

令和7年度第2回人事給与制度調査審議会資料

説明資料 【新職制案について】

（１）現状と課題

地方公務員の給与制度に関する法令について

地方公務員法（職務給の原則）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

▶ 職種により給料表の適用範囲を定め、職務の複雑さ、困難さ及び責任の程度に応じて、それぞれの給料表に定める職務の級に区分

地方公務員法（均衡の原則）

第二十四条 3 職員の給与は、生計費並びに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その他の事情を考慮して定められなければならない。

▶ 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべき

「わたり（職務給の原則に反する運用）」の該当基準 ※総務省資料から抜粋

- ✓ 国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている
- ✓ 国家公務員公の官職と職務・職責が同等な職の給料額月の最高水準が、国家公務員の俸給月額最高水準を相当程度超えている

➤ 職務給の原則の観点から問題があり、給料水準（ラスパイレス指数）を高める要因にもなる

本市の職制・給与制度・昇任昇格管理の特徴

1. 高位の等級（課長補佐級以上）に位置づけられている職員の割合が多い【職制】

2. 職務内容と職責に明確な変化がないにも関わらず、昇格させている場合がある【職制・昇任昇格】

3. 昇格時の昇給額が少ない【給与制度】

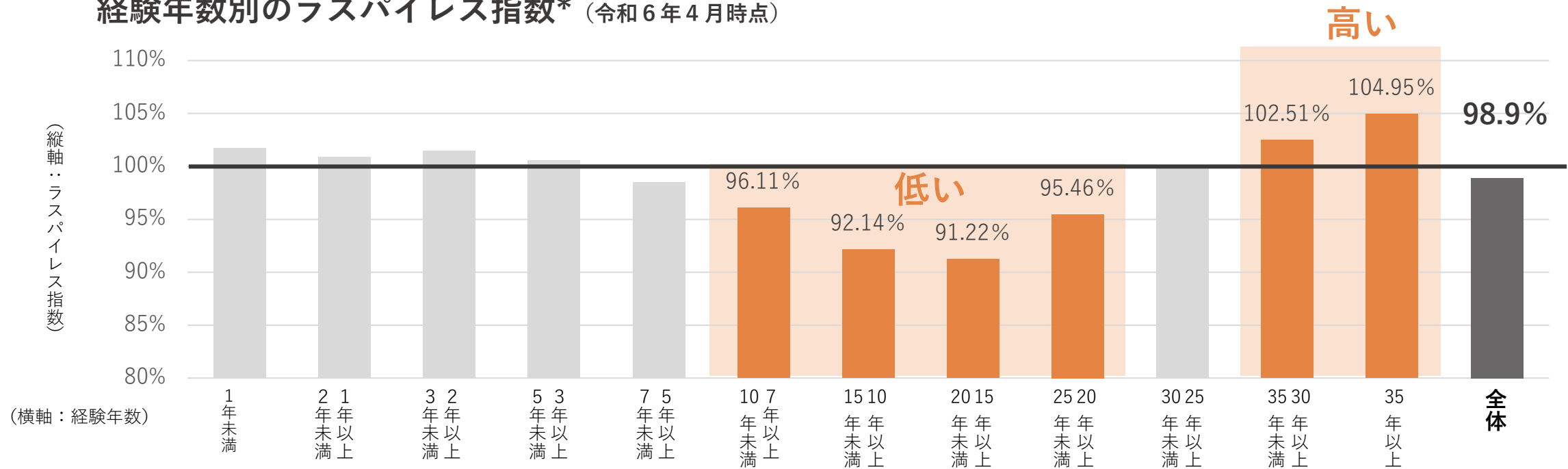
4. 58歳を超えると昇給停止（国公は55歳）【給与制度】

5. 期末・勤勉手当の役職加算率が年齢で異なる【給与制度】

6. 人事評価の結果を給与（昇給・勤勉手当）に反映していない【給与制度】

中間層が低く
高齢層が高い
給与水準に

経験年数別のラスパイレス指数*（令和6年4月時点）



* ラスパイレス指数 国家公務員の給与を100とした場合の、地方公務員の給与水準を示す指数

高位の級（課長補佐級以上）に位置づけられている職員の割合

各市「令和5年度職員の給与定員管理等の状況」から抽出

国5級相当以上に格付されている職員の割合 (本市では担当長以上)	
茨木市	22.9%
八尾市	32.9%
寝屋川市	12.5%
岸和田市	40.5%
和泉市	30.9%
守口市	20.0%
岸和田市以外の5市平均値	23.8%
【参考】	
府内31市の平均値（R6.4.1）	28.6%

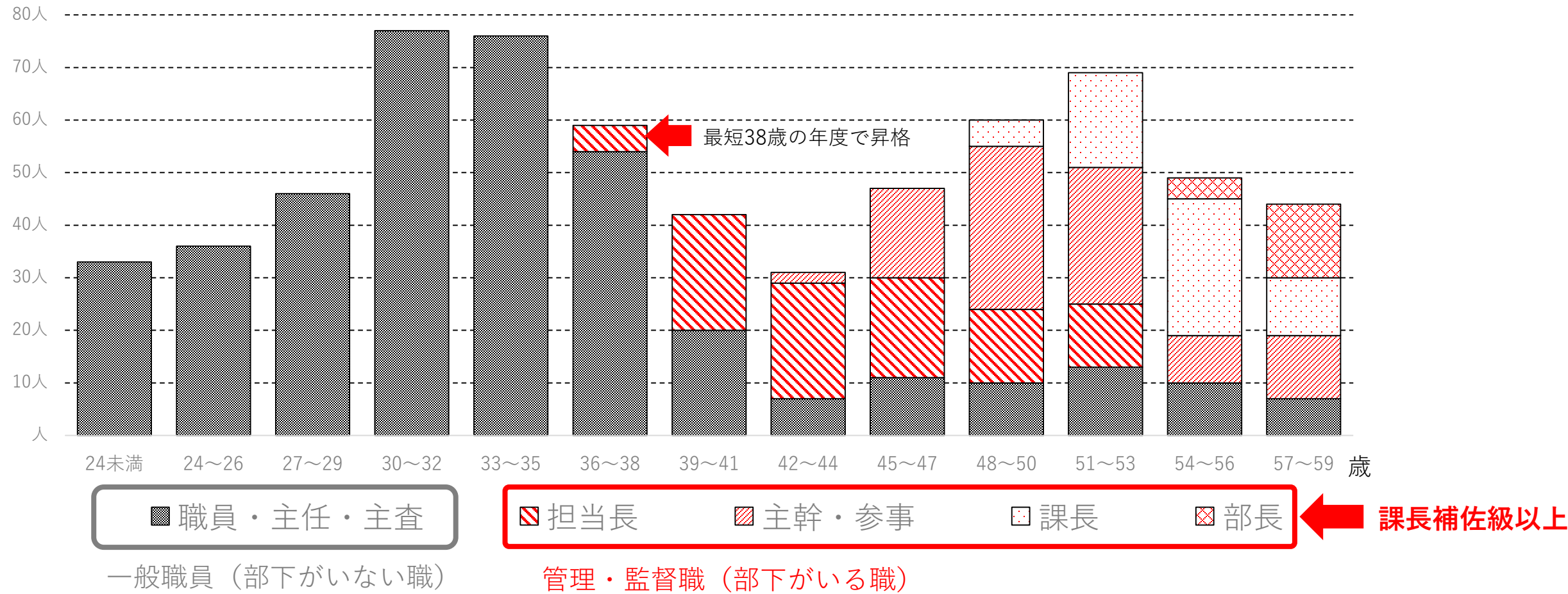
国6級相当以上に格付されている職員の割合 (本市では主幹以上)	
茨木市	22.9%
八尾市	15.1%
寝屋川市	12.0%
岸和田市	26.6%
和泉市	18.6%
守口市	11.4%
岸和田市以外の5市平均値	16.0%
【参考】	
府内31市の平均値（R6.4.1）	16.8%

