,400				
	168	336,600				
	169	336,800				
再任用 職員		237,400	281,400	311,200	340,100	427,300

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、この表の額に7,700円をそれぞれ加算した額とする。

口 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
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円
	1	150,900	166,700	272,100	388,700	445,700
	2	152,400	168,800	274,700	390,500	446,700
	3	153,900	170,900	277,300	392,300	447,700
	4	155,400	173,100	280,100	394,000	448,900
	5	157,100	175,100	282,600	395,600	449,900
	6	159,000	177,300	285,400	397,400	450,800
	7	160,800	179,500	288,200	399,200	451,600
	8	162,600	181,700	291,000	401,100	452,500
	9	164,400	184,000	293,500	402,900	453,600
	10	166,500	186,800	296,300	404,600	454,400
	11	168,500	189,500	299,100	406,300	455,200
	12	170,500	192,200	301,900	407,900	456,200
	13	172,500	195,100	304,500	409,300	457,000
	14	174,700	196,800	307,400	410,600	457,700
	15	176,900	198,400	310,200	411,800	458,400
	16	179,100	200,100	313,000	413,000	459,000
	17	181,400	201,900	315,800	414,600	459,500
	18	184,000	203,600	318,600	415,800	460,200
	19	186,500	205,300	321,400	417,100	460,900
	20	189,000	207,000	324,200	418,400	461,600
	21	191,500	208,900	327,000	419,400	462,100
	22	193,200	211,200	329,500	420,800	462,800
	23	194,900	213,500	332,000	422,200	463,500
	24	196,600	215,700	334,500	423,600	464,200
	25	198,100	217,500	336,900	424,600	464,800
	26	199,700	219,900	339,300	425,800	465,500
	27	201,300	222,300	341,700	427,000	466,200
	28	202,900	224,700	344,000	428,200	466,900
	29	204,600	227,000	346,300	429,000	467,400
	30	206,700	229,900	348,500	430,200	468,100
	31	208,800	233,000	350,700	431,400	468,800
	32	210,800	235,900	352,900	432,600	469,500
	33	212,400	239,000	355,000	433,500	470,100
	34	214,500	241,900	357,000	434,100	470,800
	35	216,600	244,800	358,900	434,700	471,500
	36	218,700	247,600	360,900	435,300	472,200
	37	220,700	250,400	363,000	436,000	472,700
	38	222,700	253,100	364,800	436,600	
	39	224,700	256,100	366,500	437,200	
	40	226,500	259,000	368,300	437,800	
	41	228,500	262,000	370,100	438,200	
	42	230,200	264,500	371,800	438,700	
	43	232,000	267,100	373,400	439,200	
	44	233,700	269,600	375,100	439,700	
	45	235,500	272,200	376,700	440,100	
	46	237,300	274,900	378,400	440,400	
	47	239,100	277,600	380,000	440,700	
	48	240,900	280,300	381,700	441,000	
	49	242,800	282,600	383,400	441,400	
	50	244,400	285,300	384,900	441,700	
	51	246,000	288,000	386,300	442,000	
	52	247,500	290,700	387,800	442,300	

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	248,800	293,200	389,400	442,500
	54	250,500	295,900	390,800	442,800
	55	252,100	298,600	392,100	443,100
	56	253,800	301,200	393,500	443,400
	57	255,100	303,500	394,700	443,700
	58	256,600	306,300	395,800	444,000
	59	258,000	309,100	396,900	444,300
	60	259,500	311,800	398,100	444,600
	61	261,000	314,400	399,100	444,900
	62	262,500	317,000	400,200	445,100
	63	264,000	319,600	401,300	445,300
	64	265,400	322,200	402,400	445,500
	65	266,600	324,600	403,400	445,700
	66	268,200	327,000	404,600	445,900
	67	269,800	329,400	405,800	446,100
	68	271,400	331,800	407,000	446,300
	69	273,000	334,100	408,000	446,500
	70	274,500	336,400	409,100	446,700
	71	276,000	338,600	410,200	446,900
	72	277,500	340,800	411,300	447,100
	73	278,600	343,200	412,100	447,300
	74	279,900	345,500	413,100	
	75	281,200	347,800	414,100	
	76	282,500	350,100	415,100	
	77	283,800	352,100	416,000	
	78	285,000	353,900	416,800	
	79	286,100	355,700	417,600	
	80	287,300	357,600	418,400	
	81	288,400	359,400	419,100	
	82	289,600	361,200	419,800	
	83	290,800	362,900	420,500	
	84	292,000	364,700	421,200	
	85	292,900	366,200	421,800	
	86	293,900	367,900	422,200	
	87	294,900	369,500	422,600	
	88	295,900	371,200	423,000	
	89	296,700	373,000	423,400	
	90	297,600	374,400	423,700	
	91	298,500	375,700	424,000	
	92	299,400	377,100	424,300	
	93	299,800	378,700	424,700	
	94	300,600	380,000	425,000	
	95	301,400	381,300	425,300	
	96	302,200	382,600	425,600	
	97	303,100	383,700	425,900	
	98	303,900	384,500	426,100	
	99	304,700	385,400	426,300	
	100	305,500	386,300	426,500	
	101	306,300	387,400	426,700	
	102	306,800	388,400	426,900	
	103	307,300	389,400	427,100	
	104	307,700	390,400	427,300	
	105	307,900	391,300	427,500	
	106	308,100	392,300	427,700	
	107	308,400	393,200	427,900	
	108	308,600	394,200	428,100	

	109	308,800	395,000	428,300		
	110	309,100	396,000	428,500		
	111	309,300	397,000	428,700		
	112	309,600	398,000	428,900		
	113	309,800	398,600	429,100		
	114	310,100	399,500			
	115	310,400	400,400			
	116	310,700	401,300			
	117	310,900	402,200			
	118	311,200	403,000			
	119	311,500	403,800			
	120	311,700	404,600			
	121	311,900	405,400			
	122	312,100	406,200			
	123	312,300	406,900			
	124	312,500	407,700			
	125	312,700	408,000			
	126		408,400			
	127		409,000			
	128		409,300			
	129		409,800			
	130		410,200			
	131		410,800			
	132		411,200			
	133		411,500			
	134		411,900			
	135		412,300			
	136		412,700			
	137		413,100			
	138		413,500			
	139		413,900			
	140		414,300			
	141		414,800			
	142		415,100			
	143		415,400			
	144		415,700			
	145		415,900			
	146		416,200			
	147		416,500			
	148		416,800			
	149		417,100			
	150		417,300			
	151		417,500			
	152		417,700			
	153		417,900			
	154		418,100			
	155		418,300			
	156		418,500			
	157		418,700			
	158		418,900			
	159		419,100			
	160		419,300			
	161		419,500			
再任用職員以外の職員		228,500	278,500	306,400	333,700	416,900

