

「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」の概要

勧告のポイント

- 簡素でわかりやすい給料表の導入
 - 一つの役職段階を一つの職務の級へ(職務給の徹底)
 - 部・次長級は、昇給を前提としない定額の給料を導入(新7・8級)
 - 45年にわたる国準拠から、独自の構造へと転換
- * 激変緩和の観点から、きめ細かな経過措置の実施を要請

勧告の要旨

- (1) 行政職給料表を簡素でわかりやすく府の組織に適した独自のものへと改めること。
具体的には…
 - 10級構成である現在の給料表を8級構成へと再編。
 - 具体的には、主事に適用している現1級と2級を統合するとともに、課長補佐及び主査に適用している現5級を廃止。
 - 部長級と次長級の給料を、昇給を前提としない定額制へと見直し。
(部長級 569,000円、次長級 510,500円)
- (2) 他の給料表も、行政職給料表に準じた対応を行うこと。
(教育職給料表及び指定職給料表を除く)
- (3) 良好以上の成績で勤務した職員の昇給号給数を4号給とすることを標準とした制度へと改めること。(⇨現在は5～8号給の場合あり)
- (4) 上記(1)の改定は、平成23年4月1日から実施すること。
上記(2)の改定は、行政職給料表との整合性を確保し可及的速やかに実施すること。
上記(3)の改定は、平成24年4月1日から実施すること。
- (5) 上記(1)又は(2)の改定に伴う激変緩和のための所要の措置を講ずること。

諸制度のあり方に関する意見の概要

(1) 給料表構成等に関する考え方

役職段階と職務の級との対応を単一の関係にすることを基本に、給料表の再構築を図るべき。その際、職員の生活を支える勤務条件としての給与の重要性に鑑み、当面、現行給料表の組替えを前提として、処遇の継続性を一定程度維持することが望まれる。

(2) 非管理職の級構成等

副主査から課長補佐までは、複雑な混在状態を解消し、国家公務員との均衡等を考慮して、所要の組替えが必要。主事に適用する1級と2級を統合し、単一の級（新1級）へと改め、副主査及び主任主事は現3級（新2級）、主査は現4級（新3級）、課長補佐は現6級（新4級）に組み替えることとなる。

(3) 管理職の給料月額の設定額化等

管理職の給与は、職務・職責をより重視すべきであり、昇給を前提とした号給構成とする必要は必ずしもない。管理職の給料を設定額化することが必要。

本庁部長及び本庁次長は、現在の平均的な年収を考慮して、管理職手当を条例上の上限である25%に設定し、そこから逆算する形で設定額となる給料月額を設定。他の部長級及び次長級は、これと同額の給料とすることを前提に、管理職手当額算定基礎となる支給割合を低い区分を用いる等により、職務・職責に応じた給与のメリハリを付ける。

課長級は、職務・職責に多様性が見られることから、任命権者は、年数を基準とした一律的な昇格を廃止したうえで、現行の7級（新5級）及び8級（新6級）を用いるとする考え。今後、管理職のポスト管理を適切に進め、少なくとも現行8級（新6級）を適用することとなる課長級は、早急に設定額化することを求める。

(4) 医師の給与

独自の給料表を導入する中で、医師についても同様の簡素化等が必要になると考えるが、人材確保に必要な範囲で、設定額等を柔軟に行うことも重要。

(5) 現給保障の廃止

任命権者は、平成18年度からの給与構造改革時に講じた「現給保障」を廃止する考え。国や他の都道府県状況を踏まえれば廃止は厳しい措置。しかしながら、実施後既に5年が経過することや、独自給料表の導入に伴い、新たな経過措置を講じることを前提に、廃止を必要とした任命権者の考え方はやむを得ない。

(6) 勤務実績の給与への反映

下位評価の昇給の号給数を一定抑制しながら、良好以上の上位評価については、昇給の号給数を4号給とすることを標準とする一方、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することで、より一層適正で公平な人事評価とすることが必要。職の特性等に応じて個別対応が必要な場合は、別途、取扱いの検討が必要。

(7) 関連事項の整理

給料の調整額や期末手当の職務段階別加算など、改正内容に連動して整理すべき給与上の諸事項は、これまでの取扱いや職務給の原則の観点から、所要の整理が必要。

(8) 適切な移行措置の確保

独自給料表の導入は、職員の給与水準を引き下げることが目的としたものではない。しかしながら、あるべき給料表を実現する中で、現給保障の廃止をはじめ、多くの職員にとって決して小さくはない負担が生じる。

現在、かつてなく大幅な独自の給与カットが実施されており、職員給与の水準は既に全国最低レベルにまで落ち込んでいる。円滑に新たな制度へと移行できるよう、給料表の切替えや現給保障の廃止にあたっては、できる限りきめ細かな移行措置が必要。

(9) 上記諸事項の実施時期

行政職給料表は、平成 23 年度当初から、府の実情に適した独自のものへと改めることが必要。他の給料表も、行政職給料表との整合性を確保し、同時実施を視野に入れ可及的速やかな対応が必要。