国7級相当以上に格付されている職員の割合 (本市では課長・参事以上)	
茨木市	12.47%
八尾市	4.9%
寝屋川市	5.4%
岸和田市	17.2%
和泉市	8.3%
守口市	4.4%
岸和田市以外の5市平均値	7.1%
【参考】	
府内31市の平均値（R6.4.1）	7.2%

▶ 課長補佐級（国5級相当）以上に格付されている職員の割合が、他団体と比較して、10%以上高い

高位の級（課長補佐級以上）に位置付けられている職員の割合

職員構成役職別年齢分布表（一般行政職） ※令和6年4月1日時点



※本市では主査を係長級、担当長を課長補佐級として位置付けている

▶ 本市では40歳以上の職員の約8割が課長補佐級以上に格付されている

【課題①】 一部の職の給料表上の等級が職務給の原則に即していない

▶ 一部の職（参事～主査）において、国公や他自治体と比較して高位の等級に格付されている

人事院「地方公務員の職務の級の構成について（行政職給料表（一））」から作成

岸和田市			8級制の 標準的な職階 (類似団体に多い職階構成)	国家公務員	
本市等級	職階			本省職階	国等級
1級	部長	理事 ※府出向のみ	部長級	室長 (困難)	8級
2級	課長	参事	次長級	室長	7級
3級	主幹		課長級	課長補佐 (困難)	6級
4級	担当長		課長補佐級	課長補佐	5級
5級	主査		係長級	係長 (困難)	4級
6級	主任		主任級	係長 主任 (困難)	3級
7級	一般職員		一般職員	主任 係員 (特に高度)	2級
8級	一般職員		一般職員	係員	1級

・・・課長、次長

・・・課長の補佐

・・・係（担当）長

・・・係（担当）員

【課題①】一部の職の給料表上の等級が職務給の原則に即していない

（ア）主査を係長級として、市５級（国４級）に格付している

- 通常、係長とは係の長として係の業務全般を掌理し、部下の指揮命令を行う職である
- 本市の主査は、担当長の指揮監督のもと、いち担当者として業務を遂行する役割を担っており、主任（市６級・国３級）と同等の職である

【総務省】「職務給の原則に反する運用」の該当基準・・・国の主任に相当する職を国４級以上に格付

（イ）担当長を課長補佐級として市４級（国５級）に格付けしている

- 通常、課長補佐とは、課長と係長の間に位置づけられ、主に課長のマネジメントを補佐する役割を担う職である
- 本市の担当長は担当（＝係）の長として担当業務全般を掌理する、一般的な係長に相当する職である

※本市では課長と担当長の中間職として、課長補佐に相当する職（参事・主幹）を多数配置している

【総務省】「職務給の原則に反する運用」の該当基準・・・国の係長に相当する職を国５級以上に格付け

（ウ）参事を課長級として市２級（国７級）に格付けしている

- 本市の参事は、課長の指揮監督のもと、特定の業務や組織内外との調整等を行う職であり、課長とは明確に役割・職責が異なる
- 参事は主幹（市３級・国６級）と同等の職責・役割であり、一般的な課長補佐に相当する職である。

【総務省】「職務給の原則に反する運用」の該当基準・・・国の課長補佐に相当する職を国７級以上に格付け

【参考】課長補佐に相当する職の割合と府内各市における給料表上の格付け

課長と担当長の間の中間職（課長の補佐に相当する職）の人数 ※事務職

給料表等級		役割	現職階	人数	
市2級	国7級	課長	課長	51	人
		課長補佐	参事	19	人
市3級	国6級		主幹	54	人
市4級	国5級	係長	担当長	89	人

73人・・・課長の配置数よりも多い

政令市を除く大阪府内31市の格付状況

	係長級			課長補佐級				課長級		
給料表等級	国4級	国5級	国4・5級合成	国5級	国6級	国5・6級合成	国5・6級2級制	国6級	国7級	国6・7級合成
団体数	27	2	2	18	8	3	2	16	11	4
割合	87.1%	<u>6.5%</u>	6.5%	58.1%	<u>25.8%</u>	9.7%	6.5%	51.6%	<u>35.5%</u>	12.9%