備考

- この表は、小学校、中学校又は義務教育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	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	160,300	201,700	226,600	274,700	326,300	391,700	434,600	440,200
	2	162,000	203,700	229,100	275,900	328,600	394,100	436,500	442,100
	3	163,800	205,800	231,500	277,400	330,900	396,500	438,200	443,800
	4	165,500	207,800	233,700	278,900	333,100	398,700	440,000	445,600
	5	167,000	209,900	235,300	280,500	335,500	400,800	441,300	447,100
	6	168,900	211,900	237,500	282,300	337,800	403,100	443,000	448,800
	7	170,700	213,900	239,600	284,000	340,200	405,400	444,600	450,500
	8	172,600	215,900	241,700	285,800	342,600	407,700	446,400	452,300
	9	174,300	218,300	243,700	287,800	344,900	409,900	447,800	453,600
	10	176,000	220,700	245,700	289,600	347,200	412,200	449,500	455,300
	11	177,700	223,100	247,700	291,500	349,500	414,500	451,000	456,900
	12	179,400	225,200	249,800	293,300	351,700	416,700	452,700	458,600
	13	181,300	226,800	251,700	295,000	354,100	418,700	453,900	459,600
	14	183,400	229,000	253,300	297,500	356,500	420,900	455,700	461,000
	15	185,500	231,200	255,100	299,800	358,800	423,000	457,500	462,600
	16	187,600	233,400	256,800	302,200	361,100	425,000	459,200	464,400
	17	189,800	235,300	258,500	304,400	363,300	426,800	460,700	465,800
	18	192,200	237,400	260,200	306,800	365,600	428,600	462,500	467,500
	19	194,600	239,500	262,100	309,100	367,900	430,300	464,300	469,200
	20	197,000	241,400	263,800	311,400	370,200	431,900	466,000	471,000
	21	199,500	243,300	265,500	313,500	372,500	433,500	467,400	472,500
	22	201,300	244,700	266,900	315,800	374,800	435,000	469,100	474,100
	23	203,100	246,200	268,300	318,200	377,100	436,400	470,800	475,700
	24	204,900	247,500	269,700	320,500	379,400	437,800	472,500	477,300
	25	206,800	248,700	271,000	322,700	381,600	439,300	473,800	478,600
	26	208,600	250,200	272,800	325,100	384,000	440,900	475,200	480,000
	27	210,400	251,700	274,400	327,600	386,300	442,500	476,600	481,400
	28	212,200	253,100	276,300	330,000	388,700	444,100	478,000	482,800
	29	214,500	254,500	277,900	332,000	390,700	445,300	479,000	484,000
	30	217,000	255,700	279,800	334,300	393,100	447,000	479,600	484,700
	31	219,500	256,900	281,600	336,700	395,400	448,700	480,100	485,400
	32	221,900	258,300	283,400	339,000	397,700	450,400	480,700	486,100
	33	224,400	259,500	284,800	341,100	399,700	451,700	481,100	486,400
	34	226,500	260,900	287,000	343,300	401,900	453,300	481,700	487,100
	35	228,700	262,300	289,200	345,500	404,100	454,900	482,200	487,800
	36	230,800	263,700	291,300	347,600	406,300	456,100	482,700	488,400
	37	232,800	265,100	293,500	349,800	408,200	457,200	483,100	488,800
	38	234,900	266,500	295,500	351,900	410,400	457,700	483,600	489,500
	39	236,900	267,900	297,500	354,000	412,600	458,100	484,100	490,200
	40	238,800	269,400	299,400	356,100	414,800	458,500	484,600	490,900
	41	240,600	270,500	301,100	358,200	416,400	458,700	484,800	491,400
	42	242,300	272,200	303,000	360,300	418,100	459,100	485,200	492,100
	43	244,000	273,900	304,900	362,300	419,800	459,500	485,700	492,500
	44	245,500	275,500	306,700	364,300	421,500	459,900	486,100	492,800
	45	246,600	276,800	308,700	366,400	423,200	460,300	486,300	493,000
	46	247,800	278,500	310,600	368,500	424,700	460,700	486,800	493,300
	47	249,200	280,200	312,500	370,600	426,200	461,100	487,300	493,600
	48	250,500	281,900	314,300	372,600	427,800	461,500	487,800	493,900
	49	252,100	283,500	316,100	374,500	429,300	461,900	488,200	494,300
	50	253,300	285,100	318,000	376,600	430,700	462,200	488,500	494,600
	51	254,600	286,700	319,800	378,600	432,200	462,500	488,800	494,900
	52	256,000	288,400	321,600	380,600	433,700	462,800	489,100	495,200

