第１　職員と民間の給与の状況と本年の給与改定

１　本年の職員給与と民間給与の実態

(1)　職員給与

本委員会は、「令和５年職員給与実態調査」を実施し、一般職職員及び市町村立学校の府費負担教職員（臨時的任用職員、非常勤職員等を除く。以下「職員」という。）の本年４月分給与の支給状況等について全数調査を行った。

ア　平均給与（月例給）

調査時点（本年４月１日）において、民間給与と比較する行政職給料表適用職員（10,922人、平均年齢40.4歳）の平均給与月額は371,226円であり、組織の新陳代謝の影響等により、昨年４月と比べ1,037円減少した。

（参考資料　１職員給与　第１表）

イ　期末手当及び勤勉手当（特別給）

期末手当及び勤勉手当（以下「期末・勤勉手当」という。）は、６月と12月の２回に分けて支給され、各支給期の支給割合は、期末手当が1.20月分（特定管理職員は1.00月分）、考課査定分に相当する勤勉手当が1.00月分（特定管理職員は1.20月分）であり、年間平均支給割合は、4.40月分（定年前再任用短時間勤務職員、指定職給料表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）である。

（参考資料　１職員給与　第12表）

(2)　民間給与

ア　調査の概要

本委員会は、職員給与を民間給与と比較検討するため、人事院並びに都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模が50人以上かつ事業所規模が50人以上である府内の民間事業所4,739（母集団事業所）のうち、層化無作為抽出法によって抽出した689事業所を対象に「令和５年職種別民間給与実態調査」を実施し、民間事業所の協力のもと、518事業所の調査を完了した（完了率76.5％）。

この調査では、公務に類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、医師等54職種について、本年４月分の給与月額及び役職段階、学歴、年齢等を従業員単位で調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における特別給の支給状況等を把握するため、昨年８月から本年７月までの支給実績についても調査している。

（注）　調査完了率は、調査対象事業所のうち、企業規模又は事業所規模が調査対象外であることが判明した12事業所を除く677事業所に占める調査完了事業所の割合である。

（参考資料　２民間給与）

イ　調査結果

(ｱ)　初任給

初任給は、新卒事務員・技術者の平均で、大学卒が219,584円、高校卒が181,082円であった。新規学卒者を採用した事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で61.4％（昨年47.2％）、高校卒で67.4％（同60.7％）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で38.0％（同52.5％）、高校卒で32.6％（同39.3％）となっている。

（表１）【学歴別、企業規模別初任給（事務・技術関係職種）】

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 企業規模  学歴・項目 | | | 規模計 | | | 500人以上 | | | 100～499人 | | | 50～99人 | | |
| 大学卒 | 初任給（円） | |  | 219,584 | |  | 223,668 | |  | 212,138 | |  | 213,402 | |
| 改定状況（％） | 増額 | 61.4 | | (47.2) | 68.5 | | (52.2) | 47.1 | | (44.1) | 56.4 | | (30.9) |
| 据置き | 38.0 | | (52.5) | 30.5 | | (47.3) | 52.9 | | (55.9) | 43.6 | | (69.1) |
| 減額 | 0.6 | | (0.3) | 1.0 | | (0.5) | 0.0 | | (0.0) | 0.0 | | (0.0) |
| 高校卒 | 初任給（円） | |  | 181,082 | |  | 181,097 | |  | 181,725 | |  | 178,947 | |
| 改定状況（％） | 増額 | 67.4 | | (60.7) | 79.9 | | (74.1) | 40.7 | | (50.5) | 92.7 | | (56.9) |
| 据置き | 32.6 | | (39.3) | 20.1 | | (25.9) | 59.3 | | (49.5) | 7.3 | | (43.1) |
| 減額 | 0.0 | | (0.0) | 0.0 | | (0.0) | 0.0 | | (0.0) | 0.0 | | (0.0) |

