

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成29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	9
(1) 調査の概要	9
(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	
3 職員給与と民間給与との比較	11
4 物価及び生計費	11
5 人事院勧告の概要	12
第2 勧告	13
1 勧告	13
(1) 改定の内容	13
ア 給料表	
イ 期末手当及び勤勉手当	
ウ 初任給調整手当	
エ 単身赴任手当	
(2) 改定の実施時期等	14
2 勧告の考え方	39
(1) 本年の給与改定について	39

ア	経済状況及び民間の賃金動向	
イ	職員給与の状況	
ウ	給与較差の状況	
エ	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	
オ	期末手当及び勤勉手当	
カ	初任給調整手当	
キ	単身赴任手当	
(2)	国家公務員給与との均衡について	42
(3)	賃金センサスの活用・研究	43
第3	意見	45
1	給与制度のあり方	45
(1)	給与勧告について	45
(2)	再任用職員の給与	46
(3)	55歳を超える職員の昇給抑制	47
(4)	管理職給与の減額措置について	47
2	職員の意欲・能力向上につながる人事制度	47
(1)	有為な人材の確保	47
(2)	人材育成のあり方	48
(3)	人事評価制度	49
3	働きやすい職場環境に向けて	
	—ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進—	50
(1)	長時間労働の是正	51
(2)	柔軟な働き方の推進	52
(3)	女性職員の活躍推進	53
(4)	子育て、介護支援	54
(5)	健康管理・メンタルヘルス	54
(6)	ハラスメント防止	55
4	公務員制度をめぐるその他の諸課題	56
(1)	教職員を取り巻く諸情勢	56
(2)	非常勤職員の処遇	58
(3)	高齢期職員の雇用	59
5	今後の人事行政のあり方について	59
結語		61

※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。）の職員構成や平均年齢、給与及び平成 29 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 29 年 4 月 1 日時点における職員総数は **67,679** 人である。

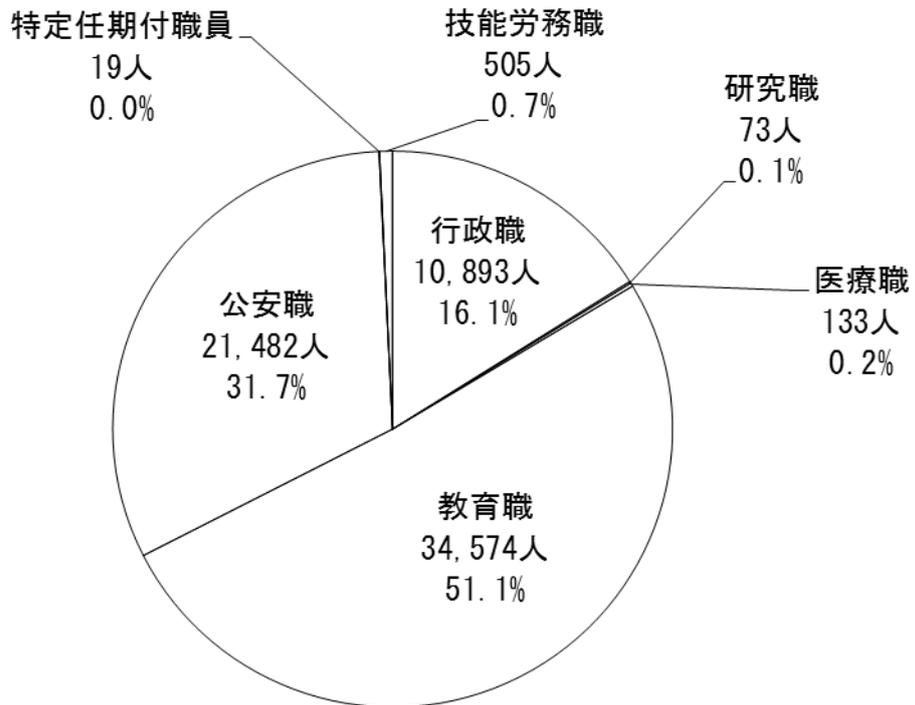
これを給料表の適用職種別に見ると、行政職 **10,893** 人、研究職 **73** 人、医療職 **133** 人、教育職 **34,574** 人、公安職 **21,482** 人、特定任期付職員 **19** 人、さらに技能労務職 **505** 人（技能労務職給料表適用職員は勧告対象外であるが、参考までに記載）という構成である。教育職や公安職といった府民に身近な職種が大多数を占めており、両者を合計すると全体の **82.8%**にのぼる。

また、平成 28 年との比較では、全職員で△**13,896** 人（△**17.0%**）の減少となっている。なお、職種別の内訳は、行政職△**634** 人（△**5.5%**）、研究職△**69** 人（△**48.6%**）、医療職△**9** 人（△**6.3%**）、教育職△**13,209** 人（△**27.6%**）、公安職+**75** 人（+**0.4%**）、特定任期付職員増減なし、技能労務職△**50** 人（△**9.0%**）という状況で、特に大阪市及び堺市立小・中学校等教職員の給与等負担が平成 29 年 4 月 1 日から市へ移譲されたこと、公衆衛生研究所が独立行政法人化されたことが、教育職、行政職、研究職の減少の主な要因である。

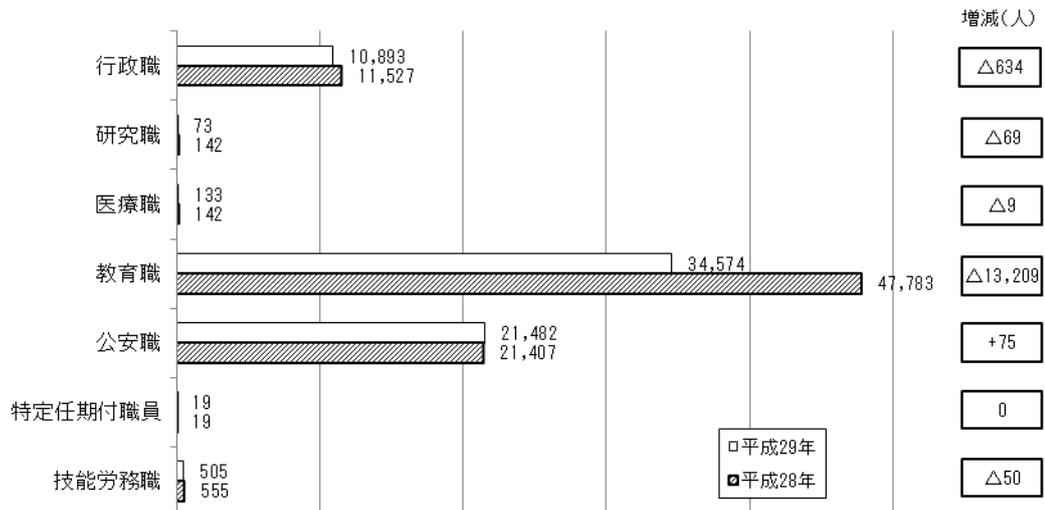
（資 1 頁：第 1 表）

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

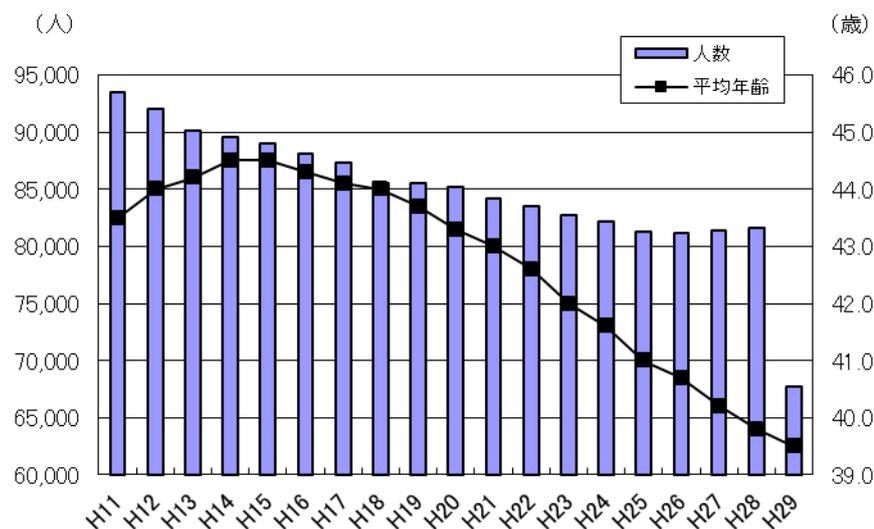


職種別人員の変化

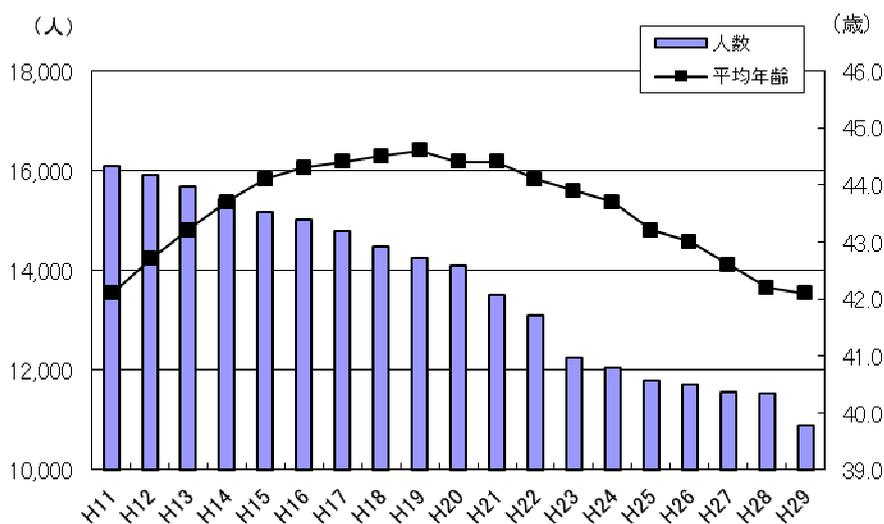


職員数及び平均年齢の推移

全職員



行政職給料表適用職員



※ 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 **62.9%**、女性 **37.1%**となっている。行政職給料表適用職員の性別構成は、男性 **61.3%**、女性 **38.7%**となっている。