勤務実績の昇給への反映を見直し、勤勉手当のメリハリを拡大することは、平成 23 年度の昇給等への反映を前提とした平成 22 年度人事評価が既に進められていることから、平成 24 年度の昇給及び勤勉手当の支給から実施することが適切。

参考資料2 行政職給料表及び職員数

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	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員
1	162,600		240,600	32	267,300	15	346,000	1	385,300		440,900		511,300	111	569,700	45
2	163,700		242,500	15	268,600	4	348,300		387,800		443,200					
3	164,900		244,100	21	270,100	2	350,500	1	390,500		445,300					
4	166,000		245,600	48	271,600	10	352,900		393,000		447,500					
5	167,100		246,900	45	272,900	5	355,200	1	395,600		449,100					
6	168,200		248,200	37	274,700	2	357,500		398,300		450,900					
7	169,300		249,500	42	276,400	9	359,600		401,100		452,800					
8	170,400		251,000	116	278,200	20	361,900		403,800		454,800					
9	171,500	23	252,100	65	280,000	29	364,100	1	406,200		456,700					
10	172,900		253,200	43	281,800	9	366,300	2	408,600		458,400					
11	174,200	1	254,700	45	283,400	4	368,400	1	410,900		459,900					
12	175,500	31	256,000	103	285,300	23	370,600	4	413,200		461,700	7				
13	176,600	9	257,200	64	287,100	19	372,700	1	415,300		463,000					
14	178,100	2	258,600	33	288,900	7	374,900	1	417,300		464,500	9				
15	179,600	1	259,800	39	290,600	12	377,000	2	419,200		465,900	1				
16	181,100	31	261,200	95	292,500	29	379,200	4	421,200		467,400	2				
17	182,100	38	262,100	45	294,400	27	381,500	4	423,100		468,700	29				
18	183,500	3	263,700	43	296,400	22	383,700	1	425,000		470,000	40				
19	184,800	9	265,200	45	298,400	30	385,800	3	426,800	1	471,200	13				
20	186,200	58	266,700	82	300,500	20	388,000	2	428,700		472,200	6				
21	187,300	7	268,200	62	302,500	24	390,000	6	430,500		473,000	3				
22	190,000	8	269,700	45	304,600	25	391,700	4	432,100	2	473,500	18				
23	192,400	12	271,000	39	306,600	22	393,300	4	433,600	1	473,900	16				
24	194,900	46	272,600	66	308,700	26	395,000	7	435,200	2	474,300	2				
25	197,400	21	274,100	75	310,900	35	396,700	12	436,700	3	474,500	7				
26	199,000	9	275,700	35	312,900	28	398,200	12	438,000	4	474,900	16				
27	200,500	16	277,100	35	314,900	39	399,800	12	439,300	1	475,300	4				
28	202,000	47	278,800	69	316,900	22	401,400	6	440,600	102	475,800	1				
29	203,300	206	280,200	47	318,800	30	402,800	11	441,700	3	476,400	3				
30	204,300	16	281,900	33	320,900	37	404,000	10	443,000	5	476,800	10				
31	205,300	27	283,600	31	323,000	46	405,100	8	444,200	3	477,200	2				
32	206,300	261	285,300	40	325,100	35	406,300	24	445,500	32	477,600					

参考資料 2 行政職給料表及び職員数

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	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員
	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人
33	207,300	23	287,000	33	327,100	41	407,400	16	446,400	19	478,100					
34	208,300	23	288,800	39	329,300	33	408,600	19	447,200	10	478,400					
35	209,900	44	290,500	35	331,300	32	409,800	16	447,800	4	478,800					
36	211,500	212	292,300	38	333,400	41	411,000	22	448,300	21	479,200					
37	212,500	49	293,700	43	335,200	37	411,900	16	448,700	6	479,500					
38	214,000	35	295,400	23	337,300	30	412,600	112	449,200	13	479,900	1				
39	215,500	35	297,100	30	339,400	33	413,300	16	449,500		480,300					
40	216,800	211	298,800	29	341,500	34	414,000	27	449,900	3	480,700					
41	219,900	58	300,500	32	343,300	31	414,700	17	450,200	11	481,000					
42	221,600	45	302,200	28	345,300	31	415,400	54	450,500	12	481,300					
43	223,500	48	303,800	34	347,300	41	416,000	36	450,800	4	481,600					
44	225,200	200	305,500	28	349,300	40	416,400	28	451,100	5	481,800					
45	226,400	50	307,200	33	351,200	44	416,800	29	451,300	9	482,000					
46	227,900	30	308,900	23	353,100	36	417,100	36	451,500	2						
47	229,700	51	310,600	23	354,900	40	417,300	32	451,700							
48	231,500	161	312,300	25	356,800	36	417,500	26	451,900	1						
49	232,500	60	313,500	23	358,500	40	417,700	28	452,100	2						
50	234,300	35	315,100	25	360,000	41	417,900	29	452,300	1						
51	235,900	36	316,700	21	361,500	22	418,100	35	452,500	1						
52	237,500	111	318,300	18	363,000	39	418,300	46	452,700	2						
53	238,800	35	319,900	24	364,300	36	418,500	29	452,900							
54	240,100	17	321,500	18	365,400	32	418,700	38	453,100	2						
55	241,400	13	323,100	19	366,500	45	418,900	33	453,300	3						
56	243,000	34	324,600	15	367,600	45	419,100	38	453,500							
57	243,900	25	326,000	17	368,500	30	419,300	30	453,700	4						
58	245,100	11	327,200	15	369,600	38	419,500	41								
59	246,400	15	328,400	22	370,700	51	419,700	27								
60	247,600	25	329,400	15	371,800	42	419,900	33								
61	248,500	17	330,100	21	372,600	51	420,100	33								
62	249,500	5	331,000	15	373,300	25	420,300	26								
63	250,300	7	331,900	10	373,900	37	420,500	23								
64	251,400	17	332,700	13	374,600	25	420,700	31								

