

勤勉手当への人事評価結果の反映（令和7年度）

【学校教職員及び警察職員を除く】

総務部 企画厚生課

◆ 人事評価結果の勤勉手当への反映

大阪府では、平成19年度から人事評価制度の評価結果を給与（※ 勤勉手当の成績率等）に反映させておりますが、平成26年度からは職員基本条例に基づき、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的とした相対評価による人事評価結果を給与（※）に反映させています。

また、令和6年度より相対評価の区分が5段階から6段階に変更されたことに伴い、令和7年度から評価結果の給与反映について変更しています。

【人事評価制度】

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinji/hyouka/index.html>

《参考：職員基本条例第十五条第二項（相対評価の分布割合）》

＜変更前＞

区分	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
割合	5%	20%	60%	10%	5%

＜変更後＞

区分	特区分	1区分	2区分	3区分	4区分	5区分
割合	5%	10%	20%	60%	4%	1%

1 勤勉手当について

勤勉手当とは、民間における賞与等の特別給に見合うものとして支給される給与のうち、成績査定分に相当し、6月と12月の年2回支給されます。なお、この他に賞与の一律支給分として期末手当があります。

民間との均衡を考慮した人事委員会勧告を踏まえ、令和7年度の期末手当と勤勉手当の年間支給月数は合計4.60月です。このうち勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されています。

令和7年6月1日時点の支給月数

区分	期末手当			勤勉手当			期末手当・勤勉手当の合計		
	6月期	12月期	計	6月期	12月期	計	6月期	12月期	計
管理職以外の職員	1.25	1.25	2.50	1.05	1.05	2.10	2.30	2.30	4.60
課長級以上	1.05	1.05	2.10	1.25	1.25	2.50			

※条例上の支給月数
(勤務成績に応じて異なります。詳細は次ページ参照)

2 勤勉手当の計算方法

◆ 勤勉手当基礎額〔※1〕×期間率〔※2〕×成績率〔※3〕

〔※1〕 給料＋地域手当＋職務や役職に応じた加算

〔※2〕 6月1日又は12月1日以前6ヶ月以内の勤務期間に応じた支給割合

〔※3〕 前年度の人事評価（相対評価）結果をもとに、給与反映区分に応じた成績率を適用

成績率〔月数〕（令和7年6月支給分）

給与反映区分		部長級、 次長級	課長級	管理職以外 の職員
特に優秀（特区分）		1.512	1.419	1.279
優秀（一区分）		1.366	1.327	1.157
優秀（二区分）		1.293	1.281	1.096
良好（標準）（三区分）		1.220	1.235	1.035
良好でない（四区分）	B	0.995	1.010	0.960
	C	0.929	0.949	0.937
良好でない（五区分）	C	0.863	0.888	0.913
	D	0.750	0.775	0.875
条例上の支給月数		1.25		1.05

期間率

勤務期間	支給割合
6ヶ月	100/100
5ヶ月15日～6ヶ月	95/100
5ヶ月～5ヶ月15日	90/100
4ヶ月15日～5ヶ月	80/100
4ヶ月～4ヶ月15日	70/100
3ヶ月15日～4ヶ月	60/100
3ヶ月～3ヶ月15日	50/100
2ヶ月15日～3ヶ月	40/100
2ヶ月～2ヶ月15日	30/100
1ヶ月15日～2ヶ月	20/100
1ヶ月～1ヶ月15日	15/100
15日～1ヶ月	10/100
15日未満	5/100
0	0

【参考】

- 勤勉手当にメリハリがつくよう、「特に優秀」と「良好」の成績率の差は、「優秀（一区分）」と「良好」との成績率の差の2倍に設定しています。
- 上位の給与反映区分（「特に優秀」、「優秀」）に配分する原資とするため、条例上の支給月数：1.05月〔課長級以上職員は1.25月〕の内の一定月数（課長級及び管理職以外の職員：0.015月〔部長級・次長級職員は0.03月〕）を活用しています。
- 相対評価結果が四区分及び五区分の職員については、二次評価結果を加味して成績率に差を設けて、細分化を行います。（四区分：「B」「C」、五区分：「C」「D」）
- 勤勉手当の支給基準日（6月1日、12月1日）以前6ヶ月の間に、停職・減給等の懲戒処分を受けた職員や、訓戒・訓告といった任命権者が定めた服務上の措置を受けた職員は、成績率をさらに引き下げています。