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	53	257,000	290,000	323,300	382,600	435,200	463,100	489,400	495,500
	54	258,500	291,800	325,100	384,700	436,500	463,400	489,700	495,800
	55	259,900	293,500	326,900	386,800	437,700	463,700	490,000	496,100
	56	261,400	295,300	328,700	388,800	439,000	464,000	490,300	496,400
	57	262,600	296,700	330,300	390,600	440,000	464,300	490,600	496,700
	58	264,100	298,500	332,000	392,400	440,800	464,600	490,900	497,000
	59	265,600	300,300	333,700	394,100	441,500	464,900	491,200	497,300
	60	267,000	302,100	335,400	395,800	442,300	465,200	491,500	497,600
	61	268,000	303,600	336,900	397,200	442,700	465,500	491,800	497,900
	62	269,600	305,400	338,700	398,200	443,100	465,800		
	63	271,300	307,100	340,500	399,300	443,400	466,100		
	64	272,900	308,900	342,300	400,400	443,700	466,400		
	65	274,300	310,300	343,600	401,500	443,900	466,700		
	66	276,000	312,000	345,300	402,500	444,200	467,000		
	67	277,600	313,600	347,000	403,600	444,500	467,300		
	68	279,300	315,300	348,700	404,700	444,800	467,600		
	69	280,700	316,700	350,300	405,800	445,100	467,900		
	70	282,300	318,200	351,900	406,600	445,400	468,200		
	71	283,900	319,600	353,600	407,400	445,700	468,500		
	72	285,400	321,100	355,300	408,200	446,000	468,800		
	73	286,800	322,200	356,800	408,700	446,300	469,100		
	74	288,300	323,900	358,400	409,400	446,600			
	75	289,700	325,500	359,900	410,000	446,900			
	76	291,200	327,100	361,400	410,700	447,200			
	77	292,700	328,800	362,800	411,100	447,500			
	78	294,300	330,500	364,300	411,800	447,800			
	79	295,900	332,200	365,800	412,500	448,100			
	80	297,400	333,900	367,200	413,200	448,400			
	81	298,700	335,500	368,300	413,500	448,700			
	82	300,200	337,100	369,700	414,000	449,000			
	83	301,700	338,800	371,100	414,500	449,300			
	84	303,200	340,500	372,400	415,100	449,600			
	85	304,200	342,100	373,600	415,600	449,900			
	86	305,700	343,700	374,600	415,900	450,200			
	87	307,100	345,300	375,700	416,200	450,500			
	88	308,600	346,900	376,900	416,500	450,800			
	89	310,100	348,000	377,900	416,700	451,100			
	90	311,500	349,400	379,100	417,000	451,400			
	91	312,900	350,700	380,300	417,300	451,700			
	92	314,300	352,000	381,400	417,600	452,000			
	93	315,700	353,200	382,700	417,900	452,300			
	94	317,100	354,700	383,200	418,200	452,600			
	95	318,600	356,100	383,700	418,500	452,900			
	96	320,100	357,400	384,300	418,800	453,200			
	97	321,500	358,700	384,800	419,000	453,500			
	98	323,000	359,900	385,400	419,400	453,800			
	99	324,500	361,100	386,000	419,800	454,100			
	100	325,900	362,300	386,600	420,200	454,400			
	101	327,100	363,500	387,000	420,500	454,700			
	102	328,400	364,600	387,500	420,900				
	103	329,800	365,700	388,000	421,300				
	104	331,200	366,800	388,500	421,700				
	105	332,700	367,900	388,700	422,000				
	106	334,100	368,500	389,300	422,400				
	107	335,400	369,100	389,900	422,800				
	108	336,700	369,700	390,500	423,200				

再任用職員以外 の職員	109	337,800	370,300	391,000	423,700				
	110	339,000	370,900	391,500	424,000				
	111	340,200	371,500	392,000	424,300				
	112	341,400	372,100	392,500	424,600				
	113	342,400	372,300	392,900	424,900				
	114	343,500	372,900	393,300	425,100				
	115	344,600	373,500	393,700	425,400				
	116	345,700	374,100	394,000	425,700				
	117	346,600	374,400	394,300	426,000				
	118	347,400	375,000	394,500	426,300				
	119	348,400	375,600	394,700	426,600				
	120	349,400	376,100	395,100	426,900				
	121	350,400	376,300	395,400	427,200				
	122	351,300	376,700	395,800					
	123	352,100	377,200	396,200					
	124	352,900	377,700	396,600					
	125	353,800	378,000	396,900					
	126	354,300	378,400	397,300					
	127	354,700	378,800	397,700					
	128	355,100	379,200	398,100					
	129	355,300	379,500	398,300					
	130	355,500	379,700	398,700					
	131	355,900	380,000	399,100					
	132	356,300	380,300	399,500					
	133	356,600	380,500	399,800					
	134	356,900	380,700	400,200					
	135	357,200	381,000	400,600					
	136	357,500	381,300	400,900					
	137	357,800	381,500	401,200					
	138	358,200	381,800	401,600					
	139	358,600	382,200	402,000					
	140	358,900	382,600	402,400					
	141	359,400	382,800	402,700					
	142	359,600	383,100	403,100					
	143	360,000	383,500	403,500					
	144	360,200	383,900	403,900					
	145	360,400	384,100	404,200					
	146	360,600							
	147	360,900							
	148	361,200							
	149	361,400							
	150	361,800							
	151	362,200							
	152	362,600							
	153	362,800							
再任用職員		243,500	254,700	259,100	295,600	312,800	352,300	388,500	421,700

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
1	730,000 円
2	787,000
3	846,000
4	926,000
5	998,000
6	1,070,000
7	1,145,000
8	1,215,000

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
1	402,000
2	466,000
3	531,000
4	613,000
5	715,000
6	817,000

第5条第2項の給料表

号 給	給 料 月 額
1	334,000
2	372,000
3	400,000

別記第3

号 給	給 料 月 額
1	381,000
2	431,000
3	485,000
4	549,000
5	626,000
6	731,000
7	857,000

2 勧告の考え方

(1) 給与勧告制度の基本的考え方

一般職（非現業）の地方公務員については憲法で保障された労働基本権が制約されており、かかる労働基本権制約の代償措置として人事委員会の勧告制度が設けられている。

この勧告制度は、人事委員会が地方公務員法に則り、職員の給与その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう講ずべき措置について、議会及び知事に勧告を行うものであり、その制度の趣旨に鑑み、府民に対する説明責任を果たし、その理解と納得を得るといった観点からも、勧告内容については十分に尊重されるべきものである。

(2) 本年の給与改定について

ア 本年の給与較差の要因

経済状況を見ると、平成 28 年 4 月の状況を示した 6 月の月例経済報告（内閣府）では、企業収益の水準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、このところ弱さもみられるが、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、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見ると、厚生労働省調査によると 2.14%、6,639 円の引上げ、日本労働組合総連合会（連合）調査によると 2.00%、5,779 円の引上げ、うち組合員数 300 人未満の組合では 1.81%、4,340 円の引上げの報告がなされている。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 1.95%、5,835 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、大幅な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。さらに、平成 26 年に本委員会が勧告した「給与制度の総合的見直し」において、職員の生活への影響に配慮するための経過措置が実施されず、直ちに給料月額が引き下げられ、平成 27 年に本委員会が勧告した民間との給与較差に基づく給料表等の改定が見送られている。

本委員会において、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、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 1,075 円（0.28%）上回っていることが明らかになった。