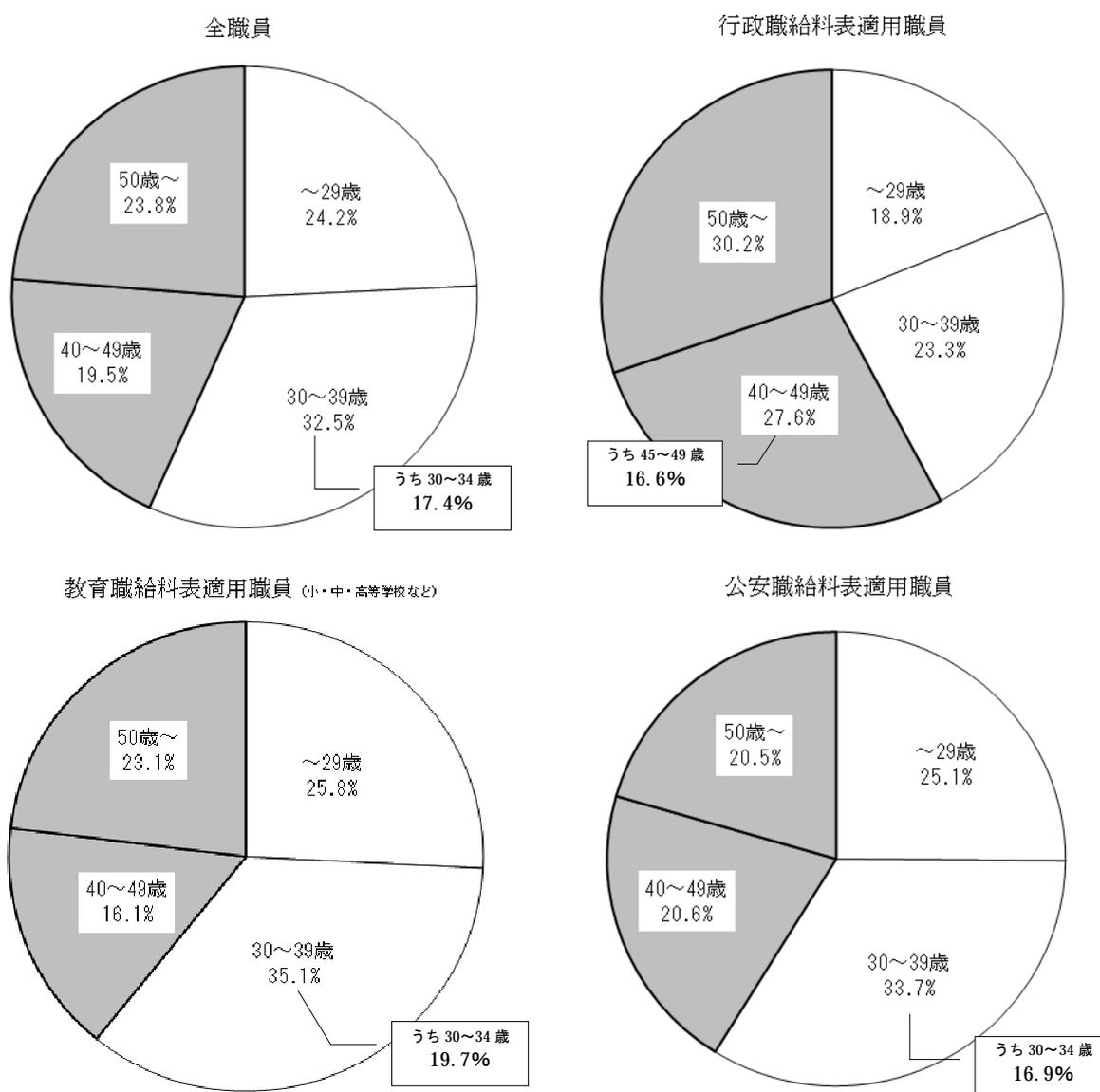
(資 1 頁 : 第 1 表)

ウ 年齢構成

職員の平均年齢は **39.5** 歳で、平成 **28** 年に比べ **0.3** 歳低くなっている。職員の年齢分布を見ると、「**30 歳～34 歳**」が **17.4%**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 **23.8%**であり、**40 歳以**

上では **43.3%**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「**45 歳～49 歳 (16.6%)**」、**50 歳以上**の割合が **30.2%**、**40 歳以上**では **57.8%**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(19.7%)**」、**50 歳以上**の割合が **23.1%**、**40 歳以上**では **39.1%**、公安職給料表適用職員は、分布の最大が「**30 歳～34 歳 (16.9%)**」、**50 歳以上**の割合が **20.5%**、**40 歳以上**では **41.1%**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 **72.5%**、短大卒 **6.0%**、高校卒 **21.4%**、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 **54.5%**、短大卒 **6.7%**、高校卒 **38.2%**、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 **29** 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 **394,841** 円であり、その内訳は、給料 **335,957** 円、管理職手当 **3,522** 円、

扶養手当 **8,672** 円、地域手当 **38,312** 円、住居手当 **5,682** 円、その他手当 **2,696** 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 **383,262** 円で、その内訳は、給料 **326,224** 円、管理職手当 **5,509** 円、扶養手当 **8,403** 円、地域手当 **37,421** 円、住居手当 **5,513** 円、その他手当 **192** 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、給料表（適用する職員が在職するのは **10** 種類）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 **326,224** 円（平均年齢 **42.1** 歳）、研究職 **355,044** 円（同 **42.7** 歳）、医療職（一）**490,830** 円（同 **46.7** 歳）、医療職（二）**351,301** 円（同 **46.4** 歳）、医療職（三）**364,420** 円（同 **52.2** 歳）、高等学校等教育職 **357,778** 円（同 **41.0** 歳）、小学校・中学校教育職 **336,940** 円（同 **38.0** 歳）、公安職 **327,276** 円（同 **38.6** 歳）、特定任期付職員 **495,789** 円（同 **41.2** 歳）、技能労務職 **325,333** 円（同 **51.5** 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 **3,236** 人で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は **71,778** 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 **4.8%** となっている。そのうち、女性の割合は **17.3%** であり、平成 **28** 年の **16.1%** に比べ、**1.2** ポイント上昇している。

エ 扶養手当

平成 **28** 年に国に準じて扶養手当の見直しを行った際に、経過措置を実施している。平成 **29** 年度は扶養親族を有する職員に対し、配偶者のみの場合

10,000 円、配偶者と子 1 人の場合 18,000 円、配偶者と子 2 人の場合 26,000 円、配偶者と子 3 人の場合 34,000 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 44.5% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額が 19,466 円、平均扶養親族数は 2.1 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 21.5% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 26,402 円、負担する家賃の平均月額は 68,289 円となっている。

(資 4 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 93.5% で、受給者 1 人当たりの平均支給月額は 12,111 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が **41,587** 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 29 年は、府内所在の **4,736** 事業所を母集団とし、このうち **731** 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 **603** 事業所（完了率 **83.3%**（※））に勤務する **76** 職種、**35,718** 人分の 4 月分給与のデータを得ることができた。（資 52・53 頁：第 14 表）

※「完了率」の算出方法は…

調査対象の **731** 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 7 所判明したので、これを除いた **724** 事業所に占める調査完了事業所 **603** 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 **685,200** 円（平均年齢 **52.5** 歳）、事務課長 **591,235** 円（同 **49.1** 歳）、事務係長 **385,556** 円（同 **44.3** 歳）、事務係員 **278,321** 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 **204,112** 円、高校卒 **167,064** 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 **33.7%**、高校卒で **41.0%**となっている。（資 54 頁：第 15 表、資 55 頁：第 16 表、資 56 頁：第 17 表）

イ 家族手当

家族手当（扶養手当）制度がある事業所（**79.8%**）のうち、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は **87.6%**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 **12,623** 円、配偶者と子1人の場合 **17,855** 円、配偶者と子2人の場合 **22,817** 円となっている。 (資 67 頁 : 第 18 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 **55.6%**、支給しない事業所の割合は **44.4%**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、**27,000** 円以上 **28,000** 円未満となっている。 (資 68 頁 : 第 19 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**4.40**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 **48.9%**、一般の従業員（係員）が **43.2%**となっている。 (資 68 頁 : 第 20 表・第 21 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 **29.5%**、ベース改定を中止した事業所の割合が **11.3%**、ベース改定の慣行のない事業所の割合が **58.5%**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 **0.7%**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 **89.6%**（平成**28**年に比べて増額**24.1%**、減額**5.3%**、変化なし**60.2%**）、定期昇給を停止した事業所の割合が **0.7%**となっている。