3 1 回あたりの勤勉手当支給額（令和7年度支給モデル）【行政職給料表】

各職階においてモデル職員を設定すると、実際に支給される1回あたりの勤勉手当支給額は以下のとおりです。

	職 階 年度末年齢	級号給 給料月額	給与反映区分			勤勉手当額	良好との差
モデルA	主 事 (25)	1－36 232,200	特に優秀	特区分		332,027	63,343
			優秀	一区分		300,356	31,672
				二区分		284,520	15,836
			良好	三区分		268,684	—
			良好でない	四区分	B	249,215	▲ 19,469
					C	243,244	▲ 25,440
				五区分	C	237,013	▲ 31,671
					D	227,149	▲ 41,535
モデルB	主 査 (35)	3-7 312,200	特に優秀	特区分		491,061	93,682
			優秀	一区分		444,220	46,841
				二区分		420,800	23,421
			良好	三区分		397,379	—
			良好でない	四区分	B	368,584	▲ 28,795
					C	359,753	▲ 37,626
				五区分	C	350,539	▲ 46,840
					D	335,949	▲ 61,430
モデルC	課長補佐 (45)	4－40 417,300	特に優秀	特区分		686,211	130,911
			優秀	一区分		620,755	65,455
				二区分		588,028	32,728
			良好	三区分		555,300	—
			良好でない	四区分	B	515,061	▲ 40,239
					C	502,721	▲ 52,579
				五区分	C	489,844	▲ 65,456
					D	469,456	▲ 85,844

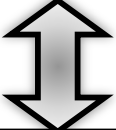
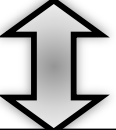
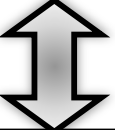
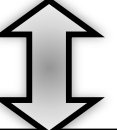
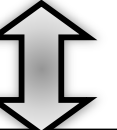

	職 階 年度末年齢	級号給 給料月額	給与反映区分			勤勉手当額	良好との差
モデルD	課 長 (55)	6-15 469,200	特に優秀	特区分		993,098	128,774
			優秀	一区分		928,711	64,387
				二区分		896,518	32,194
			良好	三区分		864,324	—
			良好でない	四区分	B	706,856	▲ 157,468
					C	664,165	▲ 200,159
				五区分	C	621,473	▲ 242,851
					D	542,389	▲ 321,935
モデルE	次 長 (-)	7-1 514,600	特に優秀	特区分		1,238,382	239,159
			優秀	一区分		1,118,803	119,580
				二区分		1,059,013	59,790
			良好	三区分		999,223	—
			良好でない	四区分	B	814,940	▲ 184,283
					C	760,884	▲ 238,339
				五区分	C	706,828	▲ 292,395
					D	614,277	▲ 384,946
モデルF	部 長 (-)	8-1 578,000	特に優秀	特区分		1,390,955	268,624
			優秀	一区分		1,256,643	134,312
				二区分		1,189,487	67,156
			良好	三区分		1,122,331	—
			良好でない	四区分	B	915,344	▲ 206,987
					C	854,627	▲ 267,704
				五区分	C	793,911	▲ 328,420
					D	689,958	▲ 432,373

(単位：円)

4 年間の勤勉手当支給額差（令和7年度支給モデル）【行政職給料表】

給与反映の結果、例えば、部長級職員においては、最上位区分の「特に優秀」と「良好（標準）」の職員との支給額差は年間約54万円となります。

また、最上位区分の「特に優秀」と最下位区分の「良好でない」の職員との支給額差は年間約140万円となります。

区 分	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	主査級	主事級
特に優秀	+54 万円	+48 万円	+26 万円	+27 万円	+19 万円	+13 万円
↑ 良好（標準） ↓						
良好でない ※最も成績率が低い場合	-87 万円	-77 万円	-65 万円	-18 万円	-13 万円	-9 万円

「特に優秀」と 「良好でない」の差	141 万円	125 万円	91 万円	45 万円	32 万円	22 万円
----------------------	--------	--------	-------	-------	-------	-------