

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

報告及び勧告のポイント

- ▶ 民間との較差（1.21%）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
- ▶ 特別給（ボーナス）の年間支給月数を0.1月分引上げ
- ▶ 医師等の初任給調整手当の上限額を251,200円から251,700円へ引上げ（国準拠）
- ▶ 在宅勤務等手当を新設（支給月額や支給要件等は国準拠）

1 民間との較差

(1) 月例給

民間給与（A）	職員給与（B）*	較差（A-B）
375,706円	371,215円	4,491円（1.21%）

※行政職給料表適用職員（10,922人）

(2) 特別給（ボーナス）

年間 支給月数	民間*	職員
	4.52月	4.40月

※昨年8月から本年7月までの特別給の支給月数

2 給与勧告の内容

(1) 月例給

① 行政職給料表

- ・初任給について、民間の状況や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、初任給に係る号給の給料月額を引上げ（大卒：13,000円〔改定率：約7%〕、高卒：14,000円〔改定率：約9%〕）
- ・初任給以外は、若年層に重点をおきつつ全職員の給料月額を引上げ（平均改定率*：1級〔主事〕5.2%、2級〔副主査〕1.0%、3級〔主査級〕0.2%等）
※おおむね30歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律500円引上げ

【改定の内訳】給料表4,011円、はね返し分*480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）

- ・年間支給月数を0.1月分引上げ（4.40月→4.50月）
引上げ分は、民間の状況や人事院の勧告内容等を踏まえ、期末・勤勉手当に均等配分

【改定の内訳（一般の職員の場合）】

	6月期	12月期
期末手当	1.225月（現行1.2月）	1.225月（現行1.2月）
勤勉手当	1.025月（現行1.0月）	1.025月（現行1.0月）

(3) その他

- ① 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500円引上げ
- ② 民間の状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、在宅勤務等手当（月額3,000円）を新設

(4) 改定時期

- ・令和5年4月1日：(1)、(2)、(3)①
- ・令和6年4月1日：(3)②

3 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5年度）

	現行	勧告後	増減
平均給与月額	371,215円	375,706円	4,491円
平均年間給与額	6,111千円	6,224千円	113千円

4 大阪府財政への影響額*（令和5年度）

年間で約93.2億円の増額（月例給：47.4億円、特別給：45.8億円）

※警察、学校を含む（共済費除く）。

5 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

- ・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
- ・管理職手当について、減額措置の解消を求める
- ・非常勤職員について、適正な処遇確保の観点から適切な対応が必要
- ・厳しさを増す人材確保の状況、キャリアの多様化・長期化、働く環境の変化などを踏まえた給与制度の整備が必要

(2) 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

① 人材の確保

- ・受験者数の確保に向け、公務への志望意欲の醸成、本府の魅力等を伝える広報に取り組みとともに、民間等の動向も踏まえ試験日程の前倒しや制度の見直し等を検討

② 人材の育成

- ・「人材を活かし人材が育つ組織風土」の醸成に注力し、長期的な視野から体系的・計画的な取組みが必要
- ・トップマネジメントのもと、めざす組織像・職員像を職員間で広く共有し、管理職等が中心となり人材マネジメントを効果的に推進されることを期待
- ・人材マネジメントを推進する上で大きな役割を果たす管理職等の育成に引き続き取り組む必要
- ・職員の昇任意欲を醸成し、管理職等の育成につなげるため、働きやすい職場環境づくりが必要
- ・職員の意欲を引き出し自発的な能力開発を促すため、評価結果のフィードバックや積極的なキャリア形成支援が必要

③ 人事評価制度とその活用

- ・人事評価制度の見直しの内容が執務意欲の向上という制度の意義に沿ったものとなるよう引き続き注視

(3) 働きやすい職場環境の構築

① 長時間労働の是正

- ・長時間労働の要因の整理・分析を進め、上限規制制度を厳格に運用し規定の時間を超えることがないよう対策を実施すべき

② 柔軟な働き方の更なる推進

- ・フレックスタイム制度の拡充について、制度の意義・役割を整理したうえで、働き方のニーズや業務運営への支障の有無等を踏まえた検討が必要

③ メンタルヘルス対策

- ・「こころの健康づくりプログラム」に基づく対策を推進するとともに、その対策の効果指標や目標値を設定し、PDCAサイクルによる定期的な見直しが必要

④ ハラスメントのない職場環境づくり

- ・職員がより一層相談しやすい体制整備が必要であるとともに、職員がハラスメントの加害者にならないよう啓発の継続が重要