参考資料 2 行政職給料表及び職員数

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	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員
	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人
65	252,100	10	333,300	11	374,900	33	420,900	20								
66	253,200	12	334,000	11	375,600	23	421,100	10								
67	254,300	11	334,800	11	376,300	33	421,300	9								
68	255,500	15	335,600	16	377,000	34	421,500	12								
69	256,200	11	336,300	17	377,300	30	421,700	16								
70	257,400	11	337,000	10	378,000	37	421,900	12								
71	258,400	5	337,700	6	378,700	37	422,100	9								
72	259,700	12	338,400	12	379,400	37	422,300	8								
73	260,500	7	338,700	13	380,000	34	422,500	79								
74	261,600	5	339,300	16	380,700	34										
75	262,700	4	339,900	9	381,400	43										
76	263,900	10	340,500	12	382,100	33										
77	264,700	4	340,800	7	382,300	27										
78	265,900	5	341,300	10	382,700	35										
79	267,200	2	341,800	13	383,000	38										
80	268,500	4	342,300	11	383,300	38										
81	269,600	5	342,700	18	383,600	36										
82	270,800	4	343,200	20	383,900	39										
83	272,000	4	343,600	14	384,200	27										
84	273,100		344,100	11	384,500	31										
85	274,000	5	344,300	15	384,900	19										
86	275,200	6	344,800	16	385,200	32										
87	276,400	1	345,200	11	385,600	21										
88	277,600	1	345,700	11	386,000	23										
89	278,600	6	346,000	19	386,200	30										
90	279,700	1	346,500	14	386,400	25										
91	280,800	2	347,000	14	386,600	30										
92	281,900	3	347,500	19	386,800	32										
93	282,900	1	347,700	12	387,000	22										
94	283,900	4	347,900	18	387,200	19										
95	284,900	2	348,400	20	387,400	20										
96	285,800	1	348,900	19	387,600	15										

参考資料 2 行政職給料表及び職員数

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	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員
	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人
97	286,600	4	349,100	16	387,800	10										
98	287,500	2	349,500	21	388,000	9										
99	288,400		349,900	19	388,200	16										
100	289,300		350,100	13	388,400	10										
101	290,200	3	350,300	20	388,600	91										
102	291,000	3	350,500	20												
103	291,800	1	350,700	19												
104	292,600	5	350,900	8												
105	293,200	2	351,200	11												
106	293,700		351,400	8												
107	294,200	1	351,600	11												
108	294,500		351,800	10												
109	294,700		352,000	4												
110	295,000	1	352,200	6												
111	295,300	1	352,400	2												
112	295,500		352,600	1												
113	295,700	1	352,800	86												
114	296,100	3														
115	296,500	3														
116	296,900															
117	297,100	2														
118	297,400	1														
119	297,700	2														
120	298,000	2														
121	298,300	1														
122	298,700															
123	299,100	2														
124	299,300															
125	299,500															
126	299,900	1														
127	300,100															
128	300,300															

参考資料2 行政職給料表及び職員数

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	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員	給料月額	人員
	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人
129	300,500	1														
130	300,700															
131	300,900	1														
132	301,100															
133	301,300															
134	301,500	1														
135	301,700															
136	301,900															
137	302,100	1														
138	302,300	2														
139	302,500															
140	302,700															
141	302,900															
142	303,100															
143	303,300	1														
144	303,500															
145	303,700															
146	303,900															
147	304,100															
148	304,300															
149	304,500	1														
150	304,700	2														
151	304,900															
152	305,100															
153	305,300															
154	305,500	1														
155	305,700															
156	305,900															
157	306,100	7														
人員計	2,858人		3,133人		2,949人		1,342人		294人		190人		111人		45人	
10,922人	(26.2%)		(28.7%)		(27.0%)		(12.3%)		(2.7%)		(1.7%)		(1.0%)		(0.4%)	