このことについては、前述のとおり、2.5%カットを行わず、また公民比較において行政職給料表の 2 級及び 1 級における企業規模 500 人以上の役職の対応関係を見直すこととした結果、いわゆるマイナス較差となったものである（従来どおり、役職の対応関係の見直しを行わず、2.5%カットを行ったとして民間との給与較差を試算したところ、職員給与が民間給与を約 8,000 円下回っている）。

イ 給与較差の解消方策

民間との給与較差を解消する手法として、基本給である給料の改定による解消や手当による解消等の方法があるが、本年については、本委員会として、次の方法によることが妥当と考える。

本年は、後に述べるように、扶養手当について、国に準じて改定することとしている。そのため、まず、国の支給額を上回っている配偶者に係る扶養手当を国に準じて見直すことにより原資が生じるが、これを較差の一部の解消に充てることとし、その余の較差について、給料月額を引き下げることにより解消することとした。

(ア) 給料表

人事院勧告では、総合職試験、一般職試験（大卒程度）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、1,500 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、それぞれ 400 円引き上げることが基本としている。

本府においては、既にこれまでの給与制度改革の中で、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いる。

また、賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）において、昨年と同様に民間との平均給与月額を比較したところ、20 歳台前半までは民間を上回り、20 歳台後半から 30 歳台前半は民間とほぼ均衡し、それ以降の年齢階層においては、本府が民間を下回っている。

（資 78 頁：第 29 表）

これらの状況を踏まえると、若年層については、賃金センサスでは、民間を上回る、あるいはほぼ均衡しているものの、人材確保の観点から、国や他の都道府県との均衡上、引下げ、あるいは引下げ率を大きくすることは適当ではなく、また、高齢層については、引下げ率を大きくして給与カーブのフラット化をさらに進めることは適当ではないと考えられる。

以上のことから、現行の昇給カーブを概ね維持することとし、行政職給料表については、給料月額を一律 0.3%引き下げることが基本とし、初任給は引き下げないこととし、初任給以外の若年層は引き下げない、あるいは引下げ率を緩和することとした。再任用職員は、再任用職員以外の職員の改定に準じて、一律 0.3%引き下げることとした。

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) 給料表改定に係る実施時期

本年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比較していることから、勧告の実施時期については、4月に遡及することが制度の趣旨に適うものと考えられる。しかしながら、今回役職の対応関係を見直したこと及び2.5%カットを行わないことにより、従来の比較方法と対比して、結果として職員の給与水準に約9,000円という大きな引下げ効果を生じることとなったため、職員の生活への影響を考慮し、給料表改定の実施時期を1年遅らせることとしたところである。

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4.32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4.20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4.30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、勤勉手当のウエイトをより高めることが適当であると考えたものであり、引上げ分については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、4.32月の場合、「二捨三入」という考え方で計算して、4.30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、医師の処遇を確保する観点から所要の改定を行うこととしている。

本府においては、医師の処遇を確保する観点から、初任給同様、引下げを行わないこととした。

オ 扶養手当

人事院勧告では、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、平成 29 年 4 月から扶養手当の見直しを行うこととしている。具体的には、配偶者に係る手当額 13,000 円を他の扶養親族に係る手当額 6,500 円と同額まで減額し、子に係る手当額 6,500 円については、子に要する経費の実情や我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮して 10,000 円に引き上げることとしている。また、一定以上の給与水準にある職員について、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない、あるいは 3,500 円とすることとしている。さらに、これらの見直しは、経過措置を設け、段階的に実施することとしている。

本府では、扶養手当については、これまで民間との給与較差の範囲内で、国に準拠することを基本として改定してきたところであり、このことを踏まえ、人事院勧告と同様、所要の改定を行うこととした。具体的には、配偶者に係る手当額 13,800 円を他の扶養親族に係る手当額 6,500 円と同額まで減額し、子に係る手当額 6,500 円については 10,000 円に引き上げることとし、また、行政職給料表 6 級以上相当の職員について、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない、あるいは 3,500 円とすることとした。さらに、これらの見直しに係る経過措置についても、人事院勧告と同様とした。

(3) 賃金センサスの活用・研究

賃金センサスが、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、民間給与の分析を行った。

昨年と同様に平均給与月額を比較したところ、20 歳台前半までは民間を上回り、20 歳台後半から 30 歳台前半は民間とほぼ均衡し、それ以降の年齢階層においては、本府が民間を下回っている。 (資 78 頁:第 29 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。

また、役職段階ごとに企業規模、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを比較したところ、民間従業員の年齢等を基準とした場合は、部長級、課長級の人数が大きく異なっており、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 79 頁:第 30 表、資 80 頁:第 31 表)

さらに、役職段階及び企業規模別に民間と本府の給与水準を比較したところ、部長級及び課長級では本府がやや高めとなっており、係長級及び非役職者はおおむね均衡している状況であった。

(資 81 頁:第 32 表、資 82 頁:第 33 表、資 83 頁:第 34 表、資 84 頁:第 35 表)

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等の中で、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、行政サービスの充実に意欲的に努めることが求められる一方で、職員が府民のために安心して職務に精励でき、その職責を果たすことができる給与、勤務条件が人事委員会勧告の実施を通じて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。

本委員会としては、給与を含めた適切な措置により、職員の意欲・能力の一層の向上を図ることはもとより、仕事と家庭の両立支援制度の充実や長時間労働の是正等、働き方改革を積極的に推進していくことなどの観点から、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) 職員給与のあり方

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権の制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、職員の給与は、法律上の給与決定の原則（情勢適応の原則、均衡の原則等）に沿って適切に措置されるべきものである。

しかしながら、任命権者においては、本委員会が平成27年10月に行った職員の給与に関する勧告について、当面の厳しい財政状況等を総合的に勘案したとして、特別給等に関する勧告のみを実施し、民間との給与較差に基づく給料表等の改定の勧告を実施しなかった。

また、平成26年10月に行った職員の給与に関する勧告においても、本委員会が求めた給与制度の総合的見直しに伴う経過措置を実施しなかった。

こうした取扱いについて、本委員会は、平成 27 年の給料表等改定勧告の不実施に関し、平成 28 年 2 月定例府議会における議会からの意見聴取に対して、十分説明責任を果たされる必要があるとの意見を提出したところであるが、あらためて人事委員会の給与勧告の意義、位置づけを確認しておきたい。

