

府労組連ニュース

2022年10月13日
大阪府関連労働組合連合会

大阪府関係職員労働組合(府職労)06-6941-3079 / 大阪教職員組合(大教組)06-6768-2330

府人事委員会勧告 3年ぶりに月例給、一時金(ボーナス)ともに引上げを勧告 初任給・若年層の給料、一時金0.1月分、再任用職員の給料(2級・3級)水準を引上げ 長時間労働の是正、女性が働きやすい職場づくり、ハラスメント対策強化等にも言及

【勧告のポイント(抜粋)】※詳細は裏面に記載

1. 民間との給与較差

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
373,395円	372,252円	1,143円(0.31%)

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	民間	職員
	4.42月	4.30月

2. 給与改定の内容

(1) 月例給

① 行政職給料表

初任給:高校卒程度4,000円、大学卒程度3,000円引上げ

20歳台半ば~30歳台前半までの職員が在職する号給について改定

② その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

③ 特定の職員の給料月額等に関する特例の取扱い

改定後の給料月額が当該特例を適用した場合の給料月額に達しない場合は、当該特例の給料月額を維持する所要の措置を講ずること。

(2) 特別給(ボーナス)

民間の支給状況に見合うよう引上げ(4.30月分→4.40月分)

引上げ分は勤勉手当に配分(再任用職員2.25月→2.3月)

	6月期	12月期
期末手当	1.200月	1.200月
勤勉手当	1.000月 (現行0.950月)	1.000月 (現行0.950月)

(3) 再任用職員の給料月額の見直し

国家公務員等よりも低い水準にある再任用職員の給料月額について、高年齢職員の平均給料月額の7割水準にまで引上げ

(見直し対象:行政職給料表・医療職給料表(二)の2級・3級、公安職給料表1級~4級)

(4) 改定時期

・令和4年4月1日:(1)①②給与較差の解消、(2)特別給

・条例の公布日:(1)③

・令和5年4月1日:(3)再任用職員の給料月額の見直し

3年ぶりの引上げも生活改善にほど遠い内容

今回の勧告は3年ぶりに月例給、一時金(ボーナス)ともに引上げる内容となっておりますが、引上げ額は非常に少なく、昨今の物価上昇からみても生活改善にはほど遠い内容です。しかも、今回の引上げは、

10月13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。その内容は、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、3年ぶりにどちらも引上げを勧告しています。また、国家公務員等よりも低い水準にある再任用職員の給料月額について、高年齢職員の平均給料月額の7割水準にまで引上げるとしています。

非常勤職員の一時金も引上げるべき

また、一時金(ボーナス)については、0.1月分の引上げ

初任給と若年層(20歳台半ば~30歳台前半)に限定しており、中堅・高年齢層の職員には月例給の引上げはありません。

働きやすい職場づくりが必要不可欠

人事委員会は「意見」として、「少子高齢化の進展や生

(再任用職員は0.05月)が勧告されましたが、「勤勉手当の引上げ」となっており、このままでは非常勤職員(会計年度任用職員)については引上げがありません。この間の府労組連の追及によって、再任用職員の給料月額の見直しは勧告されていますが、対象となる級が限定されており、全ての再任用職員の給与水準の引上げにはなっていません。

産年齢人口の減少、デジタル化の進展、大規模災害や感染症リスクの増大など、本府を取り巻く社会情勢は大きく変動している。将来にわたって質の高い行政サービスを提供し続けるためには、こうした社会情勢の変化に適切で、きる有為な人材を確実に確保し、計画的に育成することが不可欠と、人材の確保と育成、働きやすい職場が必要であることを指摘しています。そのうえで「女性職員を含め、すべての職員にとって働きやすい職場環境づくりや仕事と家庭の両立支援を更に推進」「高年齢職員が培っ

相対評価の見直しは不可欠

人事評価についても「相対評価を前提にするとしても、下位評価区分の分布割合を固定化した現状の制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について早急に検討すべきである」と求めています。

全ての職員・教職員の賃上げ実現を

府労組連は、勧告を受けて、全ての職員・教職員、非常勤職員、再任用職員の賃上げ、労働条件の改善をめざし、秋季年末要求書を提出し、団体交渉等を配置し、取り組みをすすめます。

府労組連全職場代表者会議

(拡大中央委員集会)

10月19日(水)19時

オンライン(Zoom)

※事前登録が必要です



令和4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

▶ 3年ぶりに月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- ・ 民間給与との較差(0.31%)について、初任給及び若年層の給料月額を引上げにより解消
- ・ 特別給(ボーナス)を0.10月分引上げ、人事院の改定内容等を踏まえ勤勉手当に配分
- ・ 再任用職員の給料月額を国家公務員等との均衡を踏まえ見直し(令和5年4月～)

1 民間との給与較差

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)※	較差(A-B)
373,395円	372,252円	1,143円(0.31%)