【本市】担当長

【本市】主幹

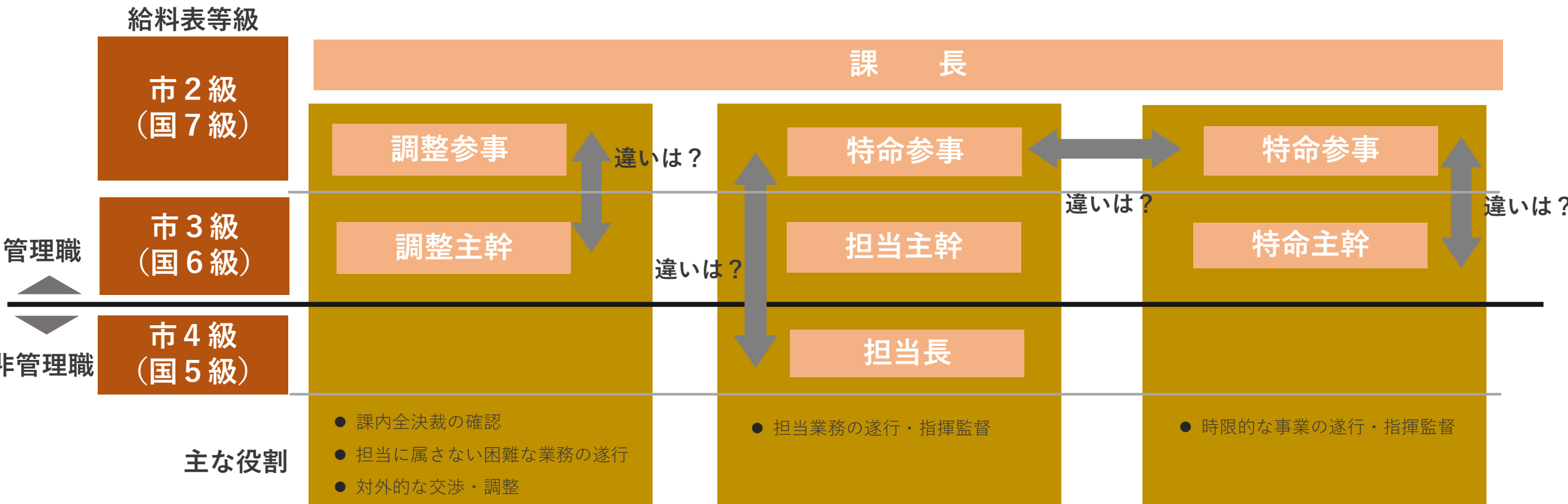
【本市】課長・参事

▶ 係長級を国4級、課長補佐級を国5級、課長級を国6級に格付している団体が多い

【課題②】 給料表上の等級が異なるが、職務・職責の違いが明確ではない職がある

地方公務員法

第二十五条第四項 前項第一号の給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない。



- 同じ枠内 ■■■ の「担当長・主幹・参事」は、職務の複雑さ、困難さ及び責任が同程度のケースが多い
- 同じ枠内 ■■■ の職において職務・職責が変わらないにも関わらず、昇格させているケースがある

【課題③】 課長補佐級の配置基準が明確ではなく、配置バランスが不適正

(ア) 課長補佐級の職の配置数が大きく増加

【平成15年度】 課長補佐級の職数（事務職）

⇒ 調整参事・調整主幹：11 特命参事・特命主幹：17 **合計：28**

【令和7年度】 課長補佐級の職数（事務職）

⇒ 調整参事・調整主幹：16 特命参事・特命主幹：14 **担当主幹：43** **合計：73**

約2.6倍

当初想定されていなかった担当主幹の職を多数配置

(イ) 課長補佐級（参事、主幹）の職数の割合が高い

【本市（事務職）】 担当長：参事・主幹 = 1 : 0.82

【府内市平均 ※】 係長級：課長補佐級 = 1 : 0.59

約1.4倍

※政令市、寝屋川市を除く30市

(ウ) 各課における課長補佐級の配置数が過剰

課長補佐級（参事・主幹）配置数 $\geq$ 担当長の配置数 となっている部署：66.7%

（２）見直しの方向性と新職制案

職制見直し対象の職種（現時点）

職種		職員数 ※1	給料表の適用
事務職		646人	行政職給料表
技術職		159人	行政職給料表
専門職（保健師・栄養士・学芸員・司書等）		60人	行政職給料表
保育士		168人	行政職給料表
技能・労務	清掃技能員	122人	行政職給料表
	給食調理員		行政職給料表
	学校校務員		行政職給料表
消防職		194人	消防職給料表
医師・歯科医師		88人	医療職給料表（一）
医療技術職		120人	医療職給料表（二）
看護師・助産師		350人	行政職給料表
教諭（産業高校）		63人	教育職給料表（一）
教諭（幼稚園）		60人	教育職給料表（二）
指導主事		21人	教育職給料表（二）
計		1236人	

職制見直し検討中の職種

▶ その他の職種についても上記3職種（事務職等）との均衡を踏まえ、見直し予定

【職制】 各課題に対応する職制見直しの方向性

【課題①】 一部の職の給料表上の等級が職務給の原則に即していない

➡ 01 地公法に定める「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえた、国公に準拠した給料表への格付