人事委員会制度は、地方公務員について、憲法で保障された労働基本権の制約に係る合憲性の根拠となる代替措置として位置づけられるものであり、とりわけ給与勧告は、職員の生活を維持するための措置として、人事委員会制度の中でも最も重要なものである。

そして、地方公務員法のもとで、かかる代替措置の実効性は、中立的かつ専門的機関である人事委員会が職員の給与に関する勧告を行い、任命権者と議会がこれを最大限に尊重するというプロセスにより、担保されている。

したがって、かかる給与勧告が尊重されることなく、その本来の機能を果たし得ないと評価される場合は、職員の労働基本権の代替措置としての機能を果たしたものとは言えないものであり、裁判例においても、かかる場合は、その機能を回復させるための争議行為が許容される余地があるとされているところである。

職員の生計を支える職員給与は、義務的経費であり、危機的な状況にない限り、厳しい財政状況下においても、予算上適切に措置される必要がある。

平成 27 年の給与勧告の取扱いについて、本委員会としては、その後の状況変化等も含め、このような観点からの説明責任を十分果たされる必要があると考えるところである。

やむを得ない極めて異例の措置の範囲を超えて給与の抑制措置を行うことは、現行制度上容認されていない点を強く指摘しておく。

(2) 管理職給与等のあり方

府民ニーズが複雑・多様化、高度化する中で、管理職については、迅速・的確に課題解決にあたるなど、高いマネジメント能力が求められており、その果たすべき役割は大きい。また、組織活性化の観点からは、厳しい諸状況下であっても、職員が自己研鑽を重ね、将来、管理職を目指そうという風土

の醸成が重要である。

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及び管理職としての職責の重要性を意識づけることにあった。

本委員会は、これまで、課長級給料についてもその定額化の検討を求めてきたが、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、その実施が見送られているところである。

一方、職員の年齢構成の状況も踏まえつつ、組織や職制・職階のあり方などについて、将来の大阪府を見据えた検討を進められているところである。このため、現時点において課長級給料の定額化のみを先行して実施することが難しい状況にあることに鑑み、併せて課長級給料の定額化も含めて、管理職給与のあり方について検討することを求めるものである。

また、本府では、これまで、財政事情を考慮し、緊急避難的な措置として、様々な職員給与の減額措置等がとられてきており、管理職手当については、平成 9 年度から現時点においてもなお減額措置が継続されている。

任命権者においては、やむを得ずこうした減額措置を講ずる場合であっても、緊急避難的な特例措置であることについて、十分留意されるべきであり、本委員会としては、その取扱いについて再考を求めるものである。

(3) 再任用職員の給与

平成 28 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）と本府の主事級の再任用職員の月例給与は、民間が 22.9 万円、本府は 24.2 万円であった。国と比較して府内データ数は限られているものの、本府が民間を上回っている状況も見られたところである。

（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、引下げを勧告した。

再任用職員には、定年前と同等の能力発揮等が期待されるほか、これまで培ったノウハウを組織内に継承していくことが求められており、職務・職責に相応しい給与水準のあり方が重要な検討課題である。

平成 28 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、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、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする」とされ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。

なお、人事院勧告では、再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額に、より反映し得るよう勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」の成績区分適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高く設定することとしているが、本府の再任用職員の勤勉手当については、既に人事評価結果に基づき、勤務実績を支給額に反映しているところである。

(4) 昇給制度

ア 55 歳を超える職員の昇給抑制

国においては、民間企業の状況を踏まえ、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平成 26 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、制度見直しが実施されている。

本府においては、人事評価結果が下位区分の職員の昇給号給数を一定抑制しながら、「良好（標準）」以上の区分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、本委員会としては、その独自の制度を前提としつつ、55 歳を超える職員の昇給抑制について、国に準じた見直しが必要であるとの考えを示してきたところである。

今後、国と比較して昇給カーブのフラット化が図られている状況を勘案しつつ、国、他の都道府県及び民間の動向も踏まえ、55 歳を超える職員の昇給抑制のあり方について検討する必要がある。

イ 人事評価結果の昇給への反映

人事評価における勤務実績の給与反映について、本委員会は、相対評価制度が導入される以前の平成 22 年 12 月の「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」等において、短期的な評価を短期的な影響に止め、長期に影響が及ぶ昇給は、下位評価の昇給号給数を一定抑制しながら、「良好（標準）」以上の上位評価を同一の昇給号給数とする一方、勤勉手当への反映を現状よりもメリハリあるものにすることによって、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要である旨の考え方を示した。

その後、職員基本条例を踏まえ、一般行政部門に属する職員について、平成 25 年度から相対評価が本格的に実施され、平成 29 年 1 月の昇給からは、制度の趣旨をより一層踏まえたものとするため、相対評価結果が下位区分（第四区分、第五区分）の職員について、昇給号給数を引き下げることとしたところである。この結果、絶対評価が B の職員のうち、相対評価結果が下位区分（第四区分、第五区分）の職員についても、当該相対評価結果により昇給号給数が一定抑制されることとなる。

こうした中で、現行の昇給抑制のあり方について、人事評価制度の目的により適ったものとなるよう、引き続き、検討することが求められる。

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

本府では、職員基本条例を踏まえ、相対評価に基づく人事評価制度が、一般行政部門に属する職員について平成 25 年度から本格的に実施された。この間、任命権者においては、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、また、知事表彰や懲戒処分等に関する客観的な評価基準を設定することなどの改善を行ってきた。

一方、平成 27 年度実施の人事評価制度に関する職員アンケート調査等による検証結果（平成 28 年 8 月）によれば、相対評価結果について納得できたとする職員が 59.9%であり、前年の 54.5%を上回っており、制度として、一定程度、定着しつつあると総括されている。しかしながら、調査対象の約 4 人に 1 人が人事評価制度によって執務意欲を低下させている等、現行の人事評価制度が制度目的である「執務意欲の向上」や「職員の奮起や切磋琢磨」へとつながっていない状況にある。

現在の人事評価制度が所期の効果を発揮し得ていないことに関しては、約 60%の評価者が相対評価結果について十分説明できなかったとしていることなど、制度そのものについての理解が得られていないことが挙げられるが、その原因は、相対評価により、絶対評価結果よりも下位区分に評価される現象を生じさせていることにあると言える。

