

勧告のポイント

- ▶ 民間との較差や人材獲得競争の観点を踏まえ、初任給と若年層に重点を置いて給料月額を引上げ 【公民較差：11,693円（3.13%）】
- ▶ 特別給（ボーナス）の年間支給月数を0.10月引上げ
- ▶ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に伴う対応（扶養手当の見直し、通勤手当の上限額引上げ等）

勧告の内容

1. 月例給

(1) 行政職給料表

- ・人材獲得競争の観点を踏まえ、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、初任給を大幅に引上げ

（大卒：23,800円〔改定率：11.7%〕 / 高卒：21,400円〔改定率：12.4%〕）

- ・若年層に重点を置きつつ、全職員の給料月額を引上げ（平均改定率 3.32%）

※おおむね40歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律3,300円引上げ

【改定の内訳】 給料表10,426円、はね返り分※1,267円

※給料表の改定による諸手当（地域手当等）の増減分

(2) その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

2. 特別給（ボーナス）

民間支給月数	職員支給月数
年間4.59月	年間4.50月

※直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給状況を調査して公民比較

民間の支給状況※等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数とともに0.05月分引上げ【年間：4.50月 → 4.60月】

【改定の内訳（一般の職員の場合）】

	6月期	12月期
期末手当	1.250月（現行1.225月）	1.250月（現行1.225月）
勤勉手当	1.050月（現行1.025月）	1.050月（現行1.025月）

3. 初任給調整手当

人事院勧告と同様に医師等の初任給調整手当の上限額を700円引上げ

参考

■新規採用職員（行政職給料表適用者）の初任給

	大卒程度		高卒程度	
	給料月額	初任給 (地域手当含む)	給料月額	初任給 (地域手当含む)
府 (改定前)	203,300円	227,289円	171,500円	191,737円
府 (改定後)	227,100円	253,897円	192,900円	215,662円
国 (改定前)	196,200円	227,592円	166,600円	193,256円
国 (改定後)	220,000円	255,200円	188,000円	218,080円

※府は地域手当11.8%、国は地域手当16.0%（大阪市域）を適用

■職員（行政職給料表適用者）の平均給与月額等への影響額

令和6年度	現行	勧告後	増減
平均給与月額	373,647円	385,340円	11,693円
平均年間給与額	6,189千円	6,424千円	236千円

■大阪府財政への影響額（令和6年度）

年間で約197.3億円の増額（月例給：123.5億円、特別給：73.8億円）

※警察、学校を含む（共済費除く）

■実施時期

令和6年4月1日（遡及改定）

国の「給与制度のアップデート」に伴う対応

人事院においては、公務志望者の減少や若年層職員の離職増加など人材確保が危機的状況にあることから、公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組んでおり、その一環として給与面においても他の施策と相乗的な効果を挙げることができるよう「給与制度のアップデート」として勧告を行ったところ

本委員会としても、公務員人事管理をめぐる諸課題については、共通の認識を有していることから、本報告において意見を述べ、任命権者の取組を促しているところである。これらの取組と相乗効果が期待できる給与制度の整備についても、基本的には、国の「給与制度のアップデート」を踏まえて実施する必要があるとの考えから勧告を行うこととした。

■ 勧告の内容

①若手・中堅職員の早期昇格時の給与を改善

行政職以外の給料表の最低水準を引上げ（主査・課長補佐級）

②地域手当

異動保障を延長（2年 → 3年）※令和7年4月以降の異動者に適用

③扶養手当の見直し

- ・配偶者に係る手当を廃止
- ・子に係る手当額の引上げ（1人につき:10,000円→13,000円）

④通勤手当の上限額の引上げ・支給要件拡大等

- ・限度額を15万に引上げ、新幹線等の特別料金も限度額の範囲内で全額支給
- ・採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当も支給可能に
- ・育児、介護等の事情により転居した職員も新幹線等に係る通勤手当を支給可能に

⑤管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

平日深夜に係る支給時間帯の拡大（午前0時から午前5時→午後10時から午前5時）

⑥特定任期付職員のボーナス制度

- ・特定任期付職員業績手当を廃止
- ・従来からの期末手当に加え、新たに勤勉手当を導入

⑦再任用された職員への手当支給の拡大

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、地域手当（異動保障）、住居手当を新たに支給

■ 実施時期

令和7年4月1日

給与制度、人事管理等に関する意見

1. 給与勧告の意義とあるべき給与制度

- ・労働基本権制約の代償措置として行う給与勧告の意義を踏まえた適切な対応を求める
- ・管理職の給与制度は、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づく管理職の職制や人事給与制度のあり方の検討 並びに 国の今後の取組や他の地方公共団体の状況等を注視しつつ引き続き検討

2. 職員の意欲・能力の向上に向けた取組

（1）人材の確保

今年度の採用試験及び採用選考の実施結果を分析し、更なる受験者拡大に向けた取組を検討

（2）人材の育成

- ・職員が仕事にやりがいを感じ、組織への貢献を実感しつつ、自身の能力を伸長できる環境の整備が必要
- ・職員の成長を支援する取組により、自律性があり専門性の高い職員の育成を期待

（3）人事評価制度とその活用

職員の資質、能力及び執務意欲の向上という制度意義に沿ったものとなるよう適切な運用を図りたい

3. 働きやすい職場環境の構築

（1）長時間労働の是正

月100時間以上の時間外勤務の解消に向けて最優先で取り組まれない

（2）教育職員の負担軽減に向けた取組

「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」について、学校現場のマネジメントに任せるだけでなく、任命権者としても対策を講じた上で、遵守を強く求めるべき

（3）多様で柔軟な働き方の実現

職員が能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とするため、テレワークやフレックスタイム制度がより活用しやすいものとなることを目指すべき

（4）職員の健康確保

メンタルヘルス不調の予防の観点から、職場における職員間のコミュニケーションを十分に図り、周囲に相談しやすい職場環境づくりに取り組まれない

（5）ハラスメントのない職場環境づくり

職員が無意識のうちにハラスメントの加害者にならないよう啓発や研修を続けるとともに、ハラスメントを感じた職員が相談をためらうことがないよう相談体制の整備に取り組まれない