

令和7年9月3日 大阪市労働組合連合会（市労連）からの「2025年大阪市人事委員会勧告に関する申し入れ」について

出席者（人事委員会） 行政委員会事務局長 ほか
（市 労 連） 執行委員長 ほか

【市労連】

本日は、2025年人事委員会勧告に向けた、市労連としての申し入れを行う。

日頃から、大阪市に働く職員の賃金・労働条件の改善に尽力されている貴職に対して、敬意を表する。

8月7日に2025年の人事院勧告が行われ、大阪市においても勧告に向けて最終的な作業の最中にあると認識している。その上で、本年の市人事委員会勧告にあたっては、大都市事情と大阪市に働く組合員の生活実態を考慮するよう求めておく。また、市労連が本年3月25日に行った統一賃金要求に関する申し入れ内容を十分に尊重するとともに、本日申し入れを行う事項も含め、民間の賃上げ状況や長期化する物価高騰の状況を踏まえ、本年の勧告に十分反映されるよう強く要請する。

改めて、人事委員会が労働基本権制約の代償措置としての機能を発揮するとともに、中立機関としての独立性を堅持しつつ、その職責を果たされるよう申し上げておく。

それでは、詳細について書記長から申し上げる。

2025年大阪市人事委員会勧告に関する申し入れ

申し入れについては以上である。

先ほども申し上げたが、3月25日の統一賃金要求に関する申し入れの回答と、事前質問事項である本年の勧告に向けた基本的な姿勢、ならびに本年の調査作業の進捗状況と特徴点、現時点で予定されている本年の勧告時期について明らかにされたい。

【行政委員会事務局】

「2025年統一賃金要求に関する申し入れ」については、人事委員会に諮った結果、別紙のとおり回答する。

また、ただいまお受けした「2025年大阪市人事委員会勧告に関する申し入れ」については、事前にお聞きしていた申し入れの内容を人事委員会に諮っている。本日は、その結果に基づき、回答をお求めの件について、本委員会の見解等を申し述べる。

勧告に向けての基本的な姿勢については、人事委員会は、職員の労働基本権が制約されている中で、その代償措置として、地方公務員法に基づき、給与その他の勤務条件について、適切な勧告を行うべき機能を担っており、中立な第三者機関として、人事委員会勧告に対する市民からの信頼を一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、勧告の内容等について、説明責任を果たすことが求められている。

本委員会は、これら法の規定並びに人事委員会の役割及び責務のもと、市内の民間企業従業員の給与と本市職員の給与とを均衡させることを基本としつつ、本市の給与制度が、国や他都市の状況、地方公務員法に定められた職務給の原則や均衡の原則といった給与決定の諸原則の観点から、適切なものとなるよう勧告してまいりたいと考えている。

本年の調査作業の進捗状況と特徴点については、職種別民間給与実態調査は、4月23日から6月13日にかけて、人事院及び大阪府人事委員会等と共同で、全産業を対象として、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の市内405民間事業所を抽出して行った。現在、勧告に向け、公民比較に向けた作業を進めているが、民間給与を取り巻く状況は、全国の状況と比較し、概ね同様の状況が見られるところである。なお、比較対象企業規模については、国において令和7年より企業規模50人以上から100人以上に引き上げられたところであり、現在、本市の対応について調査検討を行っているところある。

給与制度については、公民比較の在り方や給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上などの課題について、研究検討していく必要があると考えている。

また、本市の保育士及び幼稚園教員については、その給料表の改定の必要性について、平成25年より実施している保育士及び幼稚園教員民間給与調査結果のほか、その職務の重要性、処遇確保の必要性、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況、国及び他都市の状況、本市の保育士及び幼稚園教員以外の職員の給与改定の状況等を総合的に考慮して、引き続き検討する必要があると考えている。

人事管理制度については、これまで様々な意見を申し述べてきたが、今後とも、必要に応じて、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のほか、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といった課題について、適宜、意見を申し述べてまいりたいと考えている。また、定年の引上げに伴う高齢層職員の給与、環境整備等についても、任命権者において適切に運用が図られていくか注視していくとともに、今後必要に応じて意見を申し述べていきたいと考えている。

本年の勧告時期については、例年並みの日程を勘案しつつ努力してまいりたいと考えている。

【市労連】

ただ今、本年の民間給与の状況について、全国の状況と比較し、概ね同様の状況が見られるとの内容が示された。国の人事院勧告では、月例給・一時金とも4年連続の引き上げ勧告が行われたところである。とりわけ、月例給の改定率が1991年以来、34年ぶりに3%を超えたこともあり、組合員の期待も大きなものとなっていることから、民間給与実態を精確に把握しつつ、大都市における職員の生活実態を考慮した上で、私たちの生活を守るための賃金水準を維持するよう求めておく。