例えば、現行制度では、職員基本条例において、相対評価の第四区分が 10%、第五区分が 5%の分布割合と規定されているところであるが、絶対評価において C、D と評価される職員が第四区分、第五区分の分布割合に比して少ない実情にあることから、絶対評価における B の職員を相対評価において第四区分、第五区分に当てはめざるを得ない状況になっている。絶対評価における B の職員は全職員の 69.8%を占めているが、そのうち 19.4%が相対評価において下位区分（第四区分、第五区分）とされており、活躍が期待される数多くの職員に不安感を与えかねない状況は、組織の活力の維持、向上の観点から、看過し得るものではない。

本委員会としては、職員の人事評価については絶対評価が基本であると考えているが、その上で、部署間の調整あるいは評価結果の給与等への反映等の観点から、相対化の仕組みを設けることがあり得るとしても、相当数の職員に絶対評価と相対評価の結果の乖離が生じている現状は、職員の理解と信頼が得られる制度とは言い得ないと思われる。

かかる相対化を行う場合は、職員の理解が得られるよう評価手法の改善に努める必要があるとともに、相対評価における評価区分の分布割合を柔軟化する運用、あるいはそのための制度設計の見直しが検討されるべきであると

考える。

(2) 有為な人材の確保

人口減少社会、少子・高齢化を迎える中で、有為な人材の確保は厳しい競争環境が続くと予測される。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安定的、継続的に確保することが必要である。

近年、民間企業の採用意欲が高まる中、本府の採用数が増加傾向にあることも相まって、採用試験の競争倍率は低下傾向にあり、また、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。

有為な人材の確保には、まず、多くの人に採用試験を受験してもらうことが重要である。そのためには、府民の理解のもと、適切な勤務条件や勤務環境を整えるとともに、国、他の地方公共団体、民間企業との比較において、やりがい、魅力ある職場であることや、仕事を通じて組織の中で自らが成長できる可能性を有していること等を、様々な媒体を通じて積極的・効果的に発信し、受験意欲を喚起することも必要である。特に、一部の技術職においては競争倍率が低く、人材確保に向けたさらなる取組みが必要である。

また、本府においては、民間企業志望者にもより受験しやすい制度とするため、平成 27 年度から一部の採用試験において、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を図るなどの制度改革を行ったところである。

かかる採用試験の実施方法が、受験者の能力や適性を的確に判定し、採用後、行政の第一線で期待される役割を果たし得る人材を確保することとなっているかについて、任命権者と協力して研究・検証し、必要に応じ試験制度や人材育成のあり方について所要の改善を図っていく必要がある。

(3) 管理職の公募

管理職である部長、学校長等は、幅広いマネジメント能力が求められるとともに、本府の行政・教育行政全般の実情にも精通し、経験に裏づけられた実務関係能力が必要とされる重要な職である。複雑・多様化、高度化した府民ニーズへの対応が求められる時代にあつては、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重要であり、こうした意味で、管理職に適した人材を庁内外を問わず幅広く公募により求めることは有用である。

任命権者においては、これまでの課題も踏まえ、選考方法など運用についての改善等に努められてきたところである。

一般行政部門においては、平成 26 年に「公募制度のあり方検討チーム」の報告書が取りまとめられ、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の登用に努めることとされた。

また、学校長の公募においても、マネジメント力と教育に対する情熱を持ち、民間企業等で培われた柔軟な発想、企画力を学校経営にいかせる人材を登用する観点から選考方法が改善されたところである。

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おける知識、経験、ノウハウは、府民ニーズに応えていく上で十二分に活用されるべき貴重な財産である。内部職員の管理職への積極的な登用は、職員のモチベーションの向上の観点からも重要である。

今後ともこれまでの経過や課題を踏まえた上で、適材適所の観点から庁内外の優秀な人材が登用され、一層の組織の活性化や教育環境の充実につなげていくことが求められる。

なお、他の地方公共団体や民間企業の異なる価値観に触れ、優れたノウハウを取り込むことなどにより組織の活性化を図ることは有意義であり、人材交流についても引き続き取り組まれることが期待される。

(4) 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途上にあり、雇用と年金の接続への対応に加え、労働力確保、生きがいつ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である。平成 28 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においては、高齢者の就労促進について、人口が減少する中でわが国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要であるとされている。公務員においても、高齢職員の能力や経験をより一層活用していくことが重要であり、公務の運営状況や民間の状況などを踏まえ、必要な措置が検討される状況にある。

こうした中で、本府においても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を十分に発揮できる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。

公務内における再任用制度については、人材の有効活用、ノウハウの継承の観点からも、引き続き効果的に運用する必要がある。

平成 27 年の勧告においては、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共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、その能力と経験をいかせるようにすることが必要との考えを示したところであるが、一般行政部門においては、再任用職員を管理職として採用するための選考が平成 28 年度に実施されたところである。

今後とも、再任用職員の活用について、国や民間の動向等をも踏まえつつ、一層の職域拡大を図るなど、さらなる取組みが求められるところである。

公務外の再就職については、任命権者において、平成 28 年度から人材バンクの運用を一部見直し、登録職員と求人企業・団体等の間で、直接、面接希望申出や登録職員への面接選考の通知を行うなど、制度の透明性を高めるとともに、手続の迅速化が図られている。

働きたいと願う高齢者の希望を叶え、生涯現役社会を実現するためにも、今後とも、高齢期職員が公務内外を問わず、その能力や経験を社会で十分に

発揮できるよう、引き続き積極的な取組みを望むものである。

3 働き方改革の実現

「ワーク・ライフ・バランス」は、ワーク偏重の従来の価値観を転換し、ワークとライフのバランスが取れた新たな社会の実現を目指すものである。

この理念を社会全体で共有し、その実現に向けた取組みを進めていくことにより、社会経済の持続的な発展と人々が豊かでそれぞれのライフステージに応じていきいきと暮らせる社会づくりが可能となる。

「ニッポン一億総活躍プラン」においては、誰もがその能力を発揮して活躍できる社会の実現に向けて、働き方改革等を進めていくことが社会全体として取り組むべき重要な課題とされている。

こうした中で、本府職員についても、長時間労働の解消や柔軟な働き方を実現し、育児、介護や家庭、地域、自己啓発等のための個人の時間を確保する、ワーク・ライフ・バランスの実現のための環境づくりが課題であり、その実現に向け任命権者の強力な取組みが必要である。こうした観点から、以下、意見を申し述べる。