(資 68 頁 : 第 22 表、資 69 頁 : 第 23 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 **45.8%**であり、**30%**以上としている事業所の適用従業員割合は **44.0%**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方式（※）で比較し較差を算定したところ、職員給与が民間給与を **230 円（0.06%）** 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（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平成 29 年 4 月の大阪市における標準生計費は、2人世帯 **170,900 円**、3人世帯 **192,480 円**、4人世帯 **214,080 円**、5人世帯 **235,650 円**となっている。

また、平成 29 年 4 月の消費者物価指数（総務省統計局）は、平成 28 年 4 月に比べ、全国では **0.4%**の上昇、大阪市では **0.3%**の下落となっている。

（資 71 頁：第 28 表、資 72 頁：第 29 表）

5 人事院勧告の概要

人事院は、平成 29 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 631 円 (0.15%) 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及び経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いた若年層を中心とする抑制された昇給の回復) を内容とするものである。

また、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 38 表及び第 39 表に示すとおりである。

(資 87 頁 : 第 38 表、資 89 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

職員の給与に関する条例に定める現行の給料表を別記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**0.9**月分(再任用職員にあっては、それぞれ**0.425**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**1.1**月分(再任用職員にあっては、それぞれ**0.525**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**0.95**月分(再任用職員にあっては、それぞれ**0.5**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**1.65**月分とすること。

ウ 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人事院勧告及び本府の実情等を考慮して引き上げること。

エ 単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

(2) 改定の実施時期

この改定は、平成**29**年4月1日から実施すること。ただし、**(1)**エについては平成**30**年4月1日から実施すること。

別記

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	139,600	228,200	260,800	347,700	387,200	443,200	514,100	572,800
	2	140,700	230,400	262,600	350,000	389,700	445,500		
	3	141,900	232,400	264,400	352,200	392,400	447,600		
	4	143,000	234,300	266,300	354,600	394,900	449,800		
	5	144,100	236,100	268,300	356,900	397,600	451,500		
	6	145,200	237,800	270,500	359,200	400,300	453,300		
	7	146,300	239,600	272,600	361,400	403,100	455,200		
	8	147,400	241,400	274,800	363,700	405,800	457,200		
	9	148,500	243,100	277,100	365,900	408,300	459,100		
	10	149,900	244,900	279,300	368,100	410,700	460,800		
	11	151,200	246,800	281,400	370,200	413,000	462,300		
	12	152,500	248,700	283,600	372,400	415,300	464,100		
	13	153,800	250,300	285,800	374,600	417,400	465,500		
	14	155,300	252,200	287,900	376,800	419,400	467,000		
	15	156,800	253,900	290,000	378,900	421,300	468,400		
	16	158,400	255,700	292,100	381,100	423,300	469,900		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	159,700	257,400	294,400	383,400	425,200	471,200		
	18	161,200	259,400	296,600	385,600	427,100	472,500		
	19	162,700	261,300	298,700	387,700	428,900	473,700		
	20	164,200	263,300	300,900	389,900	430,800	474,700		
	21	165,600	265,200	303,100	391,900	432,700	475,500		
	22	168,300	267,100	305,300	393,700	434,300	476,000		
	23	170,900	268,900	307,400	395,300	435,800	476,400		
	24	173,500	270,800	309,600	397,000	437,400	476,800		
	25	176,200	272,700	311,900	398,700	439,000	477,000		
	26	177,900	274,600	314,000	400,200	440,300	477,400		
	27	179,600	276,400	316,100	401,800	441,600	477,800		
	28	181,300	278,300	318,200	403,400	442,900	478,300		
	29	182,800	280,100	320,300	404,900	444,000	478,900		
	30	184,600	282,000	322,400	406,100	445,300	479,300		
	31	186,200	283,800	324,500	407,200	446,500	479,700		
	32	188,000	285,600	326,600	408,400	447,800	480,100		
	33	189,500	287,400	328,600	409,500	448,700	480,600		
	34	191,300	289,300	330,800	410,700	449,500	480,900		
	35	192,900	291,100	332,800	411,900	450,100	481,300		
	36	194,700	293,000	334,900	413,100	450,600	481,700		
37	195,800	294,600	336,800	414,000	451,000	482,000			
38	197,500	296,400	338,900	414,700	451,500	482,400			
39	199,200	298,200	341,000	415,400	451,800	482,800			
40	200,700	300,000	343,100	416,100	452,200	483,200			
41	205,000	301,800	345,000	416,800	452,500	483,500			
42	206,900	303,500	347,000	417,500	452,800	483,800			
43	209,000	305,100	349,000	418,100	453,100	484,100			
44	210,900	306,800	351,000	418,500	453,400	484,300			
45	212,500	308,500	352,900	419,000	453,600	484,500			
46	214,200	310,200	354,800	419,300	453,800				
47	216,200	311,900	356,700	419,500	454,000				
48	218,200	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				

	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	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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			

	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							
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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

備考

この表は、他の給料表の適用を受けない全ての職員(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	139,900	281,600	341,200	403,900
	2	141,000	284,600	343,500	407,000
	3	142,200	287,400	345,800	410,000
	4	143,300	290,400	348,000	413,100
	5	144,400	293,000	350,100	415,900
	6	145,700	295,900	352,400	418,800
	7	147,000	298,800	354,700	421,700
	8	148,300	301,600	356,900	424,600
	9	149,400	304,300	359,100	427,300
	10	151,100	307,300	361,200	430,100
	11	152,700	310,300	363,300	433,000
	12	154,300	313,300	365,500	435,900
	13	155,800	316,000	367,600	438,900
	14	157,700	318,900	369,600	441,800
	15	159,600	321,800	371,600	444,700
	16	161,600	324,600	373,600	447,600
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	163,400	327,200	375,600	450,500
	18	165,600	329,600	377,800	453,400
	19	167,800	332,000	380,000	456,300
	20	169,900	334,300	382,100	459,100
	21	172,100	336,800	384,100	462,100
	22	174,500	339,100	386,300	464,800
	23	176,800	341,400	388,500	467,500
	24	179,100	343,600	390,700	470,200
	25	181,200	345,900	392,700	473,000
	26	183,300	347,800	394,700	475,600
	27	185,400	349,800	396,600	478,100
	28	187,500	351,700	398,600	480,700
	29	199,200	353,800	400,500	483,200
	30	201,500	355,500	402,500	485,600
	31	203,600	357,200	404,400	488,000
	32	205,900	358,900	406,400	490,400
	33	207,900	360,500	408,300	492,700
	34	210,300	362,200	410,100	495,100
	35	212,700	363,900	411,900	497,500
	36	215,100	365,400	413,700	499,900
37	217,400	366,900	415,600	502,500	
38	220,200	368,400	417,200	504,800	
39	222,900	369,900	418,800	507,000	
40	225,500	371,400	420,400	509,300	
41	228,100	372,800	422,000	511,800	
42	231,300	374,200	423,600	513,700	
43	234,400	375,700	425,200	515,400	
44	237,500	377,100	426,800	517,300	
45	240,200	378,600	428,400	519,000	
46	242,900	380,200	430,000	520,300	
47	245,700	381,800	431,600	521,500	
48	248,400	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 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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	
	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		
	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		
	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		
	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		
	98	325,700	414,300		
	99	326,800	414,600		
	100	327,900	414,900		
	101	328,900	415,100		
	102	329,900			
	103	330,900			
	104	331,900			
	105	332,900			
	106	333,700			
	107	334,500			
	108	335,200			

	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			
再	120	340,500			
任	121	341,000			
用	122	341,500			
職	123	342,000			
員	124	342,500			
以	125	342,900			
外	126	343,400			
の	127	343,800			
職	128	344,300			
員	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
		円	円	円	円	円
	1	242,900	338,200	408,200	589,900	624,800
	2	245,400	341,600	411,100		
	3	247,900	344,900	414,200		
	4	250,400	348,200	417,200		
	5	252,700	350,900	420,200		
	6	256,500	354,500	423,200		
	7	260,200	358,200	426,400		
	8	263,800	361,700	429,300		
	9	267,800	365,000	432,100		
	10	272,400	368,300	434,900		
	11	277,000	371,500	437,800		
	12	281,600	374,600	440,600		
	13	286,000	377,700	443,300		
	14	290,700	381,500	445,900		
	15	295,600	385,400	448,600		
	16	300,400	389,200	451,100		
	17	305,000	392,800	453,600		
	18	309,600	395,700	456,200		
	19	314,100	398,700	458,800		
再	20	318,700	401,600	461,300		
任	21	322,900	404,700	464,000		
用	22	327,000	407,500	466,400		
職	23	330,800	410,400	469,000		
員	24	334,700	413,200	471,500		
以	25	338,200	415,800	474,000		
外	26	341,300	418,200	476,400		
の	27	344,500	420,700	478,900		
職	28	347,600	423,100	481,300		
員	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		

