

## 府人事委員会 昨年以上の賃上げ勧告、物価上昇には追いつかず

- ◇ 初任給23,800円(大卒)、21,400円(高卒)、40才台後半以降は一律3,300円引上げ、一時金(ボーナス)0.1月引上げ
  - ◇ 再任用職員の手当支給拡大、通勤手当拡大、扶養手当見直しなど
- ### 全ての職員・教職員の賃上げ、労働条件改善めざし、秋の交渉へ

#### 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)

非常勤職員を含む全職員に対し、生活改善につながる賃上げを行え

3年連続の賃上げ勧告となり、昨年を上回る賃上げが勧告されましたが、この間の物価上昇を考えれば

10月7日、大阪府人事委員会は知事と議会に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。今年4月時点の比較で、月例給、一時金(ボーナス)ともに民間給与を下回っているため、昨年に引き続き、引上げ(令和6年4月に遡及して実施)等を勧告しました(勧告の概要は裏面に掲載)。府労組連(府職労・大教組)は、この勧告にもとづき、10月21日に知事あて要求書を提出し、全ての職員・教職員の賃上げと働きやすい職場をめざして交渉を行います。賃上げや労働条件の改善は労働組合の交渉によって実現します。未加入の方はこの機会に加入してください。

#### 長時間勤務の是正と働きやすい職場環境が必要

今後の交渉では、全ての職員・教職員の大幅な賃上げ、地域手当の引上げ(府内一律16%)、非常勤職員の時給の大幅引上げ等を求め、取り組みを進めます。

また、一時金(ボーナス)については、期末手当・勤勉手当それぞれ0.05月引上げ、年間支給月数4.5月を4.6月へ引上げるとしています。

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大幅引上げするとし、大卒2万3800円、高卒2万1400円を引上げ、概ね40才台後半の職員は一律3300円の引上げとしています。昨年の500円引上げと比べれば、引上げ額は増えていますが、物価上昇に全く追いつかない不十分なものです。

初任給については「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大幅引上げ」とし、大卒2万3800円、高卒2万1400円を引上げ、概ね40才台後半の職員は一律3300円の引上げとしています。昨年の500円引上げと比べれば、引上げ額は増えていますが、物価上昇に全く追いつかない不十分なものです。

ば生活改善にはつながりません。

長時間勤務の是正と働きやすい職場環境が必要

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

また、「教育職員の負担軽減に向けた取組」では、令和5年度の年間時間外在勤等時間が360時間を超える府立学校教育職員は4911人であり、なお全体の3割強を占めている。加えて、時間外在勤等時間が100時間以上となった月が1月以上ある職員についても774名存在することから、教育職員の長時間労働の縮減に向けた更なる取組が求められる」と指摘し、令和5年度

「職員の健康確保」では「令和5年度の本府の一般行政部門におけるメンタルヘルス不調を要因とする休業者数(7日以上休業した職員)の延べ人数は、前年度に引き続き増加しており、中でも20歳台までの若手職員の割合は依然として高い」と指摘し、「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なければならない」と述べています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

に実施した「府立学校教員の勤務状況に関するアンケート」の結果では、令和4年度は全日制課程の約8割の学校において「大阪府における部活動等の在り方に関する方針」が遵守されていないことに触れ、「学校教育の更なる質の向上のためには、熱意ある優秀な人材の確保が重要であり、そのためには、教育職員の長時間労働の是正は最重要課題であるとの認識を持って、より一層実効的な取組を推進されたい」と述べています。

さらに「職員が睡眠時間を十分に確保し心身ともに健康な生活を送り、ワーク・ライフ・バランスを保つという観点から、勤務間インターバルの導入など新たな取組についても検討に着手していく必要がある」と述べています。

「職員の健康確保」では「令和5年度の本府の一般行政部門におけるメンタルヘルス不調を要因とする休業者数(7日以上休業した職員)の延べ人数は、前年度に引き続き増加しており、中でも20歳台までの若手職員の割合は依然として高い」と指摘し、「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なければならない」と述べています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

さらに「職員が睡眠時間を十分に確保し心身ともに健康な生活を送り、ワーク・ライフ・バランスを保つという観点から、勤務間インターバルの導入など新たな取組についても検討に着手していく必要がある」と述べています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

「働きやすい職場環境の構築」「長時間労働の是正」では「令和5年度における時間外勤務については、職員(教職員を除く)1人あたりの平均時間が増加しているうえに、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が93人にもなっている(上限規制対象外業務を除く)」とし、「過労死ラインを超える勤務実態の解消は、職員の健康や安全の確保の観点から、本府として看過することのできない重大な課題」と指摘しています。

## 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から踏まえ、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%)
  - ※概ね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、はね返し分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)

#### 【改定の内訳(再任用職員の場合)】

	6月期	12月期
期末手当	0.7000月(現行0.6875月)	0.7000月(現行0.6875月)
勤勉手当	0.5000月(現行0.4875月)	0.5000月(現行0.4875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》

#### ■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

### ■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)
  - ※行政職は実施済み、教育職は対象外
- 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(6,500円)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15万円に引上げ、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なら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、自身の能力を伸ばせ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