令和6年 給与報告・勧告の概要

令和6年9月27日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 月例給について、公民較差 11,631 円 (2.92%) を解消するため、給料表を引上げ若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引上げ
- ② 特別給 (ボーナス) を引上げ (0.10 月分)、期末手当及び勤勉手当に均等に配分 (現行 4.50 月分→4.60 月分)

給与制度のアップデート (社会と公務の変化に応じた給与制度の整備)

- ① 初任給について、優秀な人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から大幅に引上げ
 - ・大学卒初任給を 23,800 円引上げ (現行 191,800 円→215,600 円) ※地域手当 16%を含まない
 - ・高校卒初任給を 21,400 円引上げ (現行 162,700 円→184,100 円)
- ② 扶養手当、管理職員特別勤務手当、特定任期付職員の特別給については国に準じた改正

I 本年の給与改定について

1 職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与との比較

(1) 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の民間事業所 (2,841 事業所) のうち、層化無作為抽出法により抽出した 398 事業所を対象に、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査し、292 事業所から回答を得た (調査完了率 74.1%)。

(2) 比較の方法

<月例給> 本市職員と民間企業従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合い、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

<特別給> 民間企業従業員の直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

(3) 民間及び職員給与の状況

<月例給>

【行政職給料表適用者】 11,463 人 平均年齢 42.4 歳

民間給与	職員給与※	較差
409,940 円	398,309 円	11,631 円 (2.92%)

※定年が段階的に引き上げられることに伴い、「職員の給与に関する条例」附則第 3 項により給料月額が決定される職員を除いた数値である (以下、4 において同じ。)

< 特別給 >

民間の支給月数	4.58 月分	職員の支給月数	4.50 月
---------	---------	---------	--------

2 勧告の内容

(1) 月例給

ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

本市職員の給与が民間の給与を 11,631 円（2.92%）下回る較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う必要がある。改定を行う際には、以下の点に留意する必要がある。

（行政職給料表の改定）

若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引き上げる。なお、優秀な人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から、大学卒初任給を 23,800 円、高校卒初任給を 21,400 円引き上げる。

定年前再任用短時間勤務職員についても、この取扱いに準じて改定。

（行政職給料表以外（保育士及び幼稚園教員を除く）の給料表の改定）

行政職給料表との均衡を基本として改定。

なお、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院が勧告した措置等を勘案の上、引き上げる。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士については、本市保育士の若年層の給与が民間の保育士の給与を下回っていることから、人材確保の観点も踏まえて、行政職給料表と同様、初任給を含み若年層を中心に引き上げることとし、その際には、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

幼稚園教員については、賃金センサス、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要がある。

(2) 特別給

年間支給月数を 0.05 月単位で改定しており、4.50 月分を 4.60 月分に引き上げ、引上げ分について、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

（課長代理級以下の職員の支給月数）

	6 月期	12 月期	年間
令和 6 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.275 月 （現行 1.225 月）	2.50 月
勤勉手当	1.025 月（支給済み）	1.075 月 （現行 1.025 月）	2.10 月
7 年度 期末手当	1.250 月	1.250 月	2.50 月
以降 勤勉手当	1.050 月	1.050 月	2.10 月

3 改定の実施時期

月例給：令和 6 年 4 月 1 日

特別給：本年 12 月期の期末・勤勉手当は、改定条例の公布日

令和 7 年 6 月期以降の期末・勤勉手当は、令和 7 年 4 月 1 日

4 勧告に基づく職員給与の試算（行政職給料表適用者）

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均年間給与額	6,537 千円	6,769 千円	232 千円

<影響額：行政職 約 26.6 億円>

II 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）

1 本市における給与制度のアップデートの内容について

(1) 初任給及び給料表

- ・初任給は、優秀な人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から引き上げる。
大学卒初任給：215,600円に引上げ（見直し前191,800円）
高校卒初任給：184,100円に引上げ（見直し前162,700円）
- ・給料表の構造は、国や他都市の動向も勘案しながら検討する必要がある。

(2) 扶養手当

国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、16歳から22歳までの子に対する加算額を含め、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すことが適当である。

(3) 管理職員特別勤務手当、特定任期付職員の特別給

国に準じた改正を行うことが適当である。

2 実施時期

初任給：令和6年4月1日

扶養手当、管理職員特別勤務手当、特定任期付職員の特別給：令和7年4月1日

III 給与・人事管理制度等に関する課題

1 給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上

給与制度のアップデートにかかる職務や職責に応じた給与上昇をより確保する観点での給料表の見直しについて、今後検討していく必要がある。また、国における65歳定年を見据えた給与カーブの在り方についての検討状況を踏まえて、本市の給料表の在り方について検討する必要がある。

2 長期的視点に立った組織・人員体制の構築及び人材の育成

(1) 組織・人員体制の構築

ア 人材の確保

本市が必要とする人材を将来にわたって確保していくため、採用試験の更なる改善や採用広報活動を通じて本市で働くことの魅力や職場としての働きやすさについての情報発信を戦略的かつ積極的に行うよう努めていく。

イ 人材の育成

質の高い市民サービスの継続的な提供のため、職員が主体的かつ継続的に学び・学び直す（リスキリング）ことが重要である。DXの推進にあたっては、外部人材を積極的に活用するとともに、全ての職員を対象として人材育成に取り組むことが求められる。

あわせて、管理監督者のマネジメント力の向上を支援する方策にも継続的に取り組む必要がある。

ウ 定年の引上げに伴う対応

各種制度が有効に機能しているかどうかについての検証を行い、65歳定年への移行に向けて、国の動向を注視しながら、制度の充実に努めるとともに、定年が65歳となることを前提とした組織体系及び給与体系についても検討していく必要がある。

(2) 人事評価制度

制度面における見直しにより納得性の改善が見られたものの、運用面においては、なお課題が残っていると考えられる。改めて評価に関わる職員それぞれが評価者としての役割を十分に認識し、被評価者との面談等においてコミュニケーションを深めることで、評価結果の納得性を高める必要がある。

3 多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現に向けた職場環境整備

(1) 多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備

国及び他都市の取組状況を踏まえ、取組を一層進めるとともに、制度の着実な利用を図るため、管理職層を含めた職員への制度周知に努めていただきたい。

また、誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進により一層取り組んでいただきたい。

(2) 働きやすい職場環境の整備

ア 職員の心の健康づくりの推進等

新規採用や異動・昇任した職員に対するケア、上司が早期発見・早期対応を行うためのラインケア研修の充実及び職場復帰後の職員に対する適切な支援の取組を行う等、心の健康問題を抱える職員を1人でも減らすための更なる対策が必要である。

イ 長時間勤務の是正

令和5年度においては、組織体制の強化や業務の効率化等により改善が見られた。しかし、依然として規制上限を超える職員が一定数存在することから、引き続き、職員の時間外勤務の縮減に努める必要がある。また、各管理監督者による職員の勤務時間の管理が徹底されるよう努めていただきたい。

ウ ハラスメントの防止

各種ハラスメントに対する社会全体の意識の高まりを踏まえ、職員一人一人の意識啓発、事案発生時の迅速かつ適切な対応をより一層進め、職場における職員の安全及び健康を確保し、また快適な職場環境づくりを推進していく必要がある。

IV 結びに

本委員会は、本市の給与制度や人事管理制度が職員の持てる力を最大限に発揮できるものになっているか、また、職員の執務意欲向上や多様で有為な意欲ある人材の確保につながる実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行う等の役割を適切に果たしてまいりたい。