(1) 勤務条件の改善等

ア 柔軟な働き方の実現

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、平成 27 年夏から「夏の生活スタイル変革（通称「ゆう活」）」を国民運動として展開するとともに、平成 28 年 4 月からは、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を拡充したところである。

また、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べく、政府全体としての取組みが進められているところである。

少子・高齢化の中で、女性職員や高齢期職員の活躍が期待されており、そのためにも、長時間労働の是正のほか多様で柔軟な働き方を構築していくこ

とが重要である。

任命権者においては、本府の実情、組織の現状等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す観点からも、職員の働き方としてどのような態様が必要であるかを検証し、そのための新たな仕組みづくりを含めた具体的な取組みが求められる。

イ 仕事と家庭の両立支援の充実

平成 28 年の人事院勧告においては、民間労働法制の改正内容に即した見直しを行うことが適当であるとされ、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置することなどに言及されている。

本府においては、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平成 27 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。また、育児や介護を行う職員に対しては、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、さらに平成 28 年度からは、男性の育児参加休暇の取得期間の拡大などの取組みも行われている。

しかしながら、一般行政部門における平成 27 年度の男性の育児休業取得率は 1.6%と非常に低い状況にあり、また、年次有給休暇の使用状況を見ると、目標としている 14 日に対して平成 27 年は平均 11 日 5 時間であり、制度が十分活用されていない状況も見られる。

本委員会としては、仕事と家庭の両立支援が大きな社会的要請であるとの認識のもと、この方向性に沿ったさらなる制度の充実を図ることが重要であると考えるところである。このため、国家公務員との均衡の観点からも、人事院勧告に準じた取扱いを基本とし、任命権者において、今後、必要な措置が適切に講ぜられることを求めるものである。

(2) 時間外勤務の縮減

「ニッポン一億総活躍プラン」では、多様な働き方が可能となるよう、社

会の発想や制度を大きく転換しなければならないとされ、長時間労働の是正など、働き方改革の方向が示されている。長時間労働の是正は喫緊の重要な課題である。

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ところであるが、「ニッポン一億総活躍プラン」において、当該協定における時間外労働規制のあり方についても再検討することとされているところである。

本府においては、ゆとり週間や定時退庁日の設定のほか、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。さらに平成 28 年度からは一般行政部門において、新たに部局の状況に応じたモデル職場の設定など、時間外勤務を縮減する雰囲気づくりや意識改革にも取り組まれている。

しかしながら、様々な取組みの努力がなされているとは言え、長時間労働が常態化していると言わざるを得ない。一般行政部門における平成 27 年度の時間外勤務の実績は、年間 360 時間の上限規制を超える職員数が 726 人となり、平成 26 年度の 688 人から 5.5%増加している。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 396 人に及び、平成 26 年度の 390 人から 1.5%の増加となっている。生死にかかわる過労死ラインを超える時間外勤務者が多数かつ漸増の傾向にある状況を、もはや放置することは許されず、早急な対応が求められる。

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。管理・監督者は、看過し得ない過労死ラインを超える時間外勤務を含め、時間外勤務が常態化している現状の重大性を認識した上で、実態の把握、課題の抽出、目標及び対策の明示を行い、組織を挙げて全力を傾注して取り組み、その結果を次の対策にいかすことが重要である。

時間外勤務の縮減に向けては、全庁を挙げて取り組むことが肝要であり、任命権者において、メッセージの発出等も含め、より一層強力に取り組まれ

ることを求めるものである。

(3) 女性職員の活躍推進

政府においては、「一億総活躍社会」を実現していく上で、女性の活躍は最も重要な鍵となるとし、平成 27 年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立や「第 4 次男女共同参画基本計画」の閣議決定など、全ての女性が輝く社会の実現に向けて取組みが進められている。

本府においては、かねてから女性の視点を施策にいかすとともに庁内の活性化を図る観点から、働きやすい職場環境づくりや幅広い分野への任用等により、女性職員の活躍推進の取組みがなされている。こうした中で、近年、とりわけ新規採用者の約半数を女性が占めるなど、女性職員の割合が上昇していくことが見込まれる。そのため、優秀な女性職員の管理職への登用を一層図っていく必要があるが、行政職における主査級昇任考査において、女性職員の受験率は男性職員の受験率を大きく下回る状態が続いており、女性職員の受験率の向上が女性職員の活躍推進に向けた課題の一つである。

任命権者が平成 27 年度に行った昇任意欲に関する職員意識調査によると、昇任を望まない理由について、特に女性職員は、「仕事とプライベートの両立が困難」「育児」「介護」といった家庭環境に関する回答が多くなっている。

こうした状況をも踏まえ、民間労働法制の改正内容に即した必要な措置を適切に講ずるとともに、主査級昇任考査の受験促進に向け、女性職員が管理職等責任ある立場で活躍できるよう、職場全体の意識改革と環境づくりなど、より一層組織的な取組みを進めていくことが必要である。

(4) 健康管理・メンタルヘルス対策

労働安全衛生法においては、快適な職場環境の実現を通じて職場における労働者の安全と健康を確保することは事業者の責務とされている。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、向上させ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ずるこ

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に係るフォローアップ、メンタルヘルス講演会やセミナーの開催など様々な対策が進められている。

平成 27 年 12 月からは、労働安全衛生法の改正に伴い、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。）及びその結果に基づく医師による面接指導等を実施することが事業者には義務づけられたところであり、任命権者においては、平成 28 年度から、実施体制や実施方法等を定めたストレスチェック制度実施要綱等を策定し、運用を開始しているところである。

本府の一般行政部門における長期病休者数（30 日以上）については、全国都道府県の中でも病休者の率が高く、こころの健康管理に関しては、全休業者数（7 日以上）に占める精神疾患（疾病分類：精神及び行動の障害）を要因とする休業者数の割合は、約 4 割の水準で推移しているところであり、公務能率の維持、向上の観点からも対策の充実がより一層求められる。

任命権者においては、職員に対し、ストレスチェック制度の趣旨等を十分周知し、ストレスへの気づきを促すことが重要である。さらに、ストレスチェックの結果を所属ごとに集計・分析し、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するよう努めることが必要である。これらを通じて、引き続き、メンタルヘルス対策の一連の取組みを継続的、計画的に進めることを求めるものである。

