

1 給与勧告の基本的考え方と手順

～職員の給与はどのようにして決めるのか～

- 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものです。（地方公務員法第14条）
- 本委員会では、本府職員と民間従業員の本年4月分給与（月例給）を調査した上で、両者を精緻に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告しています。
- また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに本府職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告しています。

本府職員の調査

本年4月分給与
全職員を対象に調査
(うち行政職約1万人)

期末・勤勉手当
年間支給月数

勤務条件、諸手当等

府職員（行政職）と民間従業員（事務・技術関係）
の4月分給与を比較
※比較方法は次ページ参照

特別給（ボーナス）の年間支給月数を比較

勤務条件制度を比較

情勢適応の原則（地公法第14条）（＝民間準拠）

民間従業員の調査

本年4月分給与
調査実人員約3万人

昨年8月～本年7月の
特別給（ボーナス）支給状況

給与改定や
諸手当の支給状況

給料表、手当等の勤務条件の改定内容を決定

「職員の給与等に関する報告及び勧告」

知事（勧告の取扱い決定）

条例改正案の提出

議会（条例改正案の審議）

2 給与比較における民間給与の調査

- 企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の府内4,753事業所のうち、層化無作為抽出法により抽出した672事業所を対象に、事務・技術関係職種等の正社員に対して本年4月に支払われた給与月額等を調査しました。
- 調査期間…令和7年4月23日（水曜日）～同6月13日（金曜日）

◎比較対象企業規模の見直しについて

- 本年の人事院勧告において、官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする見直しが行われました。

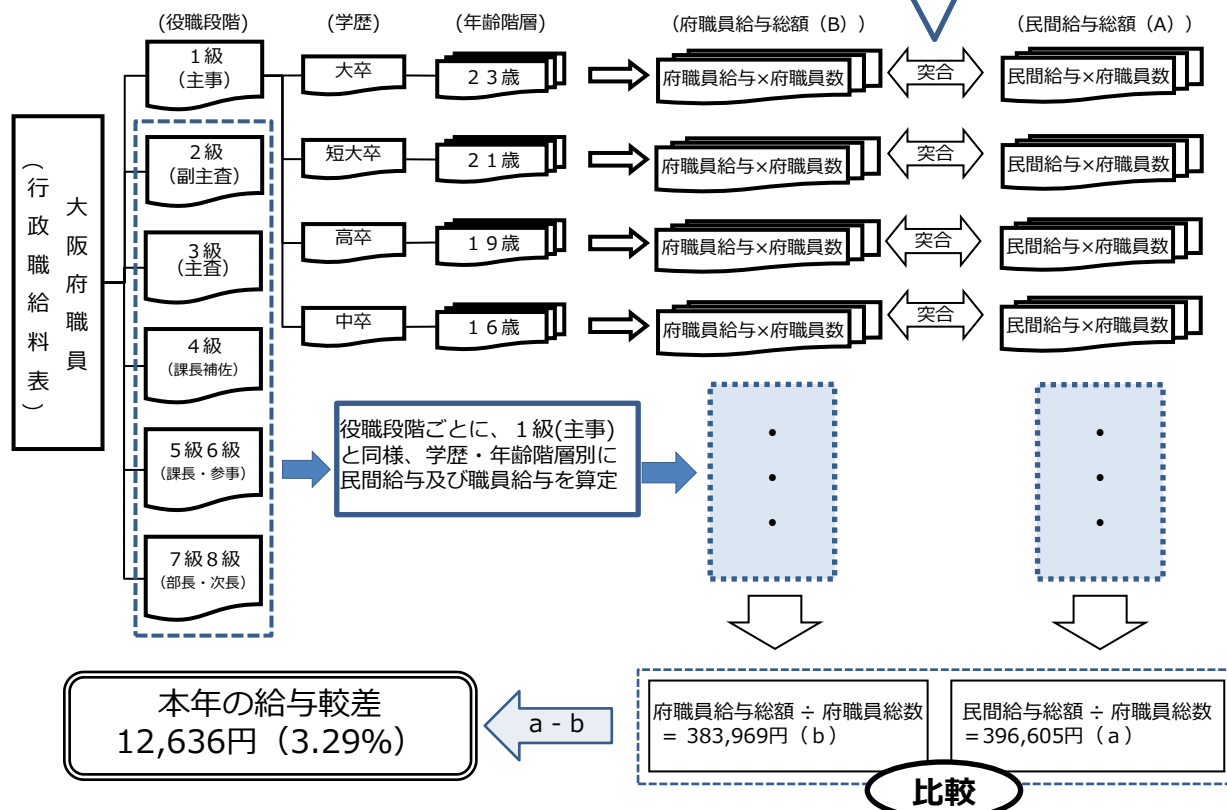
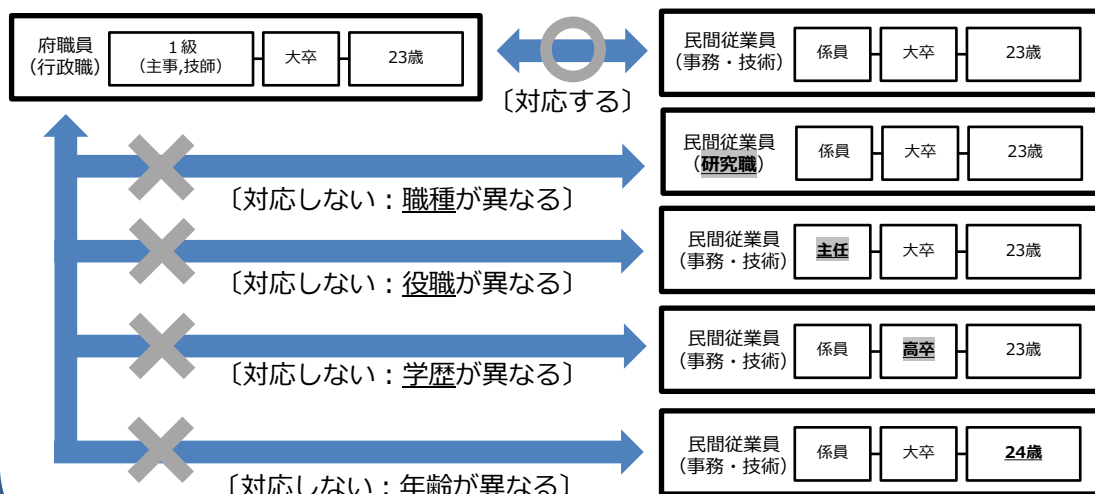
【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要
- また、この人事院の見直しを受け、総務省から地方公共団体に対し、国と同様の見直しを行うこととするなど、公民比較における較差算定の取扱いについての通知が発出されました。
- 以上を踏まえ、本府においても、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争下において、有為な人材を確保するため職員採用における競争力を高める必要があることや総務省通知を踏まえ、人事院と同様に、公民給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直すこととしました。