	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		
再	68		492,000	543,000		
任	69		492,700	543,900		
用	70		493,400	544,600		
職	71		494,100	545,300		
員	72		494,800	546,000		
以	73		495,200	546,500		
外	74		495,800	547,000		
の	75		496,400	547,300		
職	76		497,000	547,600		
員	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
		円	円	円	円	円
	1	144,500	248,200	286,800	337,400	386,100
	2	145,900	249,600	289,100	339,700	388,900
	3	147,300	251,200	291,400	342,000	391,600
	4	148,700	252,800	293,700	344,300	394,200
	5	149,900	253,900	295,900	346,600	396,800
	6	151,700	255,400	298,200	349,000	399,500
	7	153,400	256,900	300,500	351,400	402,200
	8	155,100	258,400	302,800	353,700	404,900
	9	156,800	259,800	304,900	355,800	407,500
	10	158,500	261,400	307,200	358,100	409,900
	11	160,200	262,900	309,500	360,400	412,300
	12	162,000	264,400	311,800	362,700	414,600
	13	163,500	265,700	314,300	364,700	416,500
	14	165,400	267,600	316,500	366,900	418,600
	15	167,400	269,500	318,700	369,200	420,600
	16	169,300	271,400	320,900	371,400	422,700
	17	171,200	273,100	323,000	373,400	424,500
	18	173,100	275,000	325,100	375,900	426,600
	19	175,000	277,000	327,200	378,300	428,600
再	20	176,900	278,900	329,400	380,600	430,700
任	21	178,800	280,500	331,700	382,800	432,500
用	22	180,300	282,400	333,700	385,100	434,100
職	23	181,800	284,200	335,600	387,300	435,600
員	24	183,300	286,100	337,600	389,500	437,200
以	25	188,700	288,000	339,800	391,300	438,800
外	26	190,200	289,900	341,800	393,200	440,100
の	27	191,600	291,800	343,700	394,900	441,400
職	28	193,200	293,700	345,700	396,600	442,700
員	29	194,600	295,500	347,600	398,300	443,900
	30	196,600	297,400	349,500	399,900	444,900
	31	198,400	299,300	351,300	401,600	445,900
	32	200,200	301,200	353,200	403,300	446,900
	33	201,800	302,900	355,000	404,800	447,900
	34	203,800	304,700	356,900	406,100	448,900
	35	205,600	306,500	358,700	407,300	449,900
	36	207,500	308,300	360,600	408,600	450,700
	37	209,200	309,900	362,500	409,500	451,400
	38	211,000	311,600	364,200	410,700	451,800
	39	212,900	313,300	365,900	411,900	452,200
	40	214,700	315,000	367,500	413,100	452,500
	41	216,200	316,500	368,700	414,000	452,700
	42	217,700	318,200	369,900	414,800	452,900
	43	219,400	319,900	371,100	415,600	453,100
	44	221,000	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

	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	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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				

	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				
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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 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	157,900	235,200	261,200	293,000	341,200
	2	159,300	237,200	262,300	295,100	343,500
	3	160,800	239,200	263,500	297,200	345,800
	4	162,200	241,100	264,700	299,200	348,100
	5	163,600	243,000	266,000	301,000	350,200
	6	165,100	244,400	267,400	302,900	352,500
	7	166,600	245,800	268,800	304,900	354,800
	8	168,100	247,100	270,200	306,900	357,100
	9	169,400	248,100	271,500	309,000	359,300
	10	171,100	249,700	273,000	311,000	361,300
	11	172,700	251,200	274,500	313,000	363,300
	12	174,300	252,800	276,200	315,000	365,300
	13	175,800	254,100	277,900	316,800	367,300
	14	177,800	255,200	279,600	318,700	369,400
	15	179,800	256,400	281,300	320,600	371,500
	16	181,800	257,600	283,000	322,500	373,600
	17	193,500	258,700	284,600	324,400	375,800
	18	195,900	259,900	286,200	326,200	377,800
	19	198,200	261,100	287,800	327,900	379,700
	20	200,500	262,300	289,400	329,700	381,800
	21	202,900	263,400	291,100	331,400	383,800
	22	204,300	264,800	292,700	333,100	385,900
	23	205,700	266,100	294,400	334,800	387,800
	24	207,100	267,500	296,000	336,600	389,900
	25	208,500	269,000	297,500	338,400	391,800
	26	209,900	270,600	299,400	340,200	393,700
	27	211,300	272,200	301,300	341,900	395,400
	28	212,700	273,800	303,200	343,600	397,300
	29	214,100	275,300	304,900	345,200	399,100
	30	215,700	276,900	306,700	346,900	401,000
	31	217,300	278,500	308,500	348,600	402,900
	32	218,900	280,100	310,200	350,400	404,800
	33	220,500	281,600	311,700	352,200	406,500
	34	222,500	283,100	313,400	354,100	408,200
	35	224,400	284,600	315,000	355,900	410,000
	36	226,400	286,000	316,600	357,700	411,800
	37	228,200	287,400	318,200	359,600	413,500
	38	230,100	288,900	319,800	361,300	415,300
	39	232,000	290,300	321,400	363,000	417,100
	40	233,900	291,800	323,000	364,700	418,900
	41	235,900	293,300	324,500	366,200	420,500
	42	237,300	294,800	326,000	367,600	422,100
	43	238,600	296,400	327,500	369,100	423,700
	44	240,000	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

	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	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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		

	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				
再任用職員以外の職員	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
		円	円	円	円	円
	1	153,100	186,200	272,100	408,100	480,500
	2	154,600	189,000	274,700	409,900	482,000
	3	156,100	191,700	277,300	411,500	483,500
	4	157,600	194,400	280,100	413,000	485,000
	5	159,300	197,300	282,600	414,500	486,400
	6	161,200	199,000	285,400	416,000	487,200
	7	163,000	200,600	288,200	417,500	488,000
	8	164,800	202,300	291,000	419,000	488,800
	9	166,600	204,100	293,500	420,400	489,700
	10	168,700	205,800	296,300	421,900	490,500
	11	170,700	207,300	299,100	423,400	491,300
	12	172,700	209,000	301,900	424,900	492,100
	13	174,700	210,700	304,500	426,300	492,700
	14	176,900	212,700	307,400	427,900	493,500
	15	179,100	214,800	310,200	429,500	494,300
	16	181,300	216,800	313,000	431,100	495,100
	17	183,600	218,600	315,800	432,700	496,000
	18	186,200	220,900	318,600	434,300	496,800
	19	188,700	223,200	321,400	435,900	497,400
	20	191,200	225,500	324,200	437,500	498,000
	21	193,700	227,700	327,000	439,100	498,600
	22	195,400	230,600	329,500	440,700	499,200
	23	197,100	233,600	332,000	442,300	499,800
	24	198,800	236,500	334,500	443,800	500,400
	25	200,300	239,500	336,900	445,300	501,000
	26	202,000	242,400	339,300	446,600	501,600
	27	203,500	245,200	341,700	447,900	502,200
	28	205,200	248,000	344,000	449,200	502,800
	29	206,500	250,400	346,300	450,600	503,400
	30	208,300	253,100	348,600	451,800	
	31	210,100	256,100	350,800	452,900	
	32	211,900	259,000	353,100	454,100	
	33	213,600	262,000	355,300	455,400	
	34	215,700	264,500	357,600	456,600	
	35	217,800	267,100	359,900	458,100	
	36	220,000	269,600	362,200	459,600	
	37	221,900	272,200	364,400	461,000	
	38	223,900	274,900	366,700	462,500	
	39	226,000	277,600	369,000	464,000	
	40	228,000	280,300	371,200	465,500	
	41	230,000	282,600	373,400	466,900	
	42	231,700	285,300	375,700	467,800	
	43	233,400	288,000	377,900	468,700	
	44	235,100	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	

	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	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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	

	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		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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、高等学校若しく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又は学校教育法第71条の規定により高等学校における教育と一貫した教育を施す中学校に勤務する職員で人事委員会規則で定めるもの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	153,100	168,900	272,100	388,700	445,700
	2	154,600	171,000	274,700	390,500	446,700
	3	156,100	173,100	277,300	392,300	447,700
	4	157,600	175,300	280,100	394,000	448,900
	5	159,300	177,300	282,600	395,600	449,900
	6	161,200	179,500	285,400	397,400	450,800
	7	163,000	181,700	288,200	399,200	451,600
	8	164,800	183,900	291,000	401,100	452,500
	9	166,600	186,200	293,500	402,900	453,600
	10	168,700	189,000	296,300	404,600	454,400
	11	170,700	191,700	299,100	406,300	455,200
	12	172,700	194,400	301,900	407,900	456,200
	13	174,700	197,300	304,500	409,300	457,000
	14	176,900	199,000	307,400	410,600	457,700
	15	179,100	200,600	310,200	411,800	458,400
	16	181,300	202,300	313,000	413,000	459,000
	17	183,600	204,100	315,800	414,600	459,500
	18	186,200	205,800	318,600	415,800	460,200
	19	188,700	207,300	321,400	417,100	460,900
再	20	191,200	209,000	324,200	418,400	461,600
任	21	193,700	210,700	327,000	419,400	462,100
用	22	195,400	212,700	329,500	420,800	462,800
職	23	197,100	214,800	332,000	422,200	463,500
員	24	198,800	216,800	334,500	423,600	464,200
以	25	200,300	218,600	336,900	424,600	464,800
外	26	201,900	220,900	339,300	425,800	465,500
の	27	203,300	223,200	341,700	427,000	466,200
職	28	204,900	225,500	344,000	428,200	466,900
員	29	206,400	227,700	346,300	429,000	467,400
	30	208,300	230,600	348,500	430,200	468,100
	31	210,200	233,600	350,700	431,400	468,800
	32	212,000	236,500	352,900	432,600	469,500
	33	213,500	239,500	355,000	433,500	470,100
	34	215,500	242,400	357,000	434,100	470,800
	35	217,500	245,200	358,900	434,700	471,500
	36	219,500	248,000	360,900	435,300	472,200
	37	221,400	250,400	363,000	436,000	472,700
	38	223,400	253,100	364,800	436,600	
	39	225,300	256,100	366,500	437,200	
	40	227,100	259,000	368,300	437,800	
	41	229,000	262,000	370,100	438,200	
	42	230,700	264,500	371,800	438,700	
	43	232,400	267,100	373,400	439,200	
	44	234,100	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	