本年より人事院は、比較対象企業規模を100人以上として勧告を行った。さらに、勧告の翌日には、「行政課題の複雑化・多様化や今日の人材獲得競争などを踏まえ、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上とすること」とする総務省通知も発出されている。人事委員会においては、調査研究を行っているとしているが、市労連としては、この間、適正な企業規模への見直しを求めてきたことから、本年の人事院勧告及び総務省通知に基づき比較対象企業規模を100人以上として勧告を行うよう強く求める。なお、比較対象企業規模の見直しを行う際には、原則的な概念や客観的・合理的な根拠を示すようあわせて求めておく。さらに、賃金センサスの活用に関してもその調査対象や調査時期など、問題点が多く、その活用は認められるものではない。

現在の給料表構造等については、給料表と昇給制度の乖離が大きく、定年年齢が65歳まで引き上げられることを踏まえると、各級最高号給に位置付けられ昇給できない職員が、さらに増加することは明らかであり、職員の執務意欲向上の観点からも研究・検討ではなく、早急に抜本的な改善が必要である。人事委員会として、改めて昇給・昇格条件等の改善を含めた人事・給与制度の構築について言及するよう強く要請する。

定年の引き上げとそれに関連する課題については、任命権者において高齢層職員の給与、環境整備等について、適切に運用が図られていくか注視するとともに、必要に応じて意見を申し述べるとの考えが示されたが、国や他の政令市、都道府県とは異なる大阪市独自の事情と業務実態を踏まえ、その解消と65歳まで安心して働き続けることができる高齢層職員の雇用施策のさらなる充実に向け言及するよう求めておく。

さらに、人事評価制度については、人事委員会からの言及もあり、絶対評価点と相対評価区分における不整合等の課題の解消が図られたところである。市労連としては、引き続き相対評価の廃止を強く求めていくところであり、人事委員会として、現行制度の改善に向けた大阪市への対応を行うよう求めておく。

あわせて、人事院の勧告及び報告内容の十分な分析はもちろんのこと、安易に人事院勧告に追随することなく、他都市人事委員会の動向にも注視しつつ、大阪市で働く職員の生活実態を十分に考慮して作業にあたられるよう求めておく。

最後に、勧告時期について、例年並みの日程を勘案しつつ努力しているとのことであるが、近年の勧告時期が過去と比べて遅くなっていることに、市労連として問題意識を持つものである。人事委員会の報告・勧告を受け、その後、給与改定をはじめ確定交渉を行っていくことから、勧告時期が遅くなればなるほど交渉期間が圧縮されることとなる。職員の賃金・労働条件は、労使間の主体的な交渉・協議によって決定されることが大前提である。四囲の状況からも、

人事委員会の作業が非常に困難なことは認識しているが、十分な交渉期間を確保するということを踏まえ、人事委員会として可能な限り勧告時期を考慮すべきである。そのことについて、改めて強く要請しておく。

これまで申し上げてきたとおり、この間、私たちの実質賃金が大きく引き下げられてきたことに鑑みて、人事委員会が、労働基本権制約の代償措置としての機能を発揮し、改めて、中立機関としての独立性を堅持しつつその職責を果たされるよう求めておく。

【行政委員会事務局】

本委員会は、給与報告・勧告を行うにあたり、これまでも、地方公務員法に基づき、民間給与の実態を精確に把握するとともに、国・他都市の動向等を踏まえ、中立的な第三者機関としての役割を果たしてきたところである。

本日お聞きした内容等については、人事委員会に報告させていただきたいと考えている。

「2025 年統一賃金要求に関する申し入れ」に対する回答

項目	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。
回答	地方公務員法第 14 条第 2 項及び第 26 条により人事委員会に与えられた権限（給与報告・勧告等）は、人事委員会の専門的で公正な中立機関としての判断により、職員の適正な勤務条件を確保するとともに、報告（勧告）に基づく給与は適正なものとして、市民の理解を求めるよりどころを与えるものであると考えており、今後も適切に対応してまいりたいと考えています。

項目	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。
回答	生計費の算定は毎年 4 月における費目別平均支出金額を基礎として行い、給与勧告資料の労働経済指標において全国と本市民間の生計費・物価の状況を比較するとともに、標準生計費（理論生計費）の算定・公表を行っているところです。

項目	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。
回答	令和 7 年の民間給与実態調査は企業規模 50 人以上の事業所が調査対象とされ、本市においても、民間給与実態調査は人事院等との共同調査であることから同様に実施してきたところです。比較対象企業規模については、国において令和 7 年より企業規模 50 人以上から 100 人以上に引き上げられたところであり、現在、本市の対応について調査検討を行っているところです。 また、民間給与実態調査は、民間事業所を無作為で調査することが職員の給与額の適正性に対する市民の理解を得る大きな要素となっており、作為的に一部の事業所を対象除外とすることは誤解を招きかねず、加えて、現実の問題として、当該調査が人事院等との共同調査となっていることから、本委員会のみ調査対象の考え方を変更することは困難であると考えています。

項目	4(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。
回答	民間においては、いわゆる基本給部分と呼ばれるものであっても、資格給、年齢給、職能給等さまざまな要素で組み立てられている場合が多く、一律に基本給部分をどこまでとみなして調査することは困難であると考えています。 一方、昨今の人事給与制度の変革の流れの中で、民間の給与の構造は大きく変貌の様相を見せており、今後とも、より精密な公民比較を行うため、研究を続けてまいりたいと考えています。