3 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

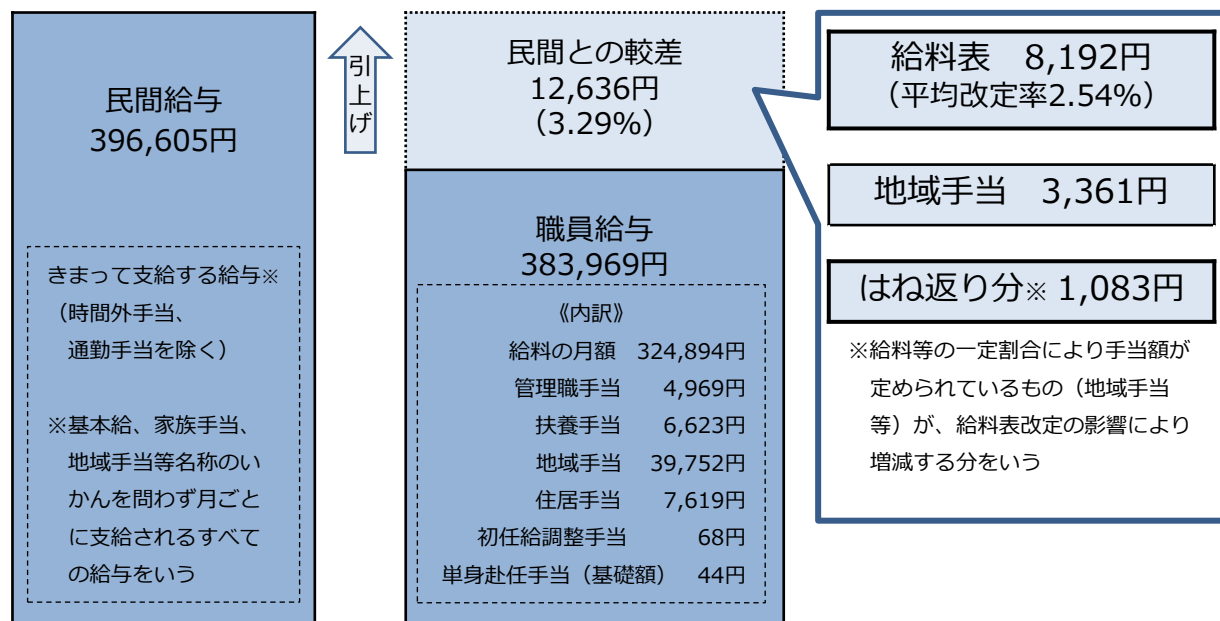
- 月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の本府職員に対し、民間従業員の給与額を支給した場合の支給総額（Ａ）と、現に支払う支給総額（Ｂ）との差を算出しています。
- 具体的には、以下のとおり、主な給与決定要素である役職段階、学歴・年齢階層別の本府職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間従業員の平均給与のそれぞれに本府職員数を乗じた総額を算出し、両者を比較しています。

