

## 府人事委員会勧告 労働組合が引き出した全世代の賃上げ！ 全職員一律6,500円以上＋地域手当1%引上げ 賃上げ実現へ、交渉開始！労働組合に入ろう！

### 令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

#### 勧告のポイント

- ▶ 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
- ▶ 大阪府域内の地域手当の支給割合を引上げ(11.8%⇒12.8%)
- ▶ 特別給(ボーナス)の年間支給月数を0.05月引上げ(4.60月⇒4.65月)

公民較差 12,636円(3.29%)

令和7年4月分の民間給与と職員給与を調査して公民比較  
※行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、人事院と同様に、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し(月例給・特別給)

#### 勧告の内容①

##### 1. 月例給

民間給与との較差12,636円を解消するため次のとおり改定

##### (1)行政職給料表

近年の物価上昇等の状況を踏まえ全職員を対象に改定を実施  
・人材獲得競争の観点から、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、以下のとおり引上げ

大卒:11,000円[改定率:4.8%]

高卒:11,200円[改定率:5.8%]

・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2.54%)

・おおよそ40歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律6,500円引上げ

【改定の内訳】給料表8,192円、地域手当3,361円、  
はね返し分(※)1,083円

※給料表の改定による諸手当(地域手当等)の増減分

##### (2)地域手当

国における地域手当の見直しを踏まえ、以下のとおり支給割合を引き上げ

・府内の地域手当の支給割合を令和7年度から引上げ(11.8%→12.8%)

・府域外における支給割合の上限を令和7年度から引上げ(16%→18%)※令和8年度から20%に引上げを予定

##### (3)その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

【裏面に続く】

### 全世代で一定の 賃上げを勧告

10月22日、大阪府人事委員会は「令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

公民較差(民間給与と職員給与)が1万2636円(3.29%)であることを踏まえ、初任給と若年層に重点を置きつつも、●全職員の給料月額を引上げ(一律6500円以上)、●地域手当を1%引上げ(11.8%→12.8%)、●ボーナス0.05月引上げを令和7年4月1日

### 労働組合の 取り組みの成果

今回の賃上げ勧告は、物価上昇には及ばず、不十分なものですが、この間の労働組合の取り組みが引き出した結果です。

中高年齢層の賃上げについては、昨年は3300円、一昨年は500円と低く抑制されましたが、府労組連は5月より賃上げを求める署名に

に遡って実施するよう勧告しています。(給料月額・ボーナスとも再任用職員を含む)  
【勧告の概要は囲み参照】

取り組み、7月には府人事委員との意見交換、8月には要請行動も行い、昨年以上の賃上げと職員・教職員の増員、労働条件の改善を強く求めてきました。

こうした府労組連の取り組みによって、今回は全職員6500円以上＋地域手当1%の引上げ勧告となりました。

また、今回の賃上げ勧告の背景には、比較対象企業の規模を「50人以上」から「100人以上」に見直したことも影響しています。これも長年、府労組連が強く求めていた

### 大阪府と交渉へ！ 賃上げを 現実のものに

府労組連は、10月30日に吉村知事に対し、「秋季要求書」を提出します。

そして、人事委員会勧告を踏まえた賃上げ、給料水準の改善・引上げ、水防業務時の手当改善、オンコール手当の支給、諸手当の改善、職員・教職員の増員、時間外勤務の縮減、休暇制度の拡充、職場環境の改善などを求めて、交渉を行います。

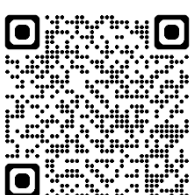
### 労働組合に 加入しよう

私たちの給料や労働条件は、自動的に良くなるものではありません。労働組合が交渉し、粘り強く取り組むことで変えることができます。

いま当たり前のようにある休暇制度などの労働条件もそうやって勝ち取ってきたものばかりです。

まだ労働組合に加入していない方は、府職労・大教組に加入し、賃上げと労働条件改善へ力を合わせましょう！

加入は  
こちら



府高教



大教組



府職労

令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

2. 特別給(ボーナス)

民間支給月数	年間 4.66 月	職員支給月数	年間 4.60 月
--------	-----------	--------	-----------

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を0.05月分引上げ

【改定の内訳(一般の職員の場合)】

	6月期	12月期
期末手当	1.2625月 (現行1.250月)	1.2625月 (現行1.250月)
勤勉手当	1.0625月 (現行1.050月)	1.0625月 (現行1.050月)