➤ 具体的な見直し内容は以下（ア）～（ウ）のとおり

（ア）主査の格付を係長級（市 5 級・国 4 級）から主任級（市 6 級・国 3 級）に変更

（イ）担当長の格付を課長補佐級（市 4 級・国 5 級）から係長級（市 5 級・国 4 級）に変更

（ウ）参事の格付を課長級（市 2 級・国 7 級）から課長補佐級（市 3 級・国 6 級）に変更

【課題②】 給料表上の等級が異なるが、職務・職責の違いが明確ではない職がある

➡ 02 課長補佐級の職責・役割の明確化と適切な給料表上の等級への格付
課長補佐級以外の職の職責・役割の明確化

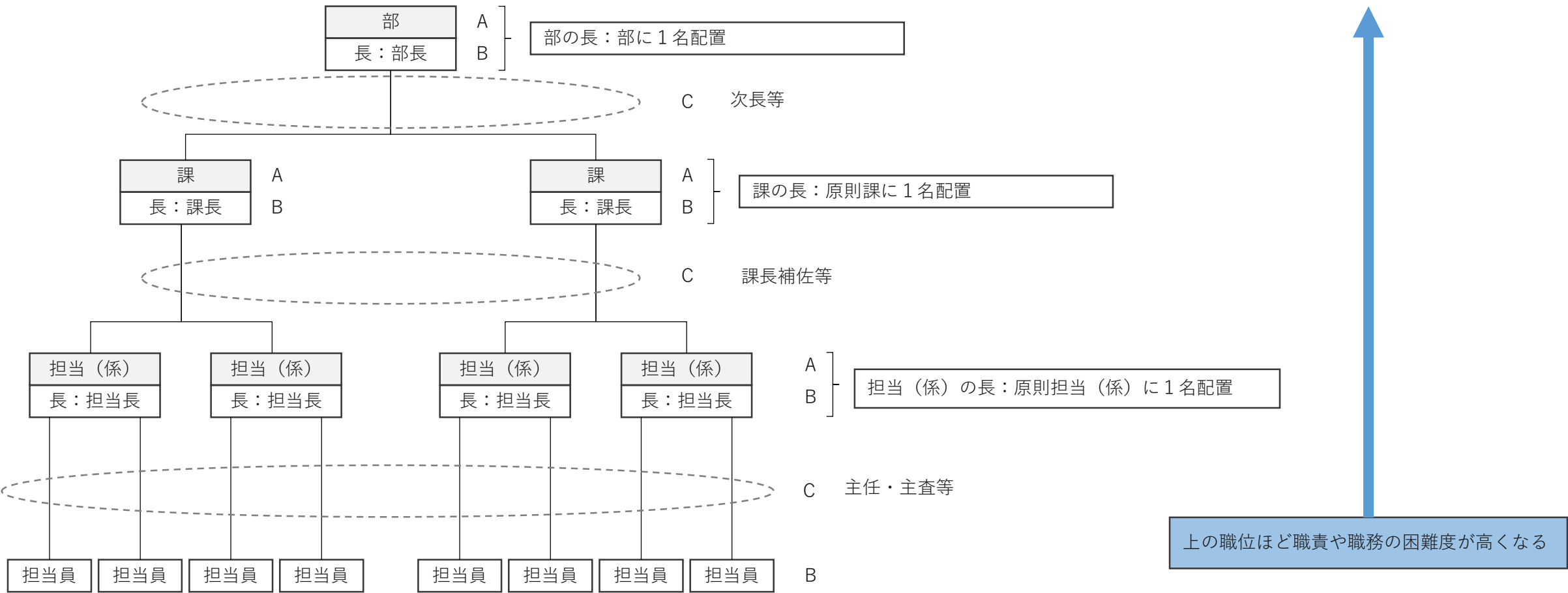
【課題③】 課長補佐級の配置基準が明確ではなく、配置バランスが不適正

➡ 03 課長補佐級の配置の考え方・基準を整理

職制見直しにあたっての基本的な考え方

【前提①】 市役所組織（補助機関）において、仕事は一人で完遂するものではなく、集団（グループ）で遂行することが前提とされている

【前提②】 集団（グループ）で仕事を完遂する上では、組織内の体制やヒエラルキーを整備しなければならない



- A 市役所組織の最も基本的な構造として、特別職の下に部（大集団）を、部の下に課（中集団）を、課の下に担当（小集団）を置く
- B 部（大集団）の長として部長、課（中集団）の長として課長、担当の長として担当長、担当内の職員として担当員が、基本的な職位となる
- C Bの基本的な職位のみでの構成で組織運営に不都合が生じる場合は、必要に応じて職を追加する。

課長補佐級の必要性と職務内容

(A) 本市では、多数の課長補佐級の職が配置されている

【事務職】 課長：51名 参事・主幹：73名 担当長89名

(B) 府内31市（政令市除く）の全てが、課長補佐級の職を配置している

(C) 府内31市（政令市除く）の全てが、課長補佐級の職務を以下の(ア)(イ)どちらか又は両方としている

(ア) 課長の補佐役として、課全体のマネジメントや庁内外の調整を行う

- マネジメントが主たる職務、サブマネージャー
- 本市の職制における調整主幹・調整参事に近い

(イ) 係長と比較して、高度かつ困難な特定業務を掌理し、部下の指揮監督を行う

- プレイングマネージャー、事業リーダー
- 本市の職制における特命参事・特命主幹に近い

課長補佐級の職務と配置（１）

見直しの方向性②：課長補佐級の職責・役割の明確化と、適切な給料表上の等級への格付

③：課長補佐級の配置の考え方・基準の整理

新 案 課長補佐級（市３級、国６級）として、以下の職を配置する ※名称は仮

（ア）課長補佐（市３級、国６級）

職務：課長の補佐役として、課全体のマネジメントや庁内外の調整を行う

配置：課全体のマネジメントが課長単独では困難な部署に配置する ⇒ **16程度**の部署を想定

- 
- 担当数や職員数が著しく多い、又は所掌する業務が複数の職種にまたがる
 - 全庁的な調整、交渉が広範にわたり、課長単独では対応が困難
 - 外部の機関・団体との高度かつ困難な調整・交渉が広範にわたり、課長単独では対応が困難

（イ）主幹（市３級、国６級）

職務：係長と比較して高度かつ困難な特定業務を掌理し、部下の指揮監督を行う（プロジェクトマネージャー）

配置：高度かつ重要な事業・プロジェクトを所掌する部署に配置する ⇒ **25程度**の部署を想定

- 
- 市の総合計画や行革プラン等に定めがある市の重点事業を所掌し、かつ当該事業が以下Ⅰ～Ⅲのいずれかを満たしている
 - Ⅰ 全庁的な調整、交渉が広範にわたる
 - Ⅱ 外部の機関・団体との高度かつ困難な調整・交渉が広範にわたる
 - Ⅲ 市としてこれまで経験のない高度かつ困難な事業・プロジェクトである