【例】府職員（主事・23歳・大卒）と民間従業員との対応関係



4 民間給与との較差

●月例給



本年4月分の職員給与が民間給与を12,636円(3.29%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、給料表及び地域手当の引上げを勧告します。

●特別給

年間支給月数			勧告	
民間	職員	較差	年間支給月数 4.65月(+0.05月)	
4.66月	4.60月	0.06月	内訳	期末手当※1
				勤勉手当※2
				2.525月(+0.025月)
				2.125月(+0.025月)

※1 期末手当…民間における賞与等のうちの一律支給分に相当する手当。各職員の在職期間に応じて支給される。

※2 勤勉手当…民間における賞与等のうちの成績査定分に相当する手当。各職員の勤務成績に応じて支給される。

民間における昨年8月から本年7月までに支給された特別給の合計額が月例給の4.66月分に相当するため、期末・勤勉手当の引上げを勧告します。
(引上げ分の0.05月は、期末・勤勉手当に0.025月ずつ均等に配分)

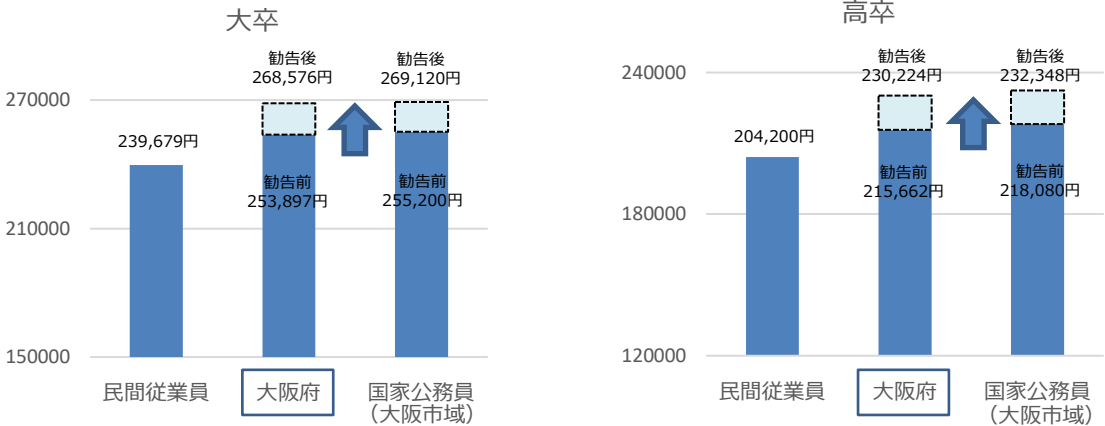
5 給料表の改定について

- 民間との給与比較を行っている行政職給料表の改定にあたり、人材確保の観点等から、若年層に重点をおきつつ、全職員に配分されるように引き上げます。
⇒初任給に係る号給の給料月額は、大卒程度で11,000円、高卒程度で11,200円の引上げとなります。
- 行政職給料表の級・号給別の改定額については表1、改定前後の初任給月額については表2のとおりです。（表2の金額は、はね返し分を含みます。）