（注）１　改定状況は新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

２　改定状況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。

３　（　）内は前年の数値である（以下表２及び表３について同じ）。

(ｲ)　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は55.7％（昨年44.2％）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3％(同0.0％)となっている。

（表２）【民間における給与改定の状況】（単位：％）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項 目  役職段階 | ベースアップ  実施 | | ベース改定  中止 | | ベースダウン  実施 | | ベース改定  慣行なし | |
| 係　　　員 | 55.7 | (44.2) | 4.1 | (10.1) | 0.3 | (0.0) | 39.9 | (45.7) |
| 課　長　級 | 44.4 | (31.6) | 6.9 | (10.5) | 0.0 | (0.0) | 48.7 | (57.9) |

（注）１　ベース改定慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除く。

２　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。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は86.7％（同87.3％）で、昨年に比べて昇給額を増額した事業所は37.3％(同32.6％)、減額した事業所は2.4％（同2.2％）、定期昇給を停止した事業所の割合は0.8％（同0.5％）となっている。

（表３）【民間における定期昇給の実施状況】（単位：％）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目  役職  段階 | 定期昇給  制度あり |  | | | | | 定期昇給  制度なし |
| 定期昇給  実施 |  |  |  | 定期昇給  停止 |
| 増額 | 減額 | 変化なし |
| 係　員 | 87.5 | 86.7 | 37.3 | 2.4 | 47.0 | 0.8 | 12.5 |
| （87.8） | （87.3） | （32.6） | （2.2） | （52.4） | （0.5） | （12.2） |
| 課長級 | 76.8 | 76.1 | 32.7 | 2.5 | 40.9 | 0.8 | 23.2 |
| （76.1） | （74.6） | （24.3） | （1.8） | （48.6） | （1.5） | （23.9） |

（注）１　定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除く。

２　それぞれ端数処理をしているため、合計が100とならない又は構成比の合計が一致しない場合もある。

このように、一般の従業員（係員）について、８割以上の事業所が定期昇給を実施していることに加え、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合も増加していることから、人材確保上の必要性等を踏まえた相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

(ｳ)　在宅勤務関連手当

在宅勤務を実施する事業所のうち、当該勤務者に対して在宅勤務関連手当を支給している事業所は31.2％で、調査を開始した令和３年から4.9ポイント増加しており、民間において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる状況にある。

また、在宅勤務関連手当を支給する事業所のうち、光熱費等への配慮を支給目的とする事業所の支給額については、月額2,001円から3,000円を支給する事業所が最も多く、１か月の在宅勤務の実施日数を支給要件とする事業所における平均実施日数は10.2日となっている。

（表４）【在宅勤務の実施状況及び在宅勤務関連手当の支給状況】（単位：％）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 在宅勤務を  実施している |  | | 在宅勤務を  実施していない |
| 在宅勤務関連手当を  支給する | 在宅勤務関連手当を  支給しない |
| 62.0 | (31.2) | (68.8) | 38.0 |

（表５）【在宅勤務関連手当の月額支給の状況】（単位：％）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 月額  支給目的 | ～  1,000円 | 1,001円～  2,000円 | 2,001円～3,000円 | 3,001円～  4,000円 | 4,001円～5,000円 | 5,001円～ |
| 光熱費の  負担増への配慮 | 17.5 | 10.8 | 45.4 | 3.6 | 16.2 | 6.5 |
| 通信費の  負担増への配慮 | 18.0 | 7.8 | 50.0 | 3.8 | 13.7 | 6.9 |
| 在宅勤務の環境整備 | 15.1 | 8.2 | 46.4 | 4.0 | 19.2 | 7.2 |

（注）　在宅勤務関連手当を支給する事業所のうち、各支給目的について回答のあった事業所を100とした割合である（複数回答あり）。

２　職員給与と民間給与との比較

(1)　月例給

本委員会は、職員と民間従業員との給与比較を、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っており、職員にあっては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあっ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、学歴が同じ者同士の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きている。

