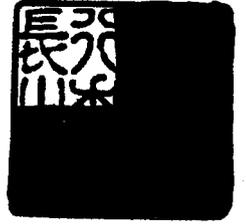


2025年3月25日

大阪市人事委員会  
委員長 西村 捷三 様

大阪市労働組合連合会  
執行委員長 川口 篤志



### 2025年統一賃金要求に関する申し入れについて

貴人事委員会におかれては、常日頃から私ども大阪市職員の賃金を中心とした勤務・労働条件の改善に尽力されていることに敬意を表します。

さて、市労連は、昨年12月13日に大都市労連連絡協議会として、大都市人事委員会連絡協議会課長会議に対し、勧告（報告）の準備作業にあたり「大都市の諸事情が十分反映されたものになるよう」申し入れを行いました。また、本年2月6日には、公務労協地公部会を通じて、全国人事委員会連合会に対し「2024年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を精確に把握するとともに、中高年齢職員及び再任用職員を含めた地方公務員全体の賃金水準を引き上げること」などの要求書を提出しました。加えて、3月21日には、大都市労連連絡協議会において、春闘期の要求として大都市人事主管者会議に対し、「2025年賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求書」を提出しました。

2025年春闘においては、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、中長期視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善を積極的に求めるとともに、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながる賃上げが必要であると認識しています。

昨年、大阪市の人事委員会勧告では、3年連続となるプラス較差が示されました。月例給は11,631円、一時金は0.10月分の引き上げが勧告されましたが、組合員の給与水準は依然として低い状況にあります。また、近年多発する大規模な自然災害への対応など、市民の生命と生活を守るためにも、職員が不安を抱えることなく、安心して業務に従事できるよう給与と勤務条件の確保が必要です。

貴人事委員会におかれましては、精確な公民比較調査を行うとともに、多くの課題がある賃金センサスについては、その解決がはかられないまま活用することなく、改めて、中立・第三者機関としての責任を果たされることを求めます。

貴人事委員会として、政治的・社会的圧力が強まる中での作業となりますが、主体性と役割を十二分に果たされることを強く求めます。

その上に立って、下記の通り2025年統一賃金要求を申し入れますので、要求事項の実現に向け最大限の努力を払われるよう要請します。

## 記

- 1 人事委員会は地方公務員の労働基本権を一部制約した代償措置として設立されている趣旨を踏まえ、勧告に際しては、労使合意事項、労使交渉の経過、組合の意見を十分尊重すること。
- 2 勧告内容にかかわっては政府、総務省の不当な干渉に屈することなく、中立・第三者機関としての立場を堅持し、公平・公正な立場で作業を進めること。
- 3 勧告にあたり、地公法第 24 条第 2 項に規定する給与基準を考慮する場合、大都市における生活事情を正確に把握し、反映すること。その上で、給料表作成にかかわる内容は労使交渉による決定事項であり、原資配分を含め具体的中身に踏み込まないこと。
- 4 民間給与実態調査及び公民給与の比較を行う場合は、合理的な方法を採用よう努めるとともに、下記の内容を踏まえて改善すること。
  - (1) 調査対象企業規模 50 人以上とした比較方法を改め、少なくとも以前の調査対象企業規模に戻すこと。また、団体交渉によって賃金、労働条件を決定している事業所を調査対象とし、「会社更生法等の適用企業」は調査対象から除外すること。
  - (2) 比較対象職種は、国及び地方自治体の基幹職種である行政職（一）表関係業種とすること。
  - (3) 比較給与の範囲は、原則として公務員の基本給に相当する給与とすること。
  - (4) 比較にあたっては、年齢だけでなく経験年数を加味すること。
  - (5) 精確な公民較差を算出するため、春季賃金改定状況を把握した上で、積み残し事業所を追加調査し、追加較差を算出すること。
  - (6) 特別給については、調査・比較方法を改め、公民同一基準による精確な月数算定を行うこと。
  - (7) 賃金センサスについては、月例給や特別給における調査データのタイムラグや、実費弁償的な要素の強い通勤手当額を分離できないことなど問題が多いことから、ラスパイレス比較するためのデータとしては不適當であり活用しないこと。
  - (8) 研究職給料表については、職務給の原則に基づいて課長代理級にふさわしい給与制度を勧告すること。
  - (9) 保育士及び幼稚園教員については、職務の重要性や国の動向等を踏まえた給料水準となるよう勧告すること。
- 5 2012 年 8 月の給与制度改革に伴う大幅な給与水準見直しに関し、是正に向け、具体的に踏み込んだ対応を求めるとともに、50 歳後半層における昇給制度について、定年年齢の引き上げや国とは異なる地方自治体の実態を踏まえ改善をはかること。
- 6 諸手当について、とりわけ住居手当は、地方公務員の住宅制度や大都市特有の住宅事

情を踏まえた住居手当制度を確立するとともに、持ち家にかかる手当の精緻な調査を行うこと。地域手当については、本給繰り入れを基本に改善すること。通勤手当については、支給限度額を引き上げること。

- 7 高齢期雇用制度について、本市の業務実態を十分ふまえ、65歳まで安心して働きつづけることができる雇用環境の整備をはかるとともに、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、当面の再任用制度も含めた、高齢期雇用制度の構築に向け具体的に勧告すること。
- 8 年間総労働時間 1,800 時間を早期に達成するため、実効性ある超過勤務規制のための施策推進や年次有給休暇の取得促進、業務量に見合う人員確保策など、総労働時間の短縮とともに勤務間インターバルの確保に向けた具体的な方策を示すよう努めること。
- 9 すべてのハラスメント対策については、積極的な防止策を講じるよう言及すること。また、男女共同参画社会の実現に向けて、必要な施策が確立できるよう勧告すること。
- 10 福利厚生について、各種制度、各種施設、支給などの実態を調査し、地公法 42 条の趣旨に沿った制度構築に努めること。
- 11 私たちの意向を反映の上、早期勧告に向けて努力し、労使交渉期間を確保すること。

以上