【表1】 級・号給別の改定額（行政職給料表）

1級 主事・技師	2級 副主査	3級 主査	4級 課長補佐等	5級 参事等	6級 課長等	7級 次長等	8級 部長等
1～47号給 11,200円～ 9,800円	1～65号給 9,700円～ 6,600円	1～61号給 9,400円～ 6,600円	1～45号給 8,800円～ 6,600円	1～37号給 8,500円～ 6,600円	1～21号給 7,300円～ 6,600円	1号給 6,500円	1号給 6,500円
48～113号給 9,700円～ 6,600円	66～113号給 6,500円	62～89号給 6,500円	46～73号給 6,500円	38～57号給 6,500円	22～45号給 6,500円		
114～157号給 6,500円							

【表2】 学歴別初任給



- 注 1 民間従業員の初任給は、本年の職種別民間給与実態調査によるもの。
2 大阪府職員の初任給は、給料と地域手当（勧告前は11.8%、勧告後は12.8%）の合計額。
3 国家公務員（大阪市域）の初任給は、給料と地域手当（16%）の合計額。

6 大阪府職員モデル給与例

◆モデル給与例計算の前提条件

- 【年齢】 職階ごとに5歳刻みで設定
 - 【モデルとなる給料月額】 モデルとした年齢における人員分布で最も多い号給の給料月額
 - 【給与月額に含まれるもの】 給料、管理職手当、地域手当
 - 【年間給与に含まれるもの】 給与月額×12 + 期末・勤勉手当
- ※年度途中の昇給（定期昇給は毎年1月）、扶養手当等は考慮していません。
※モデルケースを例示しており、世帯構成や人事評価等の違いにより、同じ年齢でも職員ごとに異なります。

(単位：円)

職		年齢	勧告実施前(a)		勧告実施後(b)		増減額(b-a)	
			給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	給与月額	年間給与
行政職給料表	部長級	55歳	767,842	13,277,448	782,042	13,570,948	14,200	293,500
	次長級	55歳	689,470	11,804,488	702,969	12,079,018	13,499	274,530
	課長級	50歳	585,832	9,961,594	598,516	10,213,818	12,684	252,224
	課長補佐級	50歳	470,007	8,126,420	481,543	8,353,562	11,536	227,142
	主査級	40歳	385,374	6,574,476	398,409	6,818,764	13,035	244,288
	主事級（副主査）	35歳	322,095	5,420,852	334,790	5,652,088	12,695	231,236
	主事級	大卒初任給	253,897	4,214,688	268,576	4,471,790	14,679	257,102

7 給与勧告の推移

年 度	勧 告 概 要			実施状況（注1）	
	月例給		特別給		
	公民較差	勧告	年間支給月数（前年比）	月例給	特別給
平成28年度	▲1,075円（▲0.28%）	給料表等改定 ※改定時期はH29.4	4.30月（0.10月）	注2	勧告どおり
29年度	230円（0.06%）	給料表等改定	4.40月（0.10月）	勧告どおり	勧告どおり
30年度	▲1,914円（▲0.50%）	給料表改定	4.45月（0.05月）	勧告どおり	勧告どおり
令和元年度	6,708円（1.78%）	給料表等改定	4.50月（0.05月）	給料表は初任給のみ その他は勧告どおり	勧告どおり
2年度	38円（0.01%）	勧告せず	4.45月（▲0.05月）	勧告せず	勧告どおり
3年度	188円（0.05%）	勧告せず	4.30月（▲0.15月）	勧告せず	勧告どおり
4年度	1,143円（0.31%）	給料表等改定	4.40月（0.10月）	勧告どおり	勧告どおり
5年度	4,491円（1.21%）	給料表等改定	4.50月（0.10月）	勧告どおり	勧告どおり
6年度	11,693円（3.13%）	給料表等改定	4.60月（0.10月）	勧告どおり	勧告どおり
7年度	12,636円（3.29%）	給料表等改定	4.65月（0.05月）	—	—

注 1 「実施状況」は、月例給及び特別給に係る勧告の任命権者による実施状況を記載。
2 勧告どおりの引下げ改定をH29.1から実施、H28.4～12引下げ相当分をH29.2に調整。