本年は、職員給与が371,215円、民間給与が375,706円となり、職員給与が民間給与を4,491円（1.21％）下回っていた。

（表６）【職員給与と民間給与の較差】

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 民間給与  Ａ | 職員給与  Ｂ | 較差  Ａ－Ｂ |
| 375,706円 | 371,215円 | 4,491円 (1.21％) |
| きまって支給する給与  （時間外手当、通勤手当を除く） | ＜内訳＞  給料の月額（調整額含む）313,335円  管理職手当　　　　　　　　5,237円  扶養手当　　　　　　　　　6,782円  地域手当　　　　　　　　 38,398円  住居手当　　　　　　　　　7,359円  初任給調整手当　　　　　　　 71円  単身赴任手当（基礎額）　　 　33円 |

（注）１　民間給与の「きまって支給する給与」は、本年の職種別民間給与実態調査において名称

によらず月ごとに支給される全ての給与をいう。

２　職員給与の「管理職手当」は「職員の管理職手当の特例に関する条例」による減額措置

前の額である。また、「単身赴任手当」は交通距離に応じた加算額を除いた基礎額のみの

額である。

(2)　特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合を算出し、これを職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数と比較したうえで、0.05月単位で改定の勧告を行ってきている。昨年８月から本年７月までの１年間において民間で支払われた特別給は、平均所定内給与月額の4.52月分であり、これに相当する職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数が4.40月分であることから、民間の支給割合を0.12月分下回っていた。

（参考資料　１職員給与　第12表、２民間給与　第19表）

３　賃金構造基本統計調査の活用及び研究

本府では、大阪府職員基本条例（平成24年大阪府条例第86号）において、人事委員会は直近の賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）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、本委員会は、直近３か年の賃金センサスの調査結果を用いて、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民間給与の状況を確認している。本年の結果は以下のとおりである。

まず、役職段階に着目し、企業規模別の給与水準を確認したところ、所定内給与額の上位25％から下位25％までの範囲について、係長級及び非役職では、本府と民間はおおむね均衡しているが、部長級及び課長級では、企業規模5,000人以上を除く全ての規模において本府が民間を上回っていた。また、平均年齢についても、部長級及び課長級では、本府が民間よりも高い状況であった。

さらに、本府及び民間それぞれについて、役職段階ごとに、在職者が最も多い年齢・勤続年数を確認したところ、非役職を除く全ての役職段階において本府が民間を上回っていた。

これらのことから、民間の管理職への昇任スピードが早く、その平均年齢も低いことが一因となり、部長級及び課長級において、本府と民間との給与水準に差が生じたものと考えられる。

なお、賃金センサスは、民間と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や、前年分の月例給についての調査結果であるなど、「職種別民間給与実態調査」に比べ精確性の観点で課題があることに留意のうえ、本年の給与勧告にあたっては、前述した民間給与の状況を参考にしつつ検討を行った。

（参考資料　３賃金構造基本統計調査）

４　本府職員の給与を取り巻く情勢

(1)　賃金・雇用情勢

大阪府総務部統計課の「毎月勤労統計調査地方調査」による本年４月の府内民間事業所の所定内給与は、昨年４月に比べて0.5％増加しており、厚生労働省の調査による本年４月の大阪府における有効求人倍率は、昨年４月に比べて0.15ポイント上昇していた。

（表７）【賃金・雇用に関する指標】

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | 年度平均 | | 令和３年４月 | 令和４年４月 | 令和５年４月 |
| 令和３年度 | 令和４年度 |
| きまって支給する給与 | | 金額（千円） | 298.3 | 304.4 | 301.5 | 306.9 | 307.1 |
| 前年比(%) | 1.0 | 2.0 | 2.1 | 1.8 | 0.0 |
|  | うち  所定内給与 | 金額（千円） | 276.0 | 280.7 | 278.4 | 282.7 | 284.3 |
| 前年比(%) | 0.4 | 1.7 | 1.5 | 1.6 | 0.5 |
| 有効求人倍率 | | 倍率（倍） | 1.14 | 1.27 | 1.12 | 1.18 | 1.33 |