課長補佐級を「課長補佐、主幹（市3級）」のみとした場合の懸念点

見直しの方向性②：課長補佐級の職責・役割の明確化と、適切な給料表上の等級への格付

③：課長補佐級の配置の考え方・基準の整理

懸念点 課長補佐級に該当する職員数が少なくなる

比較① 課長補佐級職の配置数

【現 状】 主幹・参事 73人（事務職）

【見直し後】 課長補佐・主幹 40人（事務職）

比較② 他市と比較による課長補佐級の職の配置割合（見直し後）

【本 市】 課長補佐・主幹：担当長 = 1：3.1

【府内市平均※】 課長補佐級：係長級 = 1：1.7

※政令市、寝屋川市を除く30市

➡ 他市と比較して **ほぼ半分**の割合となる

- 課長、担当長の負担感の増加
- 担当長以下の職員のモチベーション低下



配置バランスの適正化が必要

課長補佐級の職務と配置（２）

見直しの方向性②：課長補佐級の職責・役割の明確化と、適切な給料表上の等級への格付

③：課長補佐級の配置の考え方・基準の整理

新 案 課長補佐級（市４級、国５級）として、以下の職を配置する ※名称は仮

（ア）統括担当長（市４級、国５級）

職務：担当の長として部下を指揮監督して担当業務を掌理するとともに、課全体のマネジメントの一部を担う

配置：必要性が高い部署に限定して配置する ⇒ **17程度**の部署を想定



（ア） 課長補佐（市３級）を配置しない部署

（イ） 統括担当長の配置により、担当長（市５級）の配置数が１以下とならない部署

（イ）副主幹（市４級、国５級）

職務：担当長と比較して高度かつ困難な特定業務を掌理し、部下の指揮監督を行う（プロジェクトリーダー）

配置：高度かつ重要な事業・プロジェクトを所掌する部署に配置する ※原則主幹か副主幹のどちらかを配置

主幹（市３級）と副主幹（市４級）の職務・職責の違い

主 幹：掌理する特定の事務について、必要に応じて課長に代わり庁内外の調整、議会对応までを担う

副主幹：課長または課長補佐の指揮監督の下で、特定の事務を掌理する

※庁内外の調整や議会对応は、課長または課長補佐が行う

各職階の職責・役割

見直しの方向性②：課長補佐級の職責・役割の明確化 課長補佐級以外の職の職責・役割の明確化

新 案

給料表 等級	種別	主な職務内容と果たすべき職責（一般行政職）	新職階案 (名称は仮)	国公本省	現職階	管理職 ↑
1 級	部長級	市の経営責任者かつ部の運営責任者として、部の業務全般を統括し、部下の指揮監督を行う	部長	室長（困難）	部長	
2 級	課長級	課の運営責任者として、課の業務全般を統括し、部下の指揮監督を行う	課長	室長	課長 参事	
3級	課長補佐級 (困難)	課を代表した庁内外の交渉・折衝や課全体の調整・管理を担うことにより課長のマネジメント全般を補佐する	課長補佐	課長補佐（困難）	主幹	非管理職 ↓
		高度かつ重要な事業・プロジェクトを掌理し、部下の指揮監督を行うとともに、当該事業等に関する庁内外の交渉・折衝を行う	主幹			
4級	課長補佐級	担当業務を掌理し、部下の指揮監督を行うとともに、課全体の調整・管理の一部を担うことにより課長のマネジメントを補佐する	統括担当長	課長補佐	担当長	
		上司の指揮監督のもと、高度かつ重要な事業・プロジェクトを先頭に立って遂行するとともに、部下の指揮監督を行う	副主幹			
5級	係長級	担当業務を掌理し、部下の指揮監督を行うとともに、自らも先頭に立って業務を遂行する	担当長	係長（困難）	主査	
6級	主任級	上司の指揮監督のもと、担当業務遂行の主軸となる	主任	係長 主任（困難）	主任	
7 級	係員 (高度)	高度な知識経験を必要とする業務を正確かつ迅速に遂行する	主事	主任 係員（特に高度）	職員	
8級	係員	定型的な業務を正確かつ迅速に遂行する	副主事	係員	職員	

地公法に定める「均衡の原則」・「職務給の原則」に基づく、適正な職制となる

新職制案における各職と給料表の関係（行政職給料表）

給料表の等級		市 8 級 (国 1 級)	市 7 級 (国 2 級)	市 6 級 (国 3 級)	市 5 級 (国 4 級)	市 4 級 (国 5 級)	市 3 級 (国 6 級)	市 2 級 (国 7 級)	市 1 級 (国 8 級)
現行	≫	一般職員	一般職員	主任	主査	担当長	主幹	参事・課長	部長
新職制案	≫	副主事	主事	主任	担当長	統括担当長 副主幹	課長補佐 主幹	課長	部長
									488,500円
								450,900円	
							415,700円		458,300円
						398,200円			
					386,100円				
				354,700円					
		258,100円	308,500円						
				265,300円					
			224,300円		298,800円	321,300円	355,200円	408,300円	
		183,500円							

市独自部分
(下駄ばき)

原則国公準拠の給料表を適用予定

※令和7年 4 月時点の行政職給料表

配置バランスと課長補佐級の配置基準案

見直しの方向性③：課長補佐級の配置の考え方・基準の整理

現 状		※事務職のみ			
給料表等級		役割	現職階	人数	
市2級	国7級	課長	課長	51	人
		課長補佐	調整参事 特命参事	19	人
市3級	国6級		調整主幹 特命主幹 担当主幹	54	人
市4級	国5級	係長	担当長	89	人

73人

新 案		※事務職のみ			
給料表等級		役割	新職階 (名称は仮)	人数	
市2級	国7級	課長	課長	51	人
市3級	国6級	課長補佐	課長補佐 主幹	30	人
市4級	国5級		統括担当長 副主幹	28	人
市5級	国4級	係長	担当長	109	人