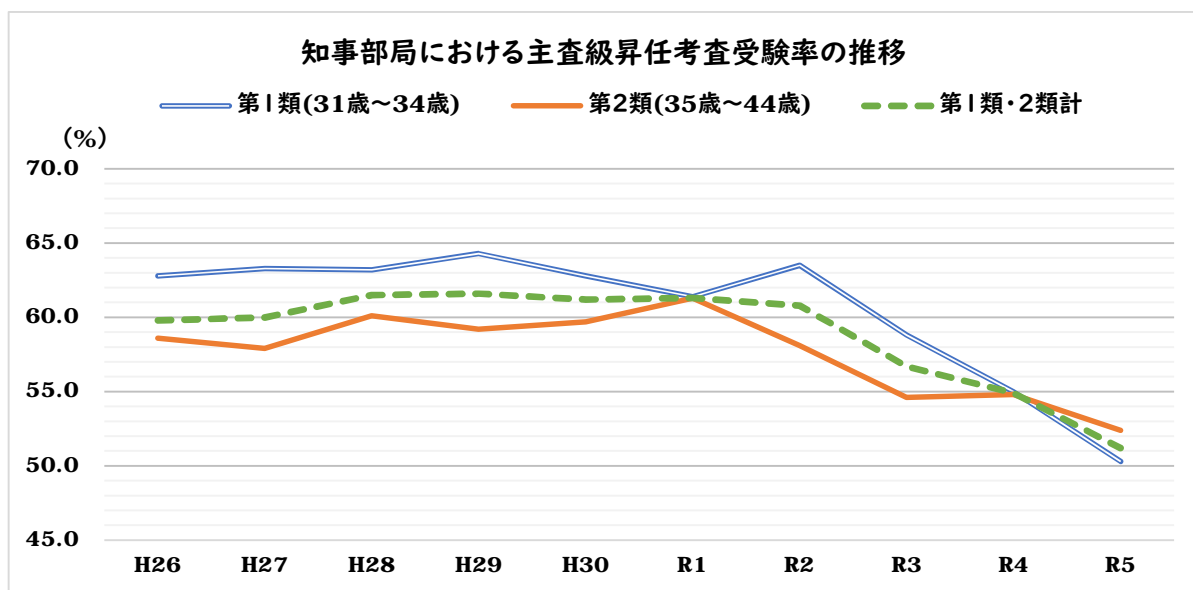
(注) 人員計の()内は構成比であり、それぞれ端数処理をしているため、合計が100とならない場合もある。

3 管理職手当一覧（部長級）

職階 (職務の級)	職名	区分 (手当月額※)
部長級 (8級) 給料月額 569,700円	副首都推進局長／危機管理監／万博推進局長／大阪都市計画局長／本庁部長／会計管理者／会計局長／議会事務局長	一種 (142,200円)
	住宅建築局長／監査委員事務局長／人事委員会事務局長	二種 (130,900円)
	局長（人事局長除く）、技監 など	三種 (113,800円)
	本庁理事	四種 (102,400円)