※行政職給料表適用職員10,987人、平均年齢40.7歳

(2) 特別給(ボーナス)

年間支給月数	民間	職員
	4.42月※	4.30月

※前年8月から当年7月までの特別給(ボーナス)の支給月数

2 給与改定の内容

(1) 月例給

① 行政職給料表

初任給について、高校卒程度を4,000円、大学卒程度を3,000円引上げ

20歳台半ばに重点を置き、30歳台前半までの職員が在職する号給について改定

(平均改定率:0.33%[1級 1.53%、2級 0.22%、3級 0.01%、4級以上改定なし])

② その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

③ 特定の職員の給料月額等に関する特例の取扱い

改定後の給料月額が当該特例を適用した場合の給料月額に達しない場合は、当該特例の給料月額を維持する所要の措置を講ずること。

【改定の内訳】

給料表1,022円はね返り分※121円 ※給料表の改定による諸手当額の増減分(地域手当など)

(2) 特別給(ボーナス)

民間の支給状況に見合うよう引上げ【4.30月分→4.40月分】
民間の支給状況や人事院の改定内容等を踏まえ、引上げ分は勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
期末手当	1.200月	1.200月
勤勉手当	1.000月 (現行0.950月)	1.000月 (現行0.950月)

(3) 再任用職員の給料月額の見直し

国家公務員等よりも低い水準にある再任用職員の給料月額について、高齢層職員の平均給料月額の7割水準にまで引上げ

(見直し対象:行政職給料表・医療職給料表(二)の2級・3級、公安職給料表1級～4級)

(4) 改定時期

- ・ 令和4年4月1日:(1)①② 給与較差の解消、(2) 特別給
- ・ 条例の公布日:(1)③
- ・ 令和5年4月1日:(3)再任用職員の給料月額の見直し

3 職員(行政職給料表適用者)の年収への影響額(令和4年度)

	現行額	勧告実施後試算額	増減
平均給与月額	372,252円	373,395円	1,143円
平均年間給与額	6,095千円	6,152千円	57千円

4 大阪府財政への影響額(令和4年度)

年間で約45.6億円の増額(月例給:12.0億円、特別給:33.6億円)

※警察、学校を含む総額。共済費は含まない。

5 給与制度、人事管理等に関する本委員会の意見

(1) 給与勧告の意義とあるべき給与

人事委員会の給与勧告は、職員給与を社会一般の情勢に適切に適合させるべく行うものであり、適切に対応されることを求める

管理職手当について、延長され続ける減額措置の解消に向けた検討を求める

高齢期職員の給与について、定年引上げを見据えた国の動向を注視しつつ制度のあり方を検討

(2) 職員の意欲・能力の向上に向けた取組み

① 人材の確保

受験者数の増加には、公務への志望意欲を喚起することが重要であることから引き続き公務の魅力や仕事のやりがいを多様な手段で発信

② 人材の育成

職員が意欲ややりがいを持って働き、仕事を通じて成長を実感できるよう、組織理念を明確化した上で、人材育成の基本方針を共有し、戦略的な人材マネジメントに取り組むことが必要

③ 多様な人材の活躍

女性職員の昇任意欲の醸成と、すべての職員にとって働きやすい環境づくりや仕事と家庭の両立支援のさらなる推進が必要

定年引上げが高齢期職員と組織の双方によりよい効果をもたらすよう、高齢期職員の活躍支援に向けた取組みに期待

④ 人事評価制度とその活用

下位評価区分の分布割合を固定化した制度の見直し、あるいは下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について、早急に検討が必要

(3) 働きやすい職場環境の構築

① 長時間労働の是正

管理職の安全配慮義務への意識やマネジメント能力向上のための取組みを更に進めるとともに、時間外勤務縮減に効果のある好事例の共有等、管理職の取組みを支援する仕組みや体制の強化が必要

教育職員の長時間労働是正のため、引き続き、勤務時間制度等の見直しや部活動指導員の更なる拡充等に向けて積極的に取り組むよう期待

② 柔軟な働き方の更なる推進

コアタイムを短縮する目的やフレックスタイム制を希望する職員が求める働き方等を整理し、フレックスタイム制をはじめとする勤務時間制度の更なる柔軟化について検討が必要

行政DXの推進等による職員の負担軽減や組織風土改革により、休暇等を取得しやすい職場づくりに引き続き取り組むことが必要

③ 健康管理

メンタルヘルス不調の予防に向けた的確な対策や、休業者の職場復帰におけるきめ細かい配慮など、総合的なメンタルヘルス対策への積極的な取組みが必要

④ ハラスメント防止

職場におけるコミュニケーションの円滑化、組織マネジメントの強化など、ハラスメントを生じさせない働きやすい職場環境づくりに向けた更なる取組みが必要