（注）１　「きまって支給する給与」及び「うち所定内給与」は、毎月勤労統計調査（厚生労働省）

における事業所規模30人以上の調査産業計の数値であり、年度平均は暦年の平均値である。

２　「有効求人倍率」について、年度の数値は原数値、各年４月の数値は季節調整値である。

(2)　物価・生計費

総務省統計局の調査による本年４月の大阪市における消費者物価指数は、昨年４月に比べて3.9％上昇しており、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本委員会が算定した本年４月の大阪市における標準生計費は、２人世帯136,690円、３人世帯188,730円、４人世帯240,790円、５人世帯292,850円であった。

（表８）【物価・家計に関する指標】

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 年度平均 | | 令和３年４月 | 令和４年４月 | 令和５年４月 |
| 令和３年度 | 令和４年度 |
| 消費者物価指数 | 前年比(%) | △ 0.2 | 3.4 | △ 1.5 | 2.4 | 3.9 |
| 消費支出 | 金額（千円） | 268.0 | 290.1 | 304.1 | 276.3 | 381.1 |
| 前年比(%) | △ 3.2 | 8.2 | 19.9 | △ 9.1 | 38.0 |

（注）　「消費支出」は、勤労者世帯かつ農林漁家世帯を含む数値である。

（参考資料　４生計費）

(3)　国家公務員の給与等

ア　人事院勧告の概要

人事院は、本年８月７日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、併せて民間給与との較差3,869円（0.96％）に基づく給与改定として俸給表の平均1.1％の引上げと、民間の支給状況等を踏まえた特別給の引上げ（期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分）について勧告を行った。勧告の概要は、参考資料「６人事院勧告の概要」に示すとおりである。

イ　国家公務員との均衡

地方公務員法において、職員の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事者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）。令和４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国家公務員の水準を上回るが、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では、国家公務員の水準を下回っている状況にある。

（表９）【職員と国家公務員との給与水準の比較】

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項　　　　　目 | 令和３年４月 | 令和４年４月 |
| ラスパイレス指数 | 100.9 | 100.7 |
| 地域手当補正後  ラスパイレス指数 | 99.4 | 99.2 |

（注）１　上記指数は、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給の月額と本府の行政職給料表適用職員

の給料の月額を、学歴、経験年数別のラスパイレス方式により国を100として比較したもの

である。

２　地域手当補正後ラスパイレス指数は、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方

公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したものである。

また、本年の人事院勧告では、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、行政職俸給表（一）適用職員について所要の改定をすることとしており、この改定が実施された場合、大阪市域に在勤する国家公務員について、一般職試験（大卒程度）に係る初任給（俸給及び地域手当）は227,592円、一般職試験（高卒者）に係る初任給は193,256円になると見込まれる。

（表10）【職員と国家公務員との初任給の比較】

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 大卒 | | | 高卒 | | |
| 給料月額  （俸給月額） | 地域手当  支給割合 | 初任給 | 給料月額  （俸給月額） | 地域手当  支給割合 | 初任給 |
| 府  （現行） | 190,300円 | 11.8% | 212,755円 | 157,500円 | 11.8% | 176,085円 |
| 国  （現行） | 185,200円 | 16.0% | 214,832円 | 154,600円 | 16.0% | 179,336円 |
| 国  （改定後） | 196,200円 | 16.0% | 227,592円 | 166,600円 | 16.0% | 193,256円 |

（注）　１　国の地域手当支給割合は、大阪市域に在勤する国家公務員の支給割合である。

　　　　２　現行の給料月額、俸給月額及び地域手当支給割合は、本年４月１日時点のものである。

５　本年の給与の改定等

職員の給与の決定条件に関する調査等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した結果、下記のとおり改定することが適当であると判断した。