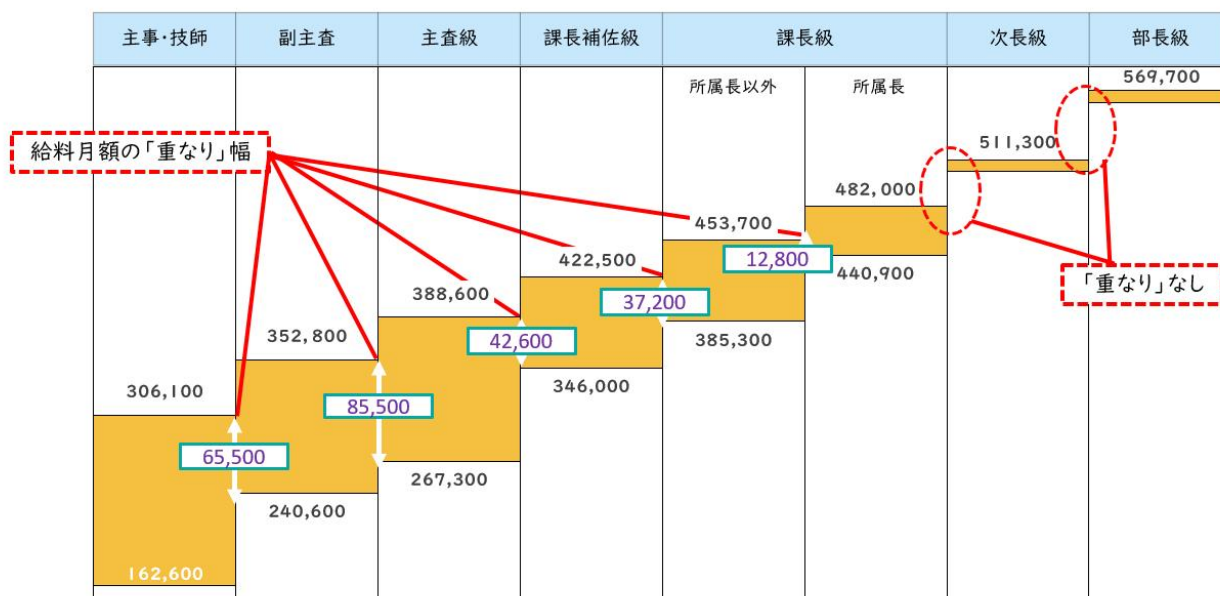
※ 手当月額から5%減額した額を支給

4 主査級昇任考査受験率の推移

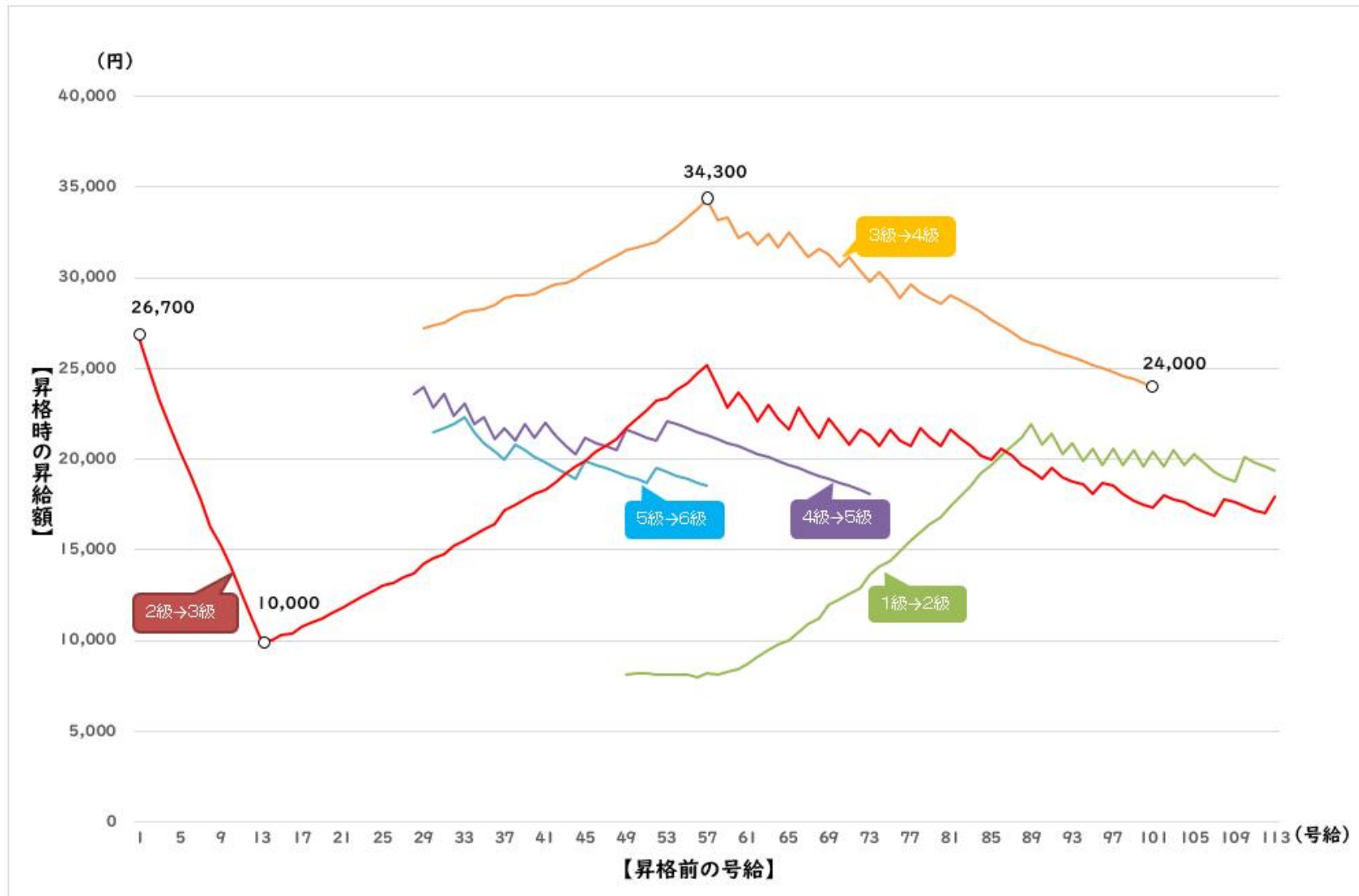


5 給料月額の重なり幅

行政職給料表における級別給料月額



6 級別の昇格時の昇給額（行政職給料表）



※令和3年度から令和5年度までの昇格者の主な昇格前の号給に係る昇給額について図示したもの

7 知事からの要請



人企第1953号
令和5年12月5日

大阪府人事委員会委員長 様

大阪府知事

「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」の
成案化に向けた「給与制度」の見直しについて（要請）

標記について、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性（素案）」（以下、「素案」という。）をとりまとめ、以下の「基本理念」※に基づき、組織体制や人事給与制度を見直すことで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいくこととしております。

この度、「素案」の成案化に向けて、別紙1のとおり、給与制度の見直し案を作成しましたので、ご検討いただきますよう要請いたします。

※基本理念

- ・若手からベテランまで、全ての職員が能力を最大限に発揮し、活躍できる大阪府庁へ
- ・組織として最高のパフォーマンスを発揮できる大阪府庁へ

第1 基本的な考え方

本府では、この間の厳しい財政状況の下、事務事業の見直しや事務の効率化等により全国一スリムな組織体制を維持してきた。また、「大阪府職員基本条例」の制定をはじめとして、「職務給の原則」の徹底や、「相対評価」による人事評価制度の導入等、全国に先駆けて大胆な人事給与制度改革に取り組んできた。

一方で、この間、社会経済情勢においては、少子高齢化の進行、デジタル技術の進展、南海トラフ巨大地震等の大規模災害の発生リスクや新たな感染症リスクが増大する等、本府を取り巻く環境が大きく変化している。