	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
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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			
再	129		409,800			
任	130		410,200			
用	131		410,800			
職	132		411,200			
員	133		411,500			
以	134		411,900			
外	135		412,300			
の	136		412,700			
職	137		413,100			
員	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		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(高等学校等教育職給料表の適用を受ける職員を除く。)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	162,600	204,000	228,400	274,700	326,300	391,700	434,600	440,200
	2	164,300	206,000	230,700	275,900	328,600	394,100	436,500	442,100
	3	166,100	208,100	233,000	277,400	330,900	396,500	438,200	443,800
	4	167,800	210,100	235,100	278,900	333,100	398,700	440,000	445,600
	5	169,300	212,200	236,500	280,500	335,500	400,800	441,300	447,100
	6	171,200	214,100	238,500	282,300	337,800	403,100	443,000	448,800
	7	173,000	216,000	240,500	284,000	340,200	405,400	444,600	450,500
	8	174,900	217,900	242,500	285,800	342,600	407,700	446,400	452,300
	9	176,600	220,100	244,400	287,800	344,900	409,900	447,800	453,600
	10	178,300	222,300	246,400	289,600	347,200	412,200	449,500	455,300
	11	180,000	224,600	248,300	291,500	349,500	414,500	451,000	456,900
	12	181,700	226,600	250,400	293,300	351,700	416,700	452,700	458,600
	13	183,600	228,000	252,200	295,000	354,100	418,700	453,900	459,600
	14	185,700	230,000	253,800	297,500	356,500	420,900	455,700	461,000
	15	187,800	232,100	255,500	299,800	358,800	423,000	457,500	462,600
	16	189,900	234,200	257,200	302,200	361,100	425,000	459,200	464,400
	17	192,100	236,000	258,500	304,400	363,300	426,800	460,700	465,800
	18	194,500	238,100	260,200	306,800	365,600	428,600	462,500	467,500
	19	196,900	240,100	262,100	309,100	367,900	430,300	464,300	469,200
再	20	199,300	242,000	263,800	311,400	370,200	431,900	466,000	471,000
任	21	201,800	243,800	265,500	313,500	372,500	433,500	467,400	472,500
用	22	203,600	245,200	266,900	315,800	374,800	435,000	469,100	474,100
職	23	205,400	246,600	268,300	318,200	377,100	436,400	470,800	475,700
員	24	207,200	247,900	269,700	320,500	379,400	437,800	472,500	477,300
以	25	209,100	248,700	271,000	322,700	381,600	439,300	473,800	478,600
外	26	210,800	250,200	272,800	325,100	384,000	440,900	475,200	480,000
の	27	212,500	251,700	274,400	327,600	386,300	442,500	476,600	481,400
職	28	214,200	253,100	276,300	330,000	388,700	444,100	478,000	482,800
員	29	216,300	254,500	277,900	332,000	390,700	445,300	479,000	484,000
	30	218,600	255,700	279,800	334,300	393,100	447,000	479,600	484,700
	31	221,000	256,900	281,600	336,700	395,400	448,700	480,100	485,400
	32	223,300	258,300	283,400	339,000	397,700	450,400	480,700	486,100
	33	225,600	259,500	284,800	341,100	399,700	451,700	481,100	486,400
	34	227,500	260,900	287,000	343,300	401,900	453,300	481,700	487,100
	35	229,600	262,300	289,200	345,500	404,100	454,900	482,200	487,800
	36	231,600	263,700	291,300	347,600	406,300	456,100	482,700	488,400
	37	233,500	265,100	293,500	349,800	408,200	457,200	483,100	488,800
	38	235,600	266,500	295,500	351,900	410,400	457,700	483,600	489,500
	39	237,500	267,900	297,500	354,000	412,600	458,100	484,100	490,200
	40	239,400	269,400	299,400	356,100	414,800	458,500	484,600	490,900
	41	241,100	270,500	301,100	358,200	416,400	458,700	484,800	491,400
	42	242,800	272,200	303,000	360,300	418,100	459,100	485,200	492,100
	43	244,400	273,900	304,900	362,300	419,800	459,500	485,700	492,500
	44	245,900	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

	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		
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	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				

	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					
再	125	353,800	378,000	396,900					
任	126	354,300	378,400	397,300					
用	127	354,700	378,800	397,700					
職	128	355,100	379,200	398,100					
員	129	355,300	379,500	398,300					
以	130	355,500	379,700	398,700					
外	131	355,900	380,000	399,100					
の	132	356,300	380,300	399,500					
職	133	356,600	380,500	399,800					
員	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。

2 勧告の考え方

(1) 本年の給与改定について

ア 経済状況及び民間の賃金動向

平成 29 年 4 月時点の経済状況を示した月例経済報告(平成 29 年 6 月内閣府)では、企業収益や雇用情勢の改善、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おり、政府においては、好調な企業収益を、投資の増加や賃上げ・雇用環境のさら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さら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(対象規模：資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の企業)によると 2.11%、6,570 円の引上げ、日本労働組合総連合会(連合)調査によると 1.98%、5,712 円の引上げ、うち組合員数 300 人未満の組合では 1.87%、4,490 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 1.94%、5,629 円の引上げの報告がなされている。

イ 職員給与の状況

本府の職員給与については、平成 23 年度に「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、また、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。

なお、平成 28 年は、職員と民間従業員との給与水準の比較方法を見直し、その結果、給料表の引下げ改定の勧告を行ったところであるが、勧告した実

施時期を早めて改定が行われたところである。

ウ 給与較差の状況

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**230円（0.06%）**下回っていることが明らかになった。

エ 給与較差の解消方策

上記のとおり、本年の月例給における較差は**230円（0.06%）**と小額である。これと類似する状況であった平成**20**年（較差**204**円、**0.05%**）、平成**22**年（較差**199**円、**0.05%**）においては、人事院勧告の取扱いも参考に勧告を行わないとした経過がある。

本年の勧告においては、本府職員の採用環境が厳しい状況（大阪府の有効求人倍率：平成**24**年度**0.81**倍から平成**28**年度**1.42**倍、大阪府職員採用試験の競争倍率：平成**24**年度**9.9**倍から平成**28**年度**6.1**倍）にあることに鑑み、人事院勧告において初任給を含む若年層を中心とした改定が行われることも踏まえ、較差の範囲内において、初任給及び若年層の給料月額を引き上げることにより、較差の解消を図ることとした。

(ア) 給料表

平成**29**年の「民調」における府内民間従業員の初任給は、大学卒で**204,112**円、高校卒で**167,064**円となっており、本府の行政職給料表適用職員の初任給（給料及び地域手当）が、大学卒程度で**200,688**円、高校卒程度で**162,615**円であるため、大学卒程度で**3,424**円、高校卒程度で**4,449**円民間を下回っている状況にある。（資54頁：第15表）

さらに、人事院勧告において、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等を踏まえ、**1,000**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** 円引き上げることとされた。この勧告による改定が実施された場合、大阪市域に勤務する国家公務員の大卒者の初任給（俸給及び地域手当）は、**207,872** 円になると見込まれる。

以上のことから、行政職給料表については、初任給を **2,000** 円引き上げるとともに、現行の給料表における昇給カーブとのバランスも考慮し、較差の範囲内で **20** 歳台半ばまでの若年層についても引上げ改定を行うこととした。

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。

オ 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 **4.40** 月分にあたる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 **4.30** 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 **4.40** 月分とする必要があると判断した。（資 68 頁：第 20 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られるものであり、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 21 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。

カ 初任給調整手当

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

キ 単身赴任手当

再任用職員の給与については、制度導入時（平成13年）に、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の生活関連手当は支給しないこととされ、その後、平成26年の人事院勧告において、転居を伴う異動をする職員の増加と民間事業所における支給状況を踏まえ、再任用職員に単身赴任手当を支給することとされたところである。

一般行政部門における再任用職員については、退職者の知識・経験のより一層の活用及び適正な組織運営を図る観点から、公募による上位職階への任用が拡大される予定であり、今後、転居を伴う広域な人事異動も想定されることを踏まえ、国と同様に、異動に伴い単身赴任となった再任用職員に対して単身赴任手当を支給することとした。

(2) 国家公務員給与との均衡について

地方公務員法において、職員給与は国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業員の給与等を考慮して定めることとされている（均衡の原則）。

国家公務員給与との均衡のあり方に関しては、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については、地域の民間給与との均衡を図りつつ、それぞれの地域における国家公務員の給与水準も目安とすべきとされている。また、国家公務員の給与水準との比較にあたっては、本給のみの比較によるラスパイレス指数を用いる方法、各団体の地域手当支給率を加味した地域手当補正後ラスパイレス指数を用いる方法があるとされている（総務