(1)　月例給

前記２(1)のとおり、本年４月時点の職員給与が民間給与を4,491円（1.21％）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年４月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定にあたっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置いて、基本給である給料を引き上げることとする。

ア　行政職給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、平均1.29％の引上げ改定を行う。

(ｱ)　初任給

本府における一般行政職採用試験の状況を見ると、競争倍率は、過去15倍程度で推移していたが、近年は大学卒程度区分でおおむね５倍程度と低下傾向にある。また、受験者の多くが国家公務員などを併願している状況にあることから、初任給の引上げにあたっては、国家公務員など公務間の人材獲得競争の観点を踏まえる必要がある。

このような状況や、前記１(2)で示す民間の初任給の動向及び前記４(3)で示す国家公務員の初任給に係る改定内容等を踏まえ、本年の人事院勧告による改定後の大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安として、行政職給料表の初任給に係る号給の給料月額について、大学卒程度を13,000円、高校卒程度を14,000円、それぞれ引き上げることとする。

（表11）【職員と国家公務員との改定後の初任給の比較】

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 大卒 | | | 高卒 | | |
| 給料月額  （俸給月額） | 地域手当  支給割合 | 初任給 | 給料月額  （俸給月額） | 地域手当  支給割合 | 初任給 |
| 府  （現行） | 190,300円 | 11.8% | 212,755円 | 157,500円 | 11.8% | 176,085円 |
| 府  （改定後） | 203,300円 | 11.8% | 227,289円 | 171,500円 | 11.8% | 191,737円 |
| 国  （改定後） | 196,200円 | 16.0% | 227,592円 | 166,600円 | 16.0% | 193,256円 |

（注）１　国の地域手当支給割合は、大阪市域に在勤する国家公務員の支給割合である。

２　現行の給料月額及び地域手当支給割合は、本年４月１日時点のものである。

(ｲ)　初任給以外

本府の行政職給料表と国家公務員の行政職俸給表（一）の給料カーブを比較すると、20歳台半ばの職員が在職する号給の給料月額は、当該号給に対応する国家公務員の行政職俸給表（一）の号俸の俸給月額を下回る状況にある一方、30歳台後半の職員が在職する号給以降の給料月額は、上回る状況にある。　　　　　　　　　（参考資料　１職員給与（参考））

これらの状況や賃金センサスの分析内容等を踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号給においては、13,000円から10,400円まで、20歳台後半から30歳台後半までは、9,800円から600円まで改定額を逓減させながら引き上げることとし、30歳台後半以降については、一律500円引き上げることとする。

イ　行政職給料表以外の給料表

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に所要の引上げ改定を行う。

(2)　特別給

前記２(2)のとおり、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数が、民間の特別給の支給割合を0.12月分下回っていることから、民間の支給割合との均衡を図るため、現在、年間平均支給月数が4.40月分となっている職員の期末・勤勉手当を0.10月分引き上げ、年間4.50月分とする。

引上げ分の配分にあたっては、民間の特別給の支給状況や人事院勧告の取扱い等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるように定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員及び指定職給料表適用職員の期末手当及び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、同様に支給割合を引き上げることとする。

(3)　初任給調整手当

人事院勧告では、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、本年４月に遡及して実施することとしている。

本府においても、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等の初任給調整手当を改定することとする。

(4)　在宅勤務等手当

人事院勧告では、民間企業における在宅勤務関連手当の導入状況等を踏まえ、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、令和６年４月１日から、在宅勤務等手当を新設し、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員に対し、月額3,000円を支給することとしている。また、当該手当を支給される職員については、通勤手当に関し交代制勤務に従事する職員等に準じた所要の措置を講ずるよう併せて勧告している。

任命権者においては、庁内外で使用可能な職員端末機へ令和５年度から順次更新する予定であるなど、在宅勤務をはじめとしたテレワークを推進していく方針であることや、前記１(2)のとおり、民間企業において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる状況にあることなどから、人事院勧告に準じて在宅勤務等手当を新設することとする。