■ 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7年度	現行	勧告後	増減
平均給与月額	383,969円	396,605円	12,636円
平均年間給与額	6,372千円	6,604千円	232千円

■ 大阪府財政への影響額(令和7年度)

年間で約198.6億円の増額(月例給:135.0億円、特別給:63.6億円)※警察、学校を含む(共済費除く)

■ 実施時期

令和7年4月1日(遡及改定)

勧告の内容②

1. その他諸手当に関する勧告

(1)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

(2)通勤手当

- ①自転車、自動車等の使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ②現行の10km以上から60km以上までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

(3)宿日直手当

宿直勤務又は日直勤務1回に係る支給額を引上げ(通常6,700円→6,900円、特殊業務(警察官等)7,900円→8,200円)

■ 実施時期

令和7年4月1日(遡及改定)

ただし、通勤手当①③は、令和8年4月実施

2. 教育職員の処遇改善等に伴う給与改定

(1)国の給与制度のアップデートに伴う対応

早期昇格者の処遇改善を目的に、主幹教諭等の職務の級である特2級の初号の給料月額を引上げ

(2)給特法改正に伴う対応

給特法の改正により、教職調整額の基準となる額について、現行の給料月額の4%に相当する額から10%に相当する額まで、令和8年1月から令和13年1月にかけて毎年1%ずつ段階的に引き上げられることとなったため、この見直しに合わせて、教職調整額が支給されない管理職員について、給料表の備考に定める給料月額に加算する額の引上げ(副校長・教頭)及び新設(校長・准校長)を行う

■ 実施時期 令和8年1月1日

給与制度、人事管理等に関する意見

1. 給与制度のあり方

(1)管理職の給与制度

「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」に基づく「2025年大阪・関西万博」後を見据えた組織・執行体制の見直しを行い、管理職の職務・職責に見合う人事給与制度のあり方の検討を進める必要がある

(2)教育職員の給与

給特法等一部改正法の趣旨を踏まえ、任命権者において主務教諭の設置及び義務教育等教員特別手当の見直しを行う場合は、より円滑な学校運営につながるものとなるよう期待する

2. 人材の確保・育成

(1)人材の確保

- ・合格後の辞退防止や、志望度の高い受験者層及び多様で幅広い受験者層の獲得に向け、新たな選考試験の実施等も検討されたい
- ・人事院勧告にて示された「技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備」や任命権者による民間事業者のノウハウを活用した技術職の認知度向上等の新たな取組状況も見ながら、効果的な技術職の確保に向け検討を進めていく

(2)若手職員の成長支援

- ・若手職員を含む全職員の主体的なキャリア形成を支援するため、「キャリアクリエイト制度」や「職務分野エントリー制度」等について、引き続き、効果検証を行いながら取組を推進されたい
- ・所属長等が管理・監督者としての役割を十分に果たせるよう研修等を通じてマネジメント能力の向上に取り組まされたい

(3)人事評価制度とその活用

引き続き、人事評価の制度意義に沿ったものとなるよう、次回の見直しに備えて検証し、適切な運用を図られたい

3. 職場の魅力向上

(1)長時間労働の是正

「2025年大阪・関西万博」後における府の組織のあり方や、「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」に掲げる組織のダウンサイジングに向けた検討を踏まえてさらなる業務の見直しを行い、より適切な人員配置に取り組まれたい

(2)教育職員の長時間勤務の縮減に向けた取組

学校における働き方改革の専門的知見を有するコンサルタント派遣により得られた知見や好事例等については、府立学校全体における働き方改革の有効な手立てとして、今年度中からの展開も視野に入れて活用を検討されたい

(3)働きやすい職場環境

- ・テレワーク等の制度の活用状況が本府のめざす働き方改革の趣旨に沿ったものとなっているかを検証し、さらなる取組の推進につなげていく必要がある
- ・上司と部下の信頼関係を構築、強化するためにも、所属長等は「1on1ミーティング」を有効に活用する必要がある
- ・ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、引き続き、職員への啓発、研修及び相談体制の整備とともに、職場におけるコミュニケーションの活性化のための対策を講じられたい