省の研究会報告書（平成 18 年 3 月）及び一般財団法人自治総合センターの調査研究会報告書（平成 29 年 3 月）。

本府の給与制度について見ると、まず、給料表の構造については、国家公務員の給料表とは異なる独自の給料表であり、一つの職階に一つの級を割り当てることを基本とするとともに、級間の給料の重なりをできる限り縮小するなど「職務給の原則」を徹底したものとなっている。また、民間との給与比較の対象となる諸手当の種類・内容については、相当する国家公務員の諸手当に準じたものとなっている。

本府の給与水準については、「民調」に基づく府域の民間給与水準に依拠して勧告を行うこととしている。

なお、平成 28 年 4 月 1 日現在の府域における国家公務員の給与水準との関係で見ると、本給を比較対象としたラスパイレス指数では **101.5** と国家公務員の水準を上回っているが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では **99.4** と国家公務員の水準を下回っている状況にある。
(資 49 頁：第 13 表)

(3) 賃金センサスの活用・研究

賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）においては、公民の給与比較において対象外としている通勤手当が含まれていることに加えて、前年分の月例給についての調査結果であることなど、一定の制約があるものの、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上で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も、賃金センサスを活用し、民間給与の分析を行った。

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、課長級の人数に大きな差異があり、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 31 表、資 80 頁：第 32 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概ね均衡している状況であった。

(資 81 頁：第 33 表、資 82 頁：第 34 表、資 83 頁：第 35 表、資 84 頁：第 36 表)

また、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 30 表)

こうした状況も参考としつつ、本年の給与勧告にあたって検討を行ったところ、先に述べたとおり、本府職員の採用環境が厳しい状況にあることなどに鑑み、有為な人材の確保の観点から、初任給及び若年層の給料月額を改定することとしたところである。

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

経済のグローバル化やIT化の進展など急速に進む社会状況の変化を背景とした府民ニーズの複雑・多様化の下で、これまで以上に行政サービスの充実・向上が求められている。一方、行政は限られた財源・人員で、これら多様な課題に迅速・的確に対応することが必要となっている。

こうした中、府政執行の重要な担い手である職員には、府民のためにより一層職務に精励し、その職責を果たすことが求められている。任命権者においては、職員がその使命と職責を全うし、安心して職務に専念できるよう、府民の理解を得つつ、職員の給与その他の勤務条件を適切に整備すべき責務がある。

また現在、少子・高齢化という社会構造の変化の中、長時間労働の是正を含めたワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革が、社会全体で取り組むべき重要な課題となっており、公務の場においても早急な取組みが必要とされている。

本委員会は、人事行政に関する中立的な専門機関として、職員の給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、これまでも様々な観点から意見を申し述べてきたところであるが、上記の課題に適切に対応していく観点から、以下のとおり意見を申し述べるものである。

1 給与制度のあり方

(1) 給与勧告について

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償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、職員給与を社会一般の情勢に適応させるべく行うものであることから、職員の生活を維持するための措置として、最も重要な制度である。かかる代償措置の実効性は、人事行政に関する中立的な専門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。このため、当該地方公共団体の長はこれを尊重すべき立場にあるとされている。

本府における人事委員会の給与に関する勧告の取扱いについて見ると、平

成**26**年**10**月の給与に関する勧告においては、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が実施されず、また、平成**27**年**10**月の給与に関する勧告においては、民間との給与較差に基づく給料表等の引上げ改定の勧告が実施されなかった。さらに、昨年の給与に関する勧告においては、実施時期に関する勧告に反して給料表の減額改定の実施時期を早めて実施された。

こうした近年の対応を見ても、本府職員の給与については、本来あるべき社会一般の情勢に適応したものとは言い難い状況に置かれてきた経過があると言わざるを得ない。

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。真に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ことを改めて指摘しておく。

(2) 再任用職員の給与

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は重要な検討課題である。

平成**29**年の「民調」において、**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係員級の月例給は**23.2**万円であり、本府の主事級の再任用職員の月例給が**24.1**万円であることから、民間を上回っている状況も見られた。

しかしながら、民間企業の再雇用者の給与額のデータ数が限られていることなどを勘案し、本府の再任用職員の給料月額については、これまでどおり、再任用職員以外の職員の給料月額の改定の考え方に準じて改定を行うこととし、その結果、本年においては**20**歳台後半以降の職員の給料改定に準じ給料月額の改定を行わないこととした。

再任用職員の給与のあり方については、本年の人事院勧告において「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

まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととする」とされたところであり、本委員会においても、引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていくこととする。

(3) 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、平成26年1月から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑制する昇給制度の見直しが実施されており、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、人事評価結果における下位区分の職員の昇給号給数を一定抑制しつつ、「良好（標準）」以上の区分の昇給幅を一律にするという、国とは異なる独自の制度を運用しているところであるが、今後、本府の実情、国や他の都道府県及び民間企業の動向等も踏まえつつ、昇給抑制を含めた高齢層職員の給与のあり方について、引き続き、検討を行っていく必要がある。

(4) 管理職給与の減額措置について

管理職手当について、本府では、平成9年度から減額が続けられている。こうした給与の減額はやむを得ず実施されるとしても、緊急避難的な特例措置でなければならない。減額の取扱いが長期にわたり続けられている現状については、あるべき適正な給与制度からすれば、適切な措置とは言い難く、早急に再考される必要がある。

2 職員の意欲・能力向上につながる人事制度

(1) 有為な人材の確保

複雑・多様化する行政課題や行政需要に的確に対応できる有為な人材を、将来にわたり安定的、継続的に確保することは極めて重要である。

近年の職員採用を取り巻く環境は、受験年齢人口の減少、景気動向の影響などから人材獲得競争が激化しており、受験者数の確保自体が容易ではない

状況にある。特に一部の技術職種において競争倍率が低く、その傾向が顕著となっている。

こうした中で、より多くの受験者を確保するためには、まず何より、職員が仕事にやりがいや生きがいを感じることでできる魅力のある職場であること、適正な勤務条件や勤務環境が整っていることが必要であり、その上で、本府における仕事の魅力等を積極的・効果的に発信することが有用と考えるものである。

採用試験について、本府では、平成**23**年度から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人物重視の試験を実施してきた。さらに平成**27**年度からは、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、制度改革を行ってきた。

今後の課題は、こうした採用試験により採用された職員が、職務上必要な能力や適性を有し期待される成果を挙げているか否かを検証することにある。本委員会としては、任命権者と協力して検証の仕組みを構築するなどの取組みを行うこととしている。

(2) 人材育成のあり方

職員は、府政執行の重要な担い手である。本府が複雑・多様化した府民ニーズに応え、府民サービスの充実・向上を図っていくためには、一人ひとりの職員が行政のプロフェッショナルとしての資質・能力を備え、かつ高いモチベーションを保持して日々の仕事に取り組むことが必要である。こうした職員を確保していくためには、有為な人材を採用するとともに、採用後における職員の人材育成が重要な課題である。

人材育成のあり方については、職員自身がやる気・やりがいを持って自己研鑽に努めることが基本であり、外形的な制度整備に留まらず、真に職員の自主的・意欲的な能力開発の支援となる取組みが必要と考えるところである。

このような観点から、研修や昇任、昇格、人事評価のあり方のほか、意思決定プロセスなど組織運営面でのあり方も視野に置いた総合的な検討が求められる。

なお、人材育成は、その効果が現れるまでに時間を要するものであることから、早急な取組みが必要であることを指摘しておく。

(3) 人事評価制度

地方公務員法の改正により、平成**28**年度から定期的な人事評価の実施と人事評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが任命権者に義務づけられた。

本府においては、それに先立ち、職員基本条例に基づく相対評価による人事評価制度が平成**25**年度から本格実施され、以降、制度の検証と運用改善が図られつつ現在に至っている。

本府の人事評価制度は、絶対評価を行った上で相対評価を行うものであるが、これまで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によると、絶対評価結果について「納得できた」と回答した者の割合は概ね7割、相対評価結果について「納得できた」と回答した者の割合は概ね6割で推移している。

一方、平成**28**年度実施の人事評価制度の検証結果（平成**29**年9月）によると、昨年の検証結果同様、平成**29**年7月に行われた職員アンケート調査（以下「アンケート調査」という。）での回答者の約**22%**に相当する**1,500**人近くの職員が人事評価制度によって執務意欲を低下させている状況が見られるなど、職員基本条例が人事評価の目的として掲げる職員の資質、能力及び執務意欲の向上が達成できているとは言い難い状況が続いている。

例えば、平成**28**年度実施の人事評価では、絶対評価（二次評価）結果「B」の職員のうち約**20%**に当たる**1,185**人の職員が、下位の相対評価区分（第四、第五区分）に分布することとなるなど、相対評価における評価区分の分布割合が職員基本条例に基づいて固定的に運用される結果、相対評価結果と個々の職員の絶対評価（二次評価）による評価結果とで大きな乖離が生じること

となり、このことが制度運用上の主要な問題点と認識されている。

本委員会としては、まず、職員の人事評価制度については絶対評価が基本であると考え、相対評価を前提にするとしても評価区分の分布割合を柔軟化する運用や制度設計の見直しが検討されるべきであると考え、もともと、基礎となる絶対評価が適切に実施されることは不可欠なことであり、これまでの絶対評価結果の分布状況も見ながら、信頼性が担保されるよう適正な運用に努めるべきであることは言うまでもない。