また、本府においては、過去に行った採用抑制の影響により職員の年齢構成がいびつになり、将来の幹部候補の確保や、若手への技術・ノウハウの継承に向けた課題が浮き彫りになるとともに、採用試験における競争倍率の低下や、転職等を理由とする離職者の増加等、人材確保の面で質・量ともに将来的な課題も見込まれる。加えて、若手職員を中心とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」志向等、個々の職員の働き方への意識やキャリア観も多様化してきている。

今後更なる府民ニーズの増大が見込まれる中、スピード感を持って的確に対応するためには、本府を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、若手からベテランまで全ての職員が働きがいを感じながら日々スキルアップに努め、それぞれの立場で持てる能力を最大限に発揮することで、組織全体の生産性を向上させ、パフォーマンスを最大化していくことが必要である。

そのため、今後10年を見据えた「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」を策定し、「基本理念」に基づき組織体制や人事給与制度を構築・拡充することで、効率的・効果的な府政の推進に取り組んでいく。

第2 これまでの取組みと課題

本府においては、この間、危機的な財政状況のもと、時限的な給料月額削減等の人件費削減に取り組むとともに、職員の給与をその職務と責任に応じたものとし、職員の士気高揚と府民の理解を得られるものとするため、独自の給与制度改革等を実施してきた。

特に、平成23年度においては、地方公務員法に定める「職務給の原則」の徹底を図るため、全国に先駆けて、「わたり」の解消や幹部職員の給料における「定額制」の導入、役職間での給料月額の「重なり幅」の縮減を行う等、給与制度改革を実施した。

しかしながら、この制度改革から10年以上が経過し、行政課題が多様化・複雑化する等、府を取り巻く環境が大きく変化していることから、現在の社会経済情勢や業務実態等に即した見直しが必要となっている。

その見直しにあたっては、「均衡の原則」に基づくラスパイレス指数の状況や職員の納得感にも配慮しつつ、適切な給与制度となるよう努める必要がある。

第3 検討案

これまでの取組みと課題を踏まえ、以下のとおり、給与制度の見直しを行うこととしたい。

1. 部長級の給料月額の見直し

① 現状・課題

部長級は、政策推進とマネジメントの要となる職階であり、職務の内容と責任の程度が明確な管理職であること、また、職務に応じた給与制度を実現するという観点から、平成23年度に「定額制」を導入するとともに、職ごとの職務・職責の差異は、個々の管理職手当により反映することとし、一種（部局長等）、二種（行政委員会事務局長等）、三種（局長等）、四種（理事）に区分している。

この定額制導入以降、一種の職（部局長等）の職務を顧みると、度重なる自然災害や新型コロナウイルス感染症などの危機事象への対応、大阪・関西万博のインパクトを最大限に活かした更なる大阪の成長・飛躍に向けた取組みなど、部局長等自らが取り組むべき行政課題が増大し、その職務・職責が増してきている。

また、今般の「素案」において、原則として大括り室（局）を廃止することとしているため、部局長等自らが意思決定に携わる機会が増加し、従前よりも部局長等の負担が増すこととなる。

一方で、職務・職責の差異を反映する管理職手当は、職務の級における最高号給の給料月額の「100分の25」が上限とされているため、部局長等の職務・職責の増を反映できないことが課題となっている。

② 見直しの方向性

部局長等の職務・職責の変化等を踏まえ、行政職給料表の8級（部長級）について、管理職手当一種の職（部局長等）の給料月額を引上げ、四

種の職（理事）の給料月額を引き下げる。

具体的には、別紙2のとおりとする。

③ 見直しの考え方

部長級職員の主な職責としては、部局長等が部全体の統括を、行政委員会事務局長、部に置く局長は、それぞれ担任する組織の統括を、また、理事は特命事項を担当し、非常に高度な対外調整、困難な全庁調整等を担うことがあげられる。

上記①のとおり、部局長等についてはその職務・職責が増しており、今後もその傾向は続くものと考えられるため、給料水準を引き上げることとしたい。

一方で、部局長等の給料月額を引き上げるにあたっては、国家公務員の俸給月額と府職員の給料月額を比較するラスパイレス指数も考慮し、行政職給料表の水準への影響を極力抑える必要がある。また、部長級の給料月額の引上げの影響を他の職階に影響させることは好ましくないことから、部長級内における平均給料月額が、概ね現行の給料月額となるよう、管理職手当四種の職（理事）については、給料水準を引き下げることとしたい。

なお、次長級については、現在、「素案」において、次長の総務課長兼務や室長の廃止、統括監の新設など、様々な検討を行っているところであり、今後、次長級ポストのあり方が変わることに伴い職務・職責についても変更が生じる可能性があることから、その検討状況を踏まえながら給料についても見直しを検討することとしたい。

④ 実施時期

既に部局長等の職務・職責が増してきている状況であることに加え、大括り室（局）の廃止を令和6年度当初から順次実施していくことで部長級の職務・職責も変化することから、令和6年4月から見直しを実施することとしたい。