項目	4(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。
回答	民間のデータを調査する際に、正しくデータを分析するためにも同種外部経歴等の経験年数換算を行う必要がありますが、民間給与実態調査の基礎となる民間企業の賃金台帳には、勤続年数の記入は義務づけられておらず、調査対象企業にそれらのデータを求めることは困難であることから、現実的には経験年数を調査することは難しいケースが多く、調査効率や調査の正確性が損なわれるおそれが多分にあります。また、全国一律の調査様式など、現実の問題として、本市独自でクリアすることは非常に困難と考えています。 今後、経験年数について調査が可能となれば、年齢との2つの要素の組み合わせで公民比較を行うという新たな手法も検討してまいりたいと考えています。

項目	4(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。
回答	例年、積み残し事業所の追跡調査については、人事院が定めた調査期限一杯のところまで努力しているところです。

項目	4(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。
回答	特別給に関する現行公民比較方式については、人事院等との共同調査という枠がある中で、調査対象を本市独自で設定することは困難であると考えています。 なお、比較対象企業規模については、国において令和7年より企業規模50人以上から100人以上に引き上げられたところであり、現在、本市の対応について調査検討を行っているところです。

項目	4(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。
回答	賃金センサスについては、平成 24 年 6 月に施行された大阪市職員基本条例第 24 条第 3 項において、人事委員会は、民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態を把握するため、直近の賃金センサス等を参考として活用しなければならないとされていることから、その活用について研究を進めてきたところです。 その結果、本委員会としては賃金センサスを民間給与調査の代替としてそのまま用いることには無理があると考え、役職段階や年齢等に応じた給与水準等の民間給与の傾向を把握するものとして活用するという方法をとったところであり、その際には、市内の事業所における雇用形態や職種が職員と同種の者を対象とし、経年的なデータのバラつきなどを考慮して直近 3 年間の調査データを用いることとしています。

項目	4(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。
回答	研究職給料表について、行政職給料表等と同様に、職務給の原則の徹底という観点から、本市における人事運用の実態を踏まえながら検証・検討してまいりたいと考えています。

項目	4(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。
回答	保育士及び幼稚園教員の給与につきまして、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、本市保育所及び幼稚園の運営への影響や、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等を考慮して検討すべきであると考えています。

項目	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 歳台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。
回答	平成 24 年 8 月の給与制度改革に伴う影響等や、50 歳台後半層の昇給制度については、職務給の原則の徹底という観点から、定年年齢の引上げに対する任命権者の対応を含め、本市における人事運用の実態を踏まえながら検証・検討してまいりたいと考えています。

項目	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。また、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。
回答	本市職員の住居手当については、この間の職種別民間給与実態調査結果から、民間との均衡が一定図られておりますが、国及び他都市状況等を注視しながら引き続き調査・研究してまいりたいと考えています。 地域手当については、国家公務員において、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し支給することとされているもので、国の制度にならった手当のひとつであります。本委員会としては、民間との比較給与の中に含めて較差を算出していますが、手当の割合や制度の在り方などについて、国や他の自治体の動向も見守りつつ、今後とも研究してまいりたいと考えています。 また、通勤手当についても、国及び他都市状況等を注視しながら引き続き調査・研究してまいりたいと考えています。

項目	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。
回答	定年の引上げについては、「国家公務員法等の一部を改正する法律」及び「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、本市においても条例等の規定が整備されました。本委員会としても、昨年は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性等について言及したところです。任命権者において高齢層職員の給与、環境整備等について、適切に運用が図られていくか注視していくとともに、今後必要に応じて適宜意見を申し述べてまいりたいと考えています。

項目	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。
回答	働き方改革関連法の施行に伴い、本市においても長時間勤務を是正するため、時間外勤務の上限規制等を導入するなど関係規則等の改正が行われたところです。本委員会としては、労働基準監督機関としての機能を適切に発揮し、各事業場の取組状況を把握の上、必要な改善指導を行ってまいります。 また、長時間勤務の是正の推進と併せて、勤務間インターバルの確保の取組についても、国や他の自治体の動向も踏まえ、検証・検討してまいりたいと考えています。

項目	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。
回答	ハラスメント対策や、男女共同参画社会の実現に向けての取組などについて、重要な課題として長年注目しており、本委員会では、これまで人事委員会報告・勧告において、言及してまいりました。今後とも、必要に応じて適宜意見を申し述べてまいりたいと考えています。

項目	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。
回答	給与以外の勤務労働条件等について、人事院は毎年項目を変えて民間給与実態調査の調査票の中に盛り込んでいるところではありますが、一方、民間給与実態調査は人事院・大阪府等との共同調査であり、調査対象企業の負担増を招くことにより調査結果に影響を及ぼすことから、現実的には本市独自の調査を行うことは困難であると考えています。

項目	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。
回答	適切な時期に給与報告・勧告を行うことができるよう、努めてまいります。