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、公務能率の低下を招き、組織に対する府民の信頼をも損ないかねないものである。このため、本委員会としては、これまでハラスメントのない職場環境づくりに向けて積極的な取組みを求めてきたところである。

職場におけるパワーハラスメントについては、その増加が社会的な問題と

して顕在化してきており、厚生労働省において「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第2版）」が平成28年7月に作成されたところである。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）が改正され、平成29年1月以降、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とした、上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられることとなっており、本府においても国や民間における措置内容を踏まえた取組みを行う必要がある。

さらに、厚生労働省告示「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（いわゆるセクハラ指針）が改正され、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも同指針の対象となることが明記されたところであり、任命権者においては、これを踏まえ、適切に対応する必要がある。

本委員会が設置する職員総合相談センターでは、相談者の悩みに真摯に向き合い、問題解決に向けた助言等を行う体制を整えているほか、任命権者の要請によるハラスメント防止に向けた研修等への相談担当職員の派遣など、積極的な支援を行ってきたところである。こうした中で、職員総合相談センターに寄せられるハラスメントに関する相談は、少くない状況にある。

任命権者においては、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、様々な取組みが行われているが、こうした状況を踏まえ、今後とも、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、ハラスメントを起こさないことが重大な責務であることを管理職に徹底するとともに、職員一人ひとりがハラスメントを許さないという価値観を共有するよう、引き続き積極的な取組みを推進する必要がある。

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

学校においても、長時間労働の是正が喫緊かつ重要な課題である。教職員の長時間労働の解消を図ることにより、児童・生徒の学力向上や人格形成に教員の力が十分発揮できる環境づくりを進めることとなる。

文部科学省では、平成 27 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」を策定し、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た。また、平成 28 年 6 月には「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」の報告が取りまとめられ、休養日の設定の徹底をはじめとした部活動の運営の適正化や勤務時間管理の適正化の必要性等が示されている。

本府においても、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」（平成 25 年 3 月）を取りまとめ、効率的な事務処理体制の整備、ICT化の推進など継続的な取組みを行ってきた。また、「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置（平成 27 年 8 月）して、府立学校における長時間労働の実態把握や課題の洗い出しを行うとともに、府立学校校長、准校長、教頭に対し、時間外在校時間の縮減に関する適切なマネジメントのための指導がなされてきた。

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た平成 27 年度の教員の正規の勤務時間外における在校時間は、全府立学校で 1 人 1 月当たり平均 29.2 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 33.4 時間（いずれも校外での指導時間は含まない。）に及んでおり、平成 26 年度に比して増加傾向にある。とりわけ年間の時間外在校時間が 800 時間を超えている教員が約 900 人、そのうち 1,000 時間を超えている教員が約 300 人という状況にあるなど、教員の長時間労働が常態化しており、課題は深刻であると言わざるを得ない。

教員は通常の授業以外にも、課外の授業、部活動のほか、授業準備、生徒評価、生徒指導、保護者対応、各種事務作業等を担っているが、これらの業務は在校中に限らず校外や帰宅後にも及んでおり、これらの状況が長時間労働の実情の把握と解決を困難にしている現状にある。

教育委員会においては、従来の学校長を通じた対応によるだけでなく、自らの責任として教職員の現場の実情把握に努め、速やかに長時間労働の抜本的解決に向けた具体的な対応が求められることを強く指摘しておく。

また、教員定数の一部に定数内講師を配置し、産前産後休暇や育児休業等を取得した教員の代替としても講師を配置している。しかしながら、必要な講師が配置されず、当初の計画どおりに授業が実施されない事態は、たとえ件数が少なくとも当該学校の児童・生徒に及ぼす影響は大きく、教育委員会においては、引き続き、中長期的な観点も含めて適正な教員の配置に努めることが求められる。

(2) 非常勤職員の処遇

臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等のあり方については、平成 28 年 5 月から総務省による実態調査が実施されるとともに、同年 7 月に設置された有識者による研究会において検討が進められ、同年中に取りまとめられる予定である。

任命権者においては、平成 28 年 4 月、地方公務員法に定める特別職に位置づけてきた非常勤職員のうち、職務の内容が補助的・定型的であったり、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職にあっては、原則として、一般職へとその位置づけを変更し、必要な見直しが行われたところである。また、この間、一般職への位置づけ変更に合わせて、病気休暇の付与日数を 10 日以内から 90 日以内に拡充するなど、引き続き非常勤職員の勤務条件の整備が図られている。

効率的・効果的な行政サービスを提供する観点から、常勤職員と非常勤職員が共に組織を支える一員としてその能力を最大限に発揮することが必要である。

今後とも上記研究会の検討結果、国、他の都道府県の動向などにも留意しつつ、より一層適正な勤務条件の確保に努められ、非常勤職員が高い意欲を持って勤務することができるよう取り組まれることを求めるものである。

結語

本年は、職員給与と民間給与との比較について大きな見直しを行ったところであるが、結果として職員の給与水準が大きく引き下がる勧告となった。昨年、一昨年と給与改定が勧告どおり実施されていないという状況の中で、職員にとっては厳しい影響を及ぼす内容となった。

あるべき職員給与を目指すことは人事委員会に課せられた重要な使命であるとともに、同時に、職員の生活への影響を考慮することも、人事委員会に課せられた重い使命である。

このため、今回の給与水準の引下げが、比較方法の見直しという制度変更的な要因によるものであることから、職員の生活への影響を緩和するため、実施時期を1年遅らせることを勧告したところである。今般の比較方法の見直しと一体になるものとして、是非とも理解を願うものである。

本委員会としては、引き続き、労働基本権制約の代償措置としての勧告を通じ、職員の適正な給与、勤務条件と働きやすい勤務環境の確保が実現できるよう、その使命を果たしていく所存である。

また、本府の組織・職員の活性化を図るためには、将来を見据えた人事行政のあるべき姿を追求していくことが重要である。とりわけ職員構成の状況を踏まえると、組織・職制、昇任管理のあり方については早急に取り組むべき課題であり、積極的な検討が期待されるところである。

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、非常に厳しい環境のもとにあっても、府政執行の重要な担い手として、府民の暮らしと安全を守る職責を全うすべく、職員が、日々職務に精励していることについて、ご理解いただくことを切に願うとともに、本委員会の意のあるところをお酌み取りいただき、今回の勧告の取扱いについて、深いご理解をお願いするものである。