58人

▶ 適正な配置バランスとなる

配置基準案（課長補佐級）

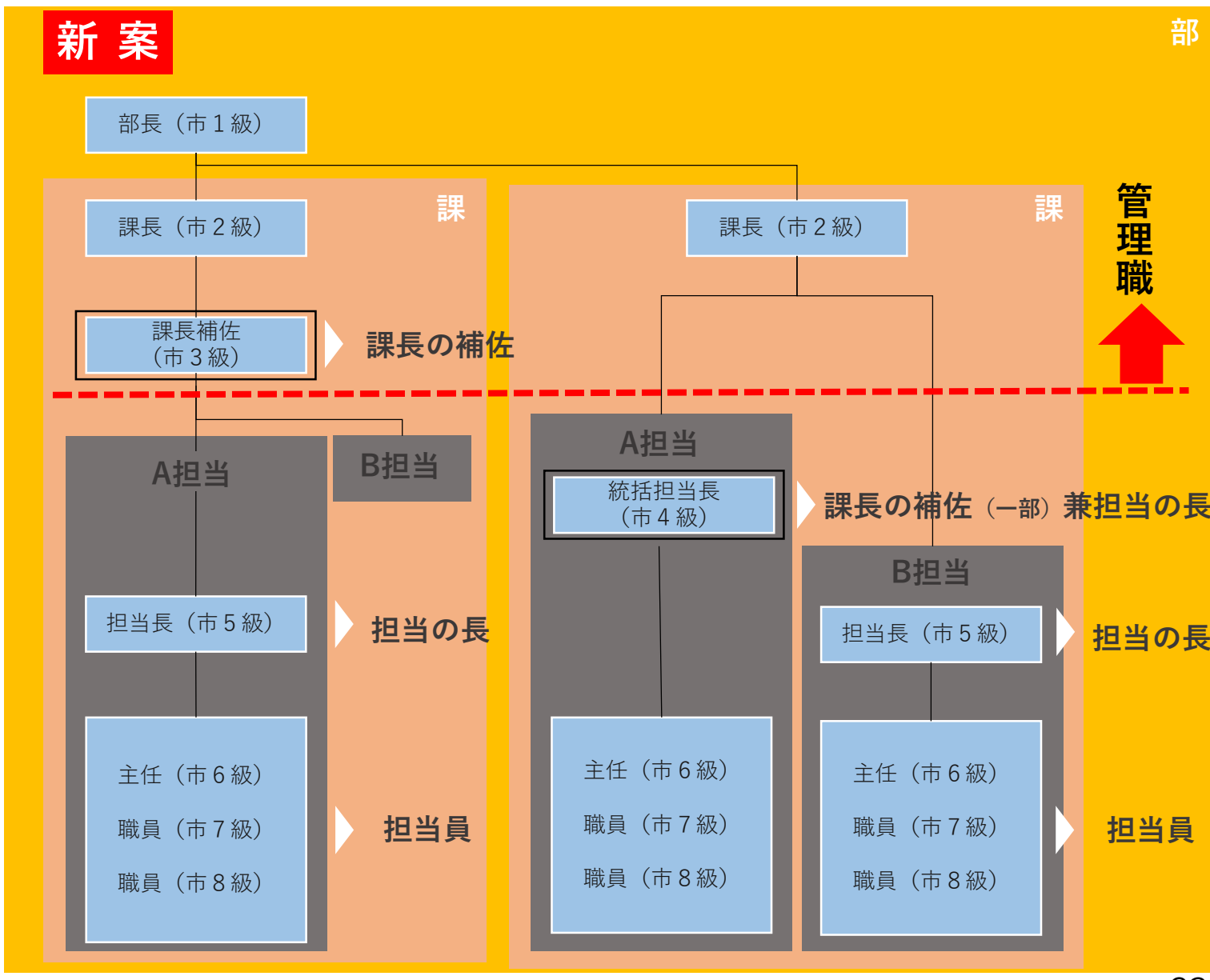
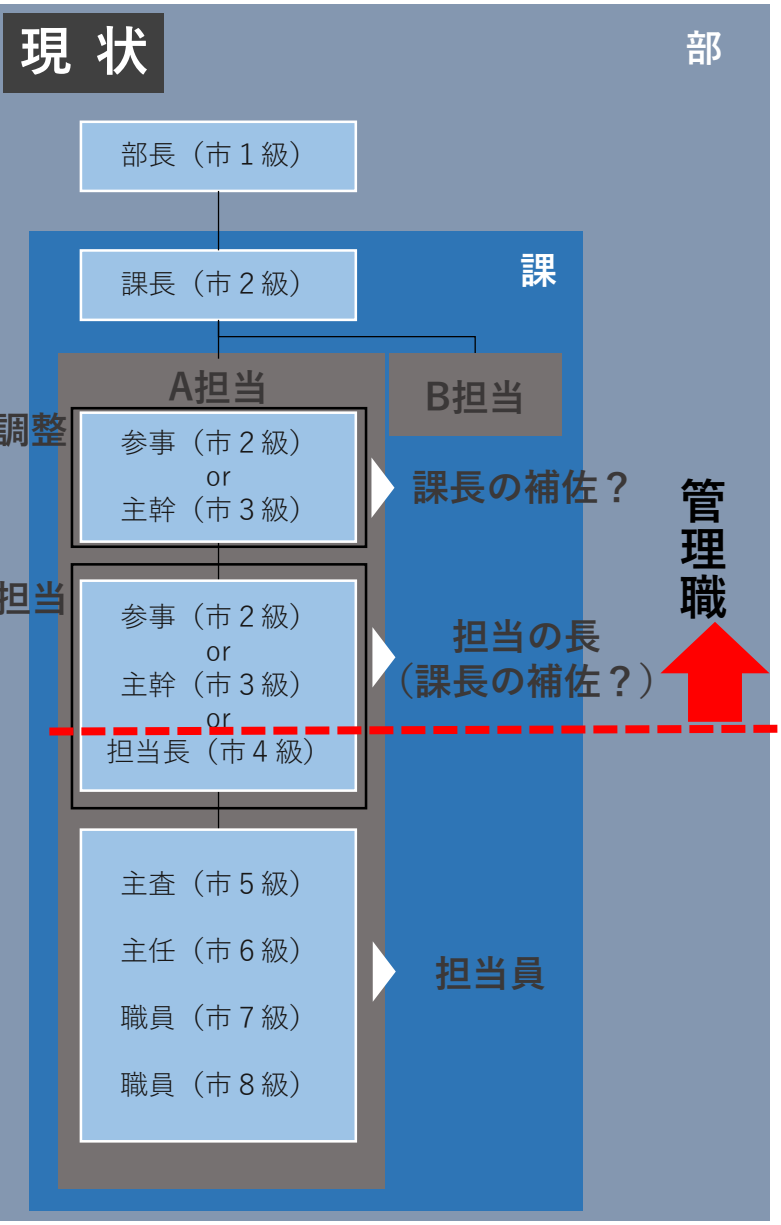
- ① ア) 統括担当長は、課長補佐を配置しない課に、担当長に替えて1名配置することを基本とする。

※ただし、統括担当長を配置することにより、担当長が1名以下になる場合を除く。

イ) 課に統括担当長を1名配置した場合に担当長が5名を超えるときは、統括担当長を2名配置する。

ウ) 課長補佐を配置する課においても、担当長が5名を超える場合は、担当長に替えて統括担当長を1名配置する。
- ② 課長補佐を配置する課には、主幹に替えて副主幹を配置する