2. 主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

① 現状・課題

一般行政職の主査級昇任にあたっては、主査級昇任考査の合格を要件としており、昭和43年度の係長級昇任考査制度導入以降、幾度の制度改正を経て、現在も主査級昇任考査制度として実施している。

これまでの実施状況をみると、対象者数は、制度導入当初**1,822**名であったが、採用抑制により主事級の職員数が激減し、職員の年齢構成が変化したことなどに伴い、平成**30**年度前後には**500**名台まで減少した。近年は採用者数が増加したことにより、対象者数は増加に転じているものの、直近の令和**5**年度では**808**名と、制度導入当初の**4**割程度にとどまっている。

また、近年の一般行政職における新規採用職員の男女比は概ね等しく、職員に占める女性の割合は年々増加しているが、昇任考査の受験率は男性に比べて大きく下回っている。

このため、令和元年度より、受験にかかる負担を軽減し受験者数の増加を図る観点から、出産や育児等と受験勉強が両立しやすくなるよう、「行政専門」において、「早期受験制度」を導入するとともに、「資格試験化」「出題方法の変更（記述式から択一式へ）」を行ったところ、毎年度多数の受験者が合格する等、一定の負担軽減につながっているものの、昇任考査の受験率の改善にまでは至っていない。

② 見直しの方向性

主査級（**3**級）昇任時における給料上のインセンティブを拡充するため、行政職給料表における**3**級の初号給の水準を引き上げるとともに昇給幅を拡大する。また、これに併せて課長補佐級（**4**級）昇任時の昇給幅を縮小する。

具体的には、別紙**2**のとおりとする。

③ 見直しの考え方

《主査級（**3**級）の初号給水準の引上げ》

現行、「主事・技師（**1**級）」と「副主査（**2**級）」間の給料月額の重なり幅が**74,800**円である一方で、「副主査（**2**級）」と「主査級（**3**級）」間の重なり幅はこれを上回る**91,200**円である。

主事・技師と副主査は、給料上の職務の級は異なるものの、職階上は、同じ主事・技師級という位置づけであるのに対し、主査は、給料上の職務の級が異なるとともに、職階上も主査級として主事・技師級の上位に位置づけられている。

また、職務内容においても、主査は、担当事務を受け持ちながら、他グループとの調整を行うなど、グループ内におけるとりまとめの役割を担うとともに、総括発令をもってグループ内で専決権限を持つことができるなど、その職責は副主査及び主事・技師とは大きく異なるものである。

以上を踏まえ、主事・技師から副主査への昇格と、副主査から主査級への昇格を比較すると、後者の方が、職責の増加の度合いが大きいことから、給料月額の重なり幅を縮小させるため、行政職給料表の3級の初号水準を20,000円程度引き上げることとしたい。

《昇任時の昇給幅の見直し》

3級の初号給水準の引き上げ効果は、若年層(概ね31～33歳)に留まるため、幅広い年齢層にインセンティブが働くよう、昇任時の昇給幅を引き上げることとしたい。

一方、主査級昇任時の昇給幅の引上げは、将来的に主査級以上の職員の給料水準の上昇につながることから、課長補佐級昇任時の昇給幅を縮小し、主事・技師級から主査級、課長補佐級への昇任過程における昇給幅のバランスを見直し、課長補佐級以上の給料水準上昇の抑制を図ることとしたい。

④ 実施時期

今年度の主査級昇任考査合格者から適用するため、令和6年4月1日から実施することとしたい。

【参考】その他の見直し

1. 主査級職員のグループ長登用時における給与上の改善措置

一部の主査級職員について、本来総括主査が担っている業務マネジメントに加えて、グループのマネジメント(職員の直接管理監督者としての業務等)を担わせることとするため、当該業務を担う主査に給与上の改善措置を講ずることを検討する。

2. 特別退職措置の廃止

定年年齢の引き上げ等、これまで以上にベテラン職員の活躍が求められていることから、退職手当基本額の加算による一律的な退職勧奨を廃止する。

3. 退職手当に係る公務員歴の通算の廃止

勤続報償としての要素が強く、本来、勤務してきた国や自治体で支給すべき退職手当について、制度趣旨に沿った見直しを検討する。

4. 各種手当の適正化

① 通勤手当に係る子育て中職員の認定基準緩和等

保育所等送迎のため、通勤に係る「職員からの届出経路」と「認定基準による経路」が異なる場合において、所要時間の短縮や乗換回数の減少等、合理性が認められる場合には、届出経路での通勤手当が支給できるよう、認定基準を緩和する。

② 管理職手当の減額措置の見直し

部長級及び次長級の管理職手当の特例減額（5%）の廃止を検討する。

1 部長級の給料月額の見直し

行政職給料表の部長級（8級）については、大阪市の局長等と同じ3号給制とする。

部局長等（8級一種）の水準については、大阪市の局長の水準を踏まえ、現行水準に5,000円程度増額する。

一方、部局長等との職務・職責の差を踏まえ、理事（8級四種）については、本庁部長等への増額相当程度を減じた水準とし、行政委員会の事務局長や局長等（8級二種、三種）については、現行水準を維持する。

〔見直し後〕

- ・ 1号給：本庁理事 564,200円（▲5,000円）
- ・ 2号給：事務局長、局長等 569,200円（現行水準）
- ・ 3号給：部局長等 574,200円（+5,000円）