なお、アンケート調査結果によると、評価者は面談を通じて職員の育成を図るべき立場にあるにも関わらず、回答した評価者のうち約**60%**の者が相対評価結果について十分説明できなかつたとしている。人事評価制度は、人材育成の大きな柱ともなる制度であり、人事評価にあたっては、評価者が面談等を通じて、部下の能力向上や改善に向けた助言・指導を行うことが重要であり、評価者が評価結果を十分に説明できないという状況については、早急に改善されるべきである。

また、人事評価結果の給与反映に関しても、全回答者の約**65%**の者が何らかの改善を求めているなどの課題も見られるところであり、昇給の長期的影響、昇任や昇格における給与反映のあり方等も考慮しつつ、改善に向けて検討を進めることが必要と考える。

本来、人事評価制度は、職員それぞれの実績や能力を公正に評価し、これを任用や給与等の人事管理の基礎として活用するとともに、上司と部下職員との面談を通して、職員の気づきを促すなどにより、職員の資質、能力、執務意欲の向上を図ることを目的とするものである。その目的に適うよう、人事評価制度及び運用のあり方について、さらなる検討が求められる。

3 働きやすい職場環境に向けて

—ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進—

少子・高齢化社会、男女共同参画型社会の中で、子育てや介護に携わる機会の増加やライフスタイルの変化、また、持続的な成長という観点からも女性や高齢者の力をより一層いかしていくことが必要とされており、これまで

の仕事用最優先するような働き方は見直されるべきとされている。

働き方改革は、長時間労働の是正を図ることに加え、こうした社会的要請の中で仕事のやり方や職場環境を改革し、仕事と生活の調和を実現するとともに、あらゆる働き手がある社会をめざす総合的な取り組みである。

本府においても、働き方改革の推進が課題であり、こうした観点から、以下意見を述べる。

(1) 長時間労働の是正

長時間労働は心身の健康に悪影響を与えるだけでなく、仕事の能率を低下させるほか、仕事と家庭の両立を困難にし、女性のキャリア形成や男性の育児参加を阻む原因の一つとなっている。職員の働く意欲を高め、執務に対するパフォーマンスを最大限に引き出す上で、長時間労働の是正は大きな課題である。

厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月）において、使用者に労働時間を適切に管理する責務があることなどを明確にしたところである。

本府の一般行政部門における時間外勤務実績については、1 人 1 月当たり平均で、平成 27 年度が 11.9 時間、平成 28 年度は 11.7 時間であり、また本府における上限規制である年間 360 時間を超える職員数については、平成 27 年度が 726 人、平成 28 年度は 685 人であった。このほか、いわゆる「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数は、平成 27 年度が延べ 671 人、平成 28 年度は延べ 395 人であった。

本府では、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たこれまでの様々な取り組みに加え、「大阪府庁版『働き方改革』（第 1 弾）」（平成 28 年 11 月）において、時間外勤務の見える化、グループ内での定時退庁の取り組み、過重労働ゼロに向けた改善措置及び時間外勤務実績に着目した人員配置等が盛り込まれ、順次実施されてきたところであり、上記のように、昨年度と比べ改善傾向が見られる

ことは、これらの取組みが一定の効果を挙げたことを示していると考えられる。

しかしながら、1人1月当たりの時間外勤務実績については、平成27年度から増加している部局があることや、「過労死ライン」を超える時間外勤務者がなお相当数存在する状況は看過し難いと言わざるを得ず、さらなる改善に向けた取組みが急務である。

ところで、長時間労働の是正のためには、その要因を踏まえた的確な対応が必要である。長時間労働の要因は一様ではないが、例えば、上司を含めた職員の意識や習熟度に起因するもの、業務の繁閑の差や災害発生等による時期的あるいは突発的な要因によるもの、業務量と人員配置の関係に起因するもの等が考えられる。

職員の意識や習熟度に起因するもの、時期的な要因によるものについては、これまでも意識改革の推進や業務の効率化、時間管理の徹底等様々な取組みが行われてきたところであり、引き続き取組みの強化が求められる。

こうした様々な取組みや工夫によっても、なお時間外勤務の縮減が図られないような場合には、府民サービスの水準確保や職員の健康管理等のため、業務量に応じた適正な人員配置を基本に、全庁的な視点で柔軟な職員配置も含め適正な職員数の確保に努めることが必要である。併せて、人的コストが限られている中では、配置された職員数において適切に仕事が行い得るよう、業務の見直しも含めた徹底したマネジメントが求められる。

平成29年9月に「大阪府庁版『働き方改革』(第2弾)」が取りまとめられ、時間外勤務の適正な把握・管理や時間外勤務の縮減に向けた上司のマネジメント力の発揮等が盛り込まれたところであるが、今後上記の観点にも十分留意しつつ組織を挙げての取組み強化を求めるものである。

(2) 柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの確立のためには、職員一人ひとりがその重要性を自覚するとともに、職員の執務意欲を高め、パフォーマンスを最大限発揮し得る働きやすい環境整備を図っていくことが求められるところであり、

柔軟な勤務時間の設定やITの活用による場所にとらわれない働き方ができる仕組みづくりなども必要である。

国においては、「働き方改革実行計画」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）を策定したところであり、本府でも、「大阪府庁版『働き方改革』（第1弾）」を策定し、業務に応じた柔軟な勤務時間の設定やサテライトオフィスの試行実施等を順次行っているほか、「大阪府庁版『働き方改革』（第2弾）」においては、テレワーク（在宅勤務）の試行実施やサテライトオフィスの利用拡大等の実施が盛り込まれている。

今後、これらの取組み項目を着実に実行するとともに、その実効性を検証しつつ、より一層働き方改革を推進していくことが求められる。

(3) 女性職員の活躍推進

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、女性職員の活躍推進の取組みがなされている。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき「大阪府特定事業主行動計画」が策定され、具体的な数値目標を掲げた取組みが進められているところである。

こうした中、近年、新規採用者の約半数を女性が占め、将来の職員構成においては女性職員の割合が上昇していくことが見込まれる一方、行政職における主査級昇任考査においては、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いる。このような状況のまま推移すれば、将来、本府の組織がその機能を十分に発揮し得なくなることも懸念される。

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少なくない。

今後、全ての職員の昇任意欲を醸成することと併せて、女性職員がその能力を十分に発揮し、管理職等責任ある立場においてより一層活躍できるよう、男女が共に働きやすい職場環境づくりを進めていくことが必要である。

また、採用環境が厳しい今日、結婚、出産、育児等の理由で中途退職した

職員を再び採用できる制度を整備することなども、女性活躍推進の観点から有効と考えられる。

(4) 子育て、介護支援

少子・高齢化の進展や女性活躍の推進が図られる中で、男女を問わず育児や介護に携わる機会が増大してきている。今後、育児や介護に携わる職員がその事情に合わせて仕事と家庭を両立できる勤務環境を整備していくことがますます重要な課題となっている。国の「働き方改革実行計画」でも、仕事と家庭の両立を一層支援する施策が盛り込まれるなど、仕事と育児や介護の両立支援は社会的な要請である。

本府では、地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正に基づき、平成**29**年1月から育児休業等の対象となる子の範囲の拡大や介護時間の創設等が行われた。さらに平成**29**年4月からは、介護休暇について、取得期間の制限が緩和されている。

これらも含めた諸制度のもと、一般行政部門における平成**28**年度の男性の育児参加休暇取得率は**60.3%**となっており、「大阪府特定事業主行動計画」において当面の目標としていた取得率**50%**を達成している。

一方、一般行政部門における平成**28**年度の育児休業取得率は、女性職員が**86.0%**であるのに対し、男性職員は**4.0%**となっており、男性職員の取得率が極めて低い状況にある。この状況は平成**27**年度の男性職員の取得率**1.6%**からは改善されているものの、今後、男性の育児休業の取得を促進することなどにより、仕事と家庭の両立ができる環境をさらに整備していくことが必要である。

任命権者においては、男性の育児参加に対する意識啓発をはじめとした上記行動計画における目標達成に向けた取組みを着実に進めるとともに、介護休暇等の制度について、より一層周知を行うことなどにより、仕事と育児や介護の両立支援を一層推進していくことを期待するものである。

(5) 健康管理・メンタルヘルス

労働安全衛生法は、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を、事業者の責務と位置づけている。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、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など様々な対策が進められている。

加えて、平成27年12月からいわゆるストレスチェックの実施が事業者に義務づけられたことにより、本府においても、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導が実施されているところである。

こうした取組みがされているものの、本府の一般行政部門における休業者数（7日以上、延べ人数）の職員数に占める割合は5%台で、このうち精神疾患（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が約4割の水準で推移しているところであり、職場のストレス要因に対する対応が重要な課題というべきである。

ストレスチェックの狙いは、定期的に労働者のストレス状況を検査し、本人のストレス状況に関する気づきを促すことにより、ストレスの低減に努めさせるとともに、管理・監督者においては、職場のストレス要因を評価したうえ、職場環境の改善につなげることにある。任命権者においては、かかるストレスチェックを十分活用するとともに、日常的に良好な職場環境の保持に努めるなど、職員が健康で働きやすい職場づくりに向けた持続的な取組みが求められる。

(6) ハラスメント防止

ハラスメントは、職員の人格や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。

本府においては、これまでもハラスメント防止に向け、知事、教育長からのメッセージの発出、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」等の策定や職員研修など、様々な取組みが行われているところである。また、新たに「職場における妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定するなどの対応が図られたところである。