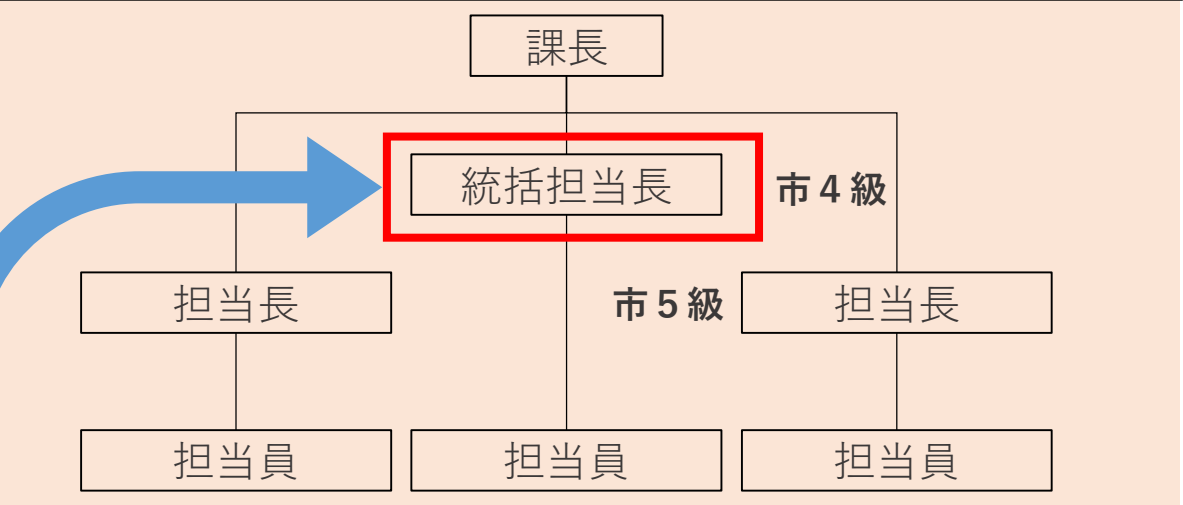
現行職制と新職制案のイメージ図（1）



現行職制と新職制案のイメージ図（2）

新 案

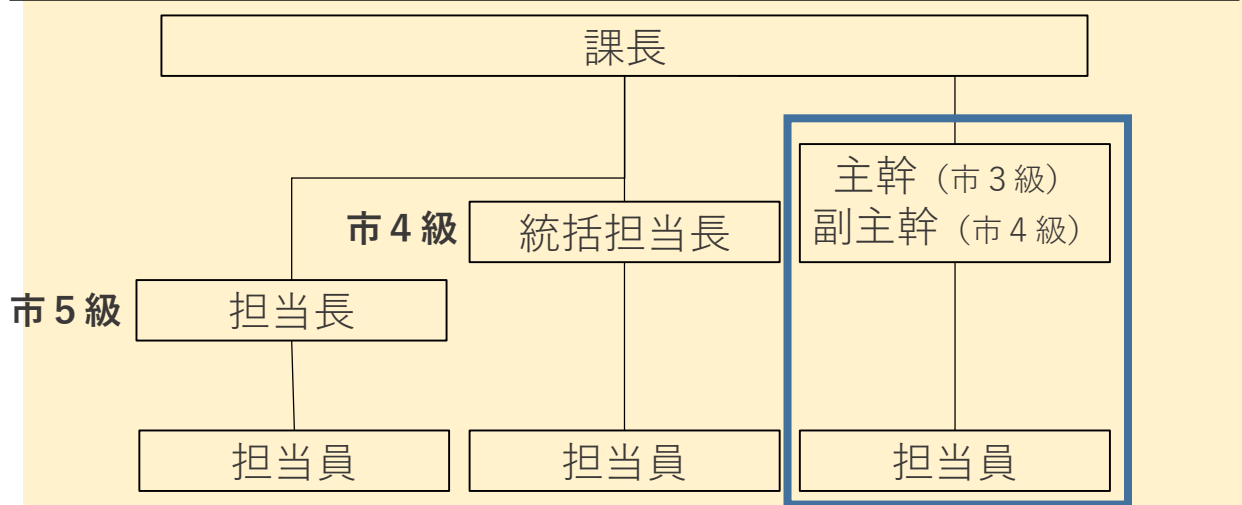
パターン① 統括担当長が課長補佐を兼ねる場合



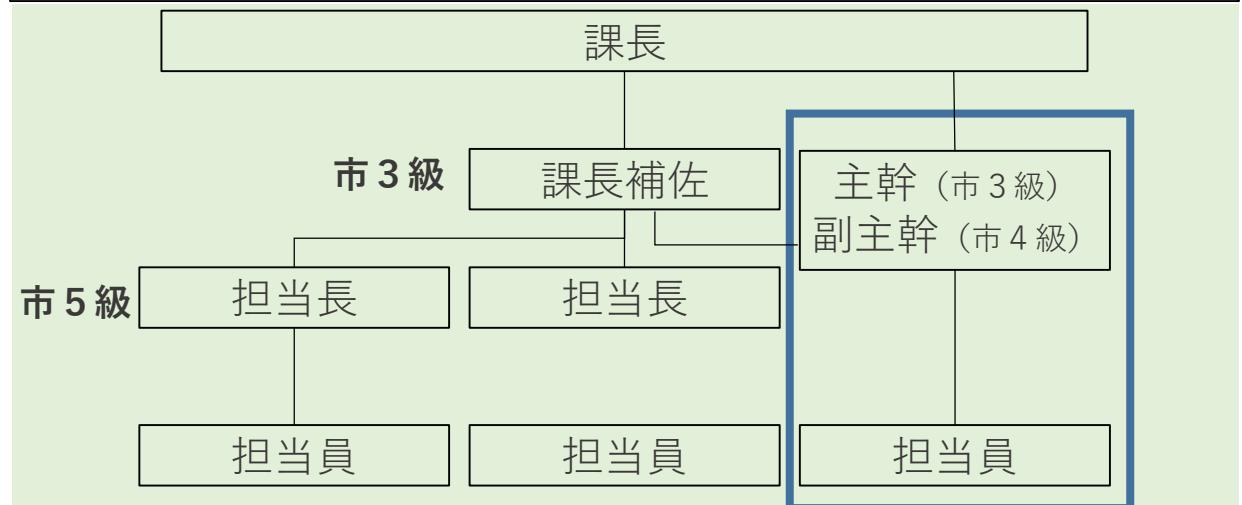
パターン② 課長補佐を配置する場合



パターン③ パターン①に主幹・副主幹を設置する場合



パターン④ パターン③に主幹・副主幹を設置する場合



原則各どちらかのみ配置

職制と合わせて見直し・適正化を進める制度（給与・昇任昇格管理）

前提

【取組方針】新行革プラン

- ✓ 地方公務員法に定める**職務給の原則**や**均衡の原則**等に基づく適正化
- ✓ 職務・職責に応じた給与制度の構築
- ✓ 「年功的」で「横並び」の性格が強い給与制度の是正
- ✓ 中間年齢層の給料水準の引き上げ