【参考：他の都道府県等の水準】

東京都、人口規模が同程度の神奈川県及び愛知県、また、近畿の主要府県である京都府及び兵庫県の平均額は、本府の見直し後の水準と同程度となっている。

2. 主査級の給料月額並びに主査級及び課長補佐級への昇任時の昇給幅の見直し

(1) 主査級への昇任意欲を高めるため、3級の初号給の水準を20,000円程度引き上げる。

具体的には、1～12号給を13号給へ引上げることとし、主事・技師（1級）、副主査（2級）間の重なり幅（74,800円）を下回るように見直す。

(2) 主事・技師級から主査級、課長補佐級への昇任過程における昇給幅のバランスを見直し、主査級への昇任時の昇給幅を拡大するとともに、主査級から課長補佐級に係る昇給幅を縮小する。

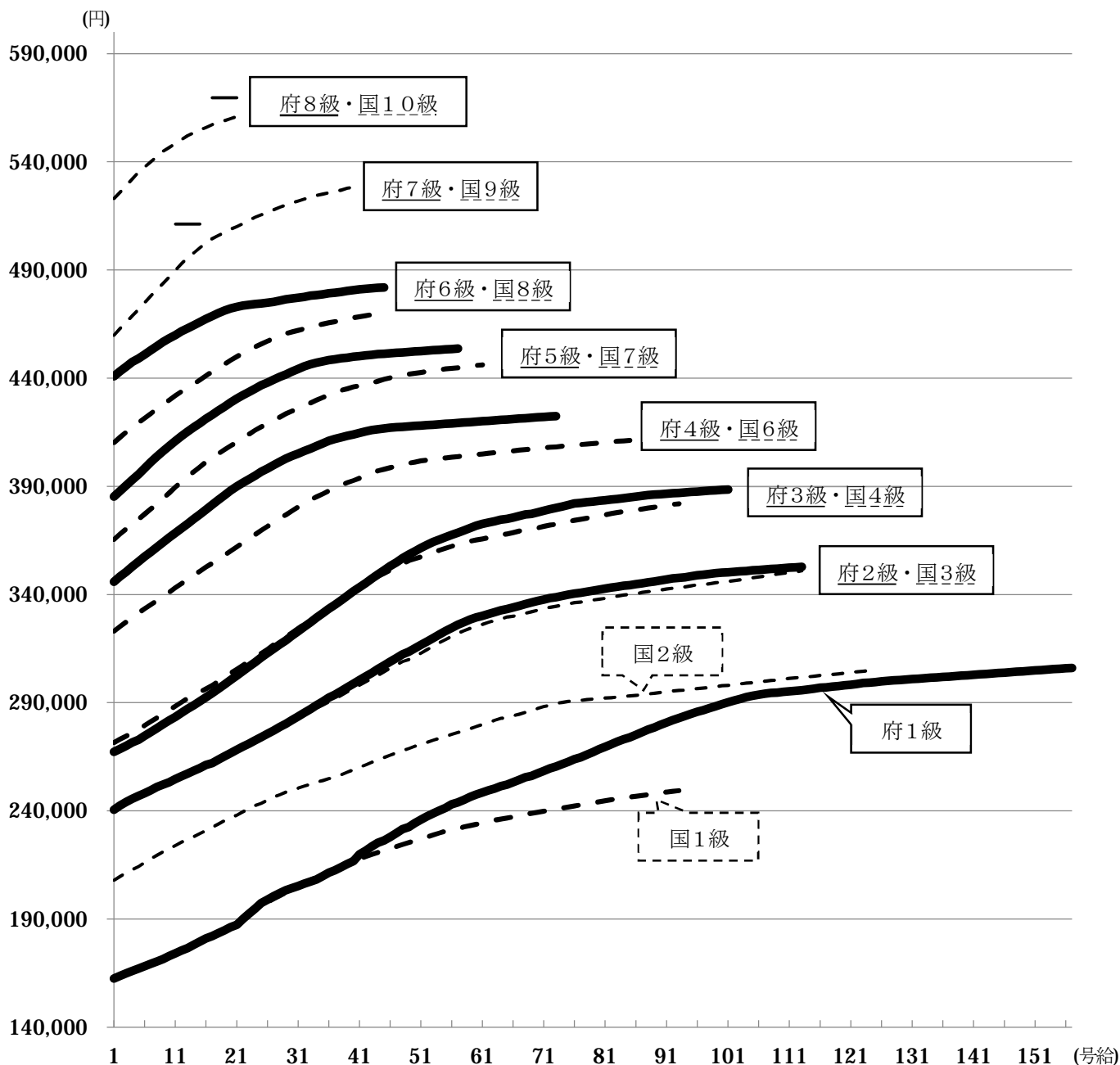
具体的には、主査級への昇給幅（9,000円以上）は、10,000円以上へ引き上げ、課長補佐級への昇給幅（22,000円以上）は、20,000円以上となるよう引き下げる。

8 府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。

9 府職員と国家公務員との給料カーブの比較



(注) 勧告日現在の行政職給料表又は行政職俸給表(一)を基に作成したものである。