こうした取組みがなされているとはいえ、本委員会が設置する職員総合相談センターに寄せられる相談のうち、ハラスメントに関する相談は、平成 27 年度の 12 人延べ 28 件から平成 28 年度には 23 人延べ 67 件と急増しており、また総相談件数に占める割合も平成 28 年度は 22.6%と少なくない状況にある。

ハラスメントのない職場づくりに向けては、所属長等のリーダーシップのもと、全ての職員がハラスメントを許さないという価値観を共有する職場風土の確立が強く求められる。

任命権者においては、これまでのハラスメント防止の取組みが所期の効果を得られているか十分検証を行うとともに、ハラスメントを許さない職場風土づくりに向け、職員へのさらなる啓発をはじめ、より実効性のある職場のハラスメント防止対策を講ずるなど、引き続き積極的な取組みを求めるものである。

4 公務員制度をめぐるその他の諸課題

(1) 教職員を取り巻く諸情勢

教員が子どもたちと向き合い、良質な教育に取り組むことができる職務環境を整備することは極めて重要であり、ワーク・ライフ・バランスの確保、とりわけ長時間労働の是正は重要な課題である。

教員は、通常の授業以外にも、課外授業、部活動、修学旅行等の校外行事のほか、授業準備、学習評価、生徒指導、保護者対応、各種事務等多岐にわたる業務を担っており、またこれらの業務が在校中に限らず校外や帰宅後に

も及んでいることに留意する必要がある。

教員の長時間労働の実情の把握は容易でないが、このうち在校中の長時間労働の実態については、近時明らかになってきている。府立学校における教員の時間外在校時間については、平成 28 年度実績で 28.1 時間となっている（各月平均値）。全体として見ると、平成 27 年度の 29.2 時間から減少しているところであるが、校種別に見ると支援学校で減少しているものの、その他の府立学校では増加している。さらに 1 人当たり時間外在校時間が年間 800 時間以上 1,000 時間未満の者が 4.2%、1,000 時間以上の者が 1.9%存在している。府立学校における教員の時間外在校時間の実態は依然として深刻であると言わざるを得ない。

府立学校においては、全校一斉退庁日及びノークラブデー（部活動休養日）を実施するとともに、平均時間外在校時間が月 80 時間を超える教員に対して、学校長を通じた指導等を行うなど、長時間労働を是正するための取組みが実施されているところであるが、上記の実情は看過し難い状況であり、引き続き、実効性ある取組みを強力に進めていく必要がある。

とりわけ、教育委員会においては、学校現場との真摯な意思疎通を図り、長時間労働の実情把握に努めることが重要と考えるところである。

ところで、文部科学省においては、学校の部活動に関して、平成 29 年 1 月に休養日の設定等を通じた運動部活動の適切な運営について通知を行い、併せて同年 4 月に部活動指導員制度を導入するなどの取組みを行っている。さらに、中央教育審議会は、同年 8 月に、学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること、業務改善を強く推進していくこと等を求める緊急提言を行っている。

教育委員会においても、長時間労働の是正に関して、国の動向を踏まえ、現行の制度下で取組みが可能なものは、早急に取り組むを進めていくべきである。

具体的な取組みとして、まず重要なことは、教員の業務量の縮減を図ることである。そのためには、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」（平成 25 年 3 月）に盛り込まれた取組みを着実に推進するとともに、中央教育審議会

の緊急提言に示された項目についても、検討を行っていく必要がある。

府立学校において、時間外在校時間が年間 **1,000** 時間以上の教員の約 **76%** が部活動指導に従事している（平成 **26** 年度実績）など、府立学校では部活動指導が長時間労働の主な要因となっている実態が窺えることから、部活動指導の軽減が急務であり、部活動指導員制度の導入に向けた検討を早急に進めることが必要である。また、休日等に一定時間以上部活動の指導に従事した場合等に支給される教員特殊業務手当について、平成 **30** 年 1 月より義務教育費国庫負担金が引き上げられる中で、長時間労働是正の観点や短時間の部活動の指導に従事する教員のモチベーションにも配慮しつつ、再検討することが必要である。

なお、学校現場においては、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、臨時的任用あるいは非常勤の講師等が配置されている。突発的な病気休暇への対応等により欠員が生じることはやむを得ないものの、代替の講師等の配置が遅れ欠員状態が続く場合には、他の教員の業務負担が増えるなど勤務環境が悪化することも懸念される。講師等の配置については学校長が一義的に責任を持って対応することとされているが、教育委員会として、欠員が長期化しないよう、引き続き必要な支援に取り組まれることを望むものである。

(2) 非常勤職員の処遇

地方公務員の非常勤職員については、様々な行政分野で活用されており、事務執行の重要な担い手となっている中、適正な処遇の確保と任用に関する要件や手続の明確化を図ることが求められている。

任命権者においては、これまでも勤務条件の整備に取り組んできたところであり、平成 **28** 年 4 月には、従来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、勤務管理や業務の実態から労働者性の高い職にあつては、原則として、一般職へとその位置づけを変更する等必要な見直しが行われたところである。

また、平成 **32** 年 4 月 1 日に施行される地方公務員法の改正により、一般職

の会計年度任用職員制度が創設されるとともに、特別職非常勤職員等の任用要件の厳格化が図られたことから、現在、会計年度任用職員制度の導入等に向けて、必要な準備・検討が進められているところである。

社会全体の非常勤職員に係る動向をも踏まえつつ、より一層効率的・効果的な行政サービスを提供する観点から、非常勤職員がその仕事ぶりや能力を適正に評価され、意欲を持って働くことができるよう取組みを進めることが必要であり、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求められている。

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、国の非常勤職員の運用等にも留意しながら、引き続き適正な勤務条件・勤務環境の整備に努めることが必要である。

(3) 高齢期職員の雇用

高齢者の雇用は、雇用と年金の接続への対応に加え、労働力人口が減少している中で、国全体の成長力を確保していくためにも重要な課題となっている。

これまで任命権者においては、高齢期職員が培ってきた知識、経験をいかし活躍できるよう、再任用制度や人材バンク制度などにより、退職後の雇用を促進しているほか、再任用にあたっては、平成 29 年度から、一般行政部門において、管理職に任用するなど、高齢期職員の職域拡大が図られている。

国においては、定年延長に向けた検討が行われているところであるが、任命権者においては、こうした議論にも留意しつつ、高齢期職員の知識、経験のより一層の活用及び組織活力の維持・向上の観点から、再任用職員を任用する職階の拡充や、ポストの職責に応じた職階への任用等、引き続き積極的に取り組まれるよう求めるものである。

5 今後の人事行政のあり方について

本府においては、厳しい財政状況を背景に、「大阪府の人的資源マネジメント」や「組織戦略」の策定等を行い、組織のスリム化を進めるとともに、人

事評価制度の導入や職務給の原則を徹底した給与制度の構築など、人事制度改革に取り組んできたところである。トップマネジメントの下で取り組まれたこうした諸改革は、行政運営の効率化や組織力の向上等の面で、一定の成果を挙げ得たものと考えられる。

一方で、これを支える職員に着目すると、やる気・やりがいの向上、自律性の発揮に資する仕組みづくりという点では、未だ道半ばの状況にあると言わざるを得ない。

現在、本府では地域の活性化に向けた諸施策に取り組んでいるところであるが、これらを含めた府民ニーズに、より一層適切に対応していくにあたっては、府民サービスの充実・向上に資する有能な職員集団の形成が必要であり、従来にも増して職員のやる気・やりがいの喚起が求められるところである。

そのためには、職員一人ひとりが当事者意識をもって自律的に課題を捉え、その解決や目標達成に向け、創意工夫・切磋琢磨しながら果敢に挑戦し、斬新な政策提言を生み出す職員全員参加型の組織構築が不可欠であり、任命権者においては、このことを府政執行にあたっての重要な基本理念の一つとすべきである。

また、本府の職員の構成について見れば、**10**年後の一般行政部門の職員構成は、現在職員数の約3割を占めている**40**歳台の中堅層職員が約2割程度にまで減少し、女性職員の比率は、現在の約3割から4割弱まで増加していくことが想定される。こうした職員構成の変化は、組織運営や人材育成のあり方等に少なからず影響を及ぼすものと考えられる。

今後の人事行政のあり方を考えていくにあたっては、前述の基本理念のもと、将来の職員構成上の課題をも踏まえながら、全庁的な議論が積み重ねられていくことを期待するものである。

結語

本年は、月例給における民間給与水準との較差が比較的小額であったが、最近の雇用者側に厳しい採用環境のもと、より有為な人材を確保するため、また人事院が初任給を 1,000 円引き上げる勧告を行ったことも踏まえ、初任給を引き上げるとともに、若年層職員の給料水準を一定引き上げる勧告を行ったところであるが、結果として、多くの職員が、昨年に引き続き、月例給引上げの対象とならず、職員にとっては厳しい内容となった。

今回の月例給の改定を求める勧告は、民間との給与較差を是正するという観点から、あるべき給与水準を踏まえたものであり、任命権者においては、労働基本権制約の代償措置たる勧告であることを踏まえ、勧告を適切に実施されることを求めるものである。

また、本年も、職員の意欲・能力向上に向けた人事制度のあり方、働き方改革の動向を踏まえた勤務環境のあり方等について、本委員会の意見を述べたところであるが、とりわけ、職員のやる気・やりがいの向上を今後の人事行政のあり方を考える上での基本理念とすべきであることを指摘したところである。

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下にあっても、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。