① 昇格時昇給額の引き上げ

- 国公と比較して低い水準（2割～4割程度）である昇格時昇給額を引き上げる

▶ 昇格による給与面のメリットが大きくなり、中間年齢層及び高位の職の給与水準の引き上げにつながる

② 昇格に必要な経験年数の短縮

- 主にマネジメント職（部下のいる職階）へ昇格する年齢が他団体と比較して高いことから、昇格に必要な経験年数を見直す

▶ 中間年齢層の給与水準の引き上げ、意欲のある職員の積極的な登用、管理職の人材不足への対応に繋がる

③ 昇給停止年齢の見直し

- 原則55歳昇給停止（国公基準）を前提に見直しを行う

職制と合わせて見直し・適正化を進める制度（給与・昇任昇格管理）

④ 期末勤勉手当の役職加算率の見直し

- 年齢による加算率の差異を見直し、役職ごとの加算率とする
 - ▶ 昇格による給与面のメリットが大きくなり、昇格意欲が高まる

【現状】 期末・勤勉手当の役職加算率

職階	主任	主査	担当長
岸和田市	44歳未満：5%		
	44歳以上：10%		
職階	係長 主任（困難）	係長（困難）	課長補佐
・ 国家公務員 ・ 国公準拠の自治体	5%	10%	10%

⑤ 管理職手当の引き上げ

- 国公や府内他団体と比較して低い水準である管理職手当を引き上げる
 - ▶ 昇格による給与面のメリットが大きくなり、昇格意欲が高まる

【現状】 管理職手当比較

	部長	次長	課長	課長補佐
岸和田市	68,000円	-	55,000円	38,000円
府内市平均	86,000円	70,000円	61,000円	47,000円
国公	国8級	国7級		国6級
	82,200円	66,400円		51,900円
	～ 117,100円	～ 88,500円		～ 72,700円

※①～⑤以外の給与制度についても必要に応じて見直しを行う

【現職制】 想定年収比較表（本市の給与制度におけるシミュレーション）

※令和7年度想定

現状

部下（部下無し） ← 上司 部下 ← 上司 部下 ← 上司

給料表 等級	市6級 (国3級)	市5級 (国4級)	市4級 (国5級)	市3級 (国6級)	市2級 (国7級)	市2級 (国7級)	市1級 (国8級)
職位	主任	主査	担当長	主幹	参事	課長	部長
34歳	5,325,791円						
38歳	5,678,592円	5,978,848円	6,224,682円				
42歳	6,055,788円	6,457,381円	6,693,832円				
46歳	6,490,810円	7,047,770円	7,267,471円	7,973,490円			
50歳	6,639,204円	7,240,490円	7,473,682円	8,320,386円	9,134,509円	9,230,129円	
54歳	6,749,054円	7,394,666円	7,608,586円	8,428,309円	9,441,068円	9,536,688円	
58歳	6,835,778円	7,440,919円	7,674,110円	8,507,324円	9,573,580円	9,669,200円	10,614,490円

※年齢は4/1時点

部下の年収 > 上司の年収 ほぼ同水準 非管理職 管理職 ほぼ同水準 部下の年収 > 上司の年収

【前提条件】

- ①採用時年齢22歳（大卒者）かつ行政職給料表適用者
- ②30歳で主任、35歳で主査、37歳で担当長、44歳で主幹、47歳で参事、48歳で課長、54歳で部長に昇格
- ③年収＝月給（基本給＋地域手当＋管理職手当（主幹以上のみ））×12、ボーナス（年額・役職加算額含） ※時間外勤務手当含まず

【参考】 各職階の時間外勤務手当平均（年額） 主任：359,028円 主査：293,412円 担当長：680,028円

【新職制案】 想定年収比較表（国公準拠の給与制度におけるシミュレーション）

※令和7年度想定

部下（部下無し）←→上司			部下←→上司			部下←→上司	
給料表 等級	市6級 (国3級)	市5級 (国4級)	市4級 (国5級)	市3級 (国6級)	市2級 (国7級)	市1級 (国8級)	
職位	主任	担当長	統括担当長・副主幹	課長補佐・主幹	課長	部長	
34歳	5,487,178円						
38歳	5,849,362円	6,321,216円	6,581,388円				
42歳	6,200,286円	6,828,070円	7,063,188円				
46歳	6,391,700円	7,130,640円	7,356,122円	8,815,619円			
50歳	6,511,802円	7,302,161円	7,531,498円	8,950,109円	9,749,715円		
54歳	6,628,151円	7,440,919円	7,635,566円	9,033,177円	9,929,695円		
58歳	6,656,300円	7,440,919円	7,654,838円	9,052,955円	9,957,384円	11,040,644円	
上司と部下の年収逆転幅が大幅に縮小			非管理職←→管理職	上司と部下での年収逆転なし			

【前提条件】

①採用時年齢22歳（大卒者）かつ行政職給料表適用者

②30歳で主任、35歳で担当長、37歳で統括担当長・副主幹、44歳で課長補佐・主幹、48歳で課長、54歳で部長に昇格

③年収＝月給（基本給＋地域手当＋管理職手当（主幹以上のみ））×12、ボーナス（年額・役職加算額含）※時間外勤務手当含まず

④国公準拠の給与＝昇格時の昇給額、役職加算率、昇給停止年齢、管理職手当を国公基準に対応

⑤職制：主査～参事を1級下げた（新職制案のとおり）。

職制の見直しを進めるにあたり、ご指摘・ご助言いただきたい内容

①地公法に定める「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえた、国公に準拠した給料表への格付することについて

- (ア) 主査の格付を係長級（市５級・国４級）から主任級（市６級・国３級）に変更
- (イ) 担当長の格付を課長補佐級（市４級・国５級）から係長級（市５級・国４級）に変更
- (ウ) 参事の格付を課長級（市２級・国７級）から課長補佐級（市３級・国６級）に変更

②各職階の（特に課長補佐級）の職責・役割を明確化し、課長補佐級の配置の考え方・基準を整理することについて

③職制の見直しと並行して、給与制度等についても「職務給の原則」及び「均衡の原則」等に基づく適正化を進めることについて