

令和7年9月19日 大阪市労働組合連合会（市労連）からの「2025 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】

市労連は8月7日の人事院勧告を受けて、大阪市において給与勧告の集約段階を迎えている人事委員会に対して、9月3日に申し入れを行ってきたところである。その際、昇給・昇格条件等の改善を含めた人事・給与制度の構築や人事評価制度の改善に向けた大阪市への対応などを求めてきた。また、比較対象企業規模の見直しや定年まで安心して働けることができる高齢層職員の雇用政策の充実などについても人事委員会としての対応を求めてきた。このような私たちの要求の主旨を受け止め、さらに、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要請をしてきたところである。

地方公務員の給与決定は、言うまでもなく、地公法第24条第2項の主旨を踏まえた自治体の自己決定が尊重されるべきであり、労働基本権の代償機関である人事委員会として、その機能を一層果たされるよう要請するとともに、職員の生活実態を十分考慮して作業を進め、私たち組合員の切実な要求に応えるよう最大限の努力を求めている。

その上で、前回申し入れ以降の作業の進捗状況、さらに「勧告」の見通し、本年の作業の進捗状況について、現時点での較差や一時金の傾向と具体的な勧告日を明らかにされたい。

【行政委員会事務局】

作業の進捗状況については、この間、本市職員と民間企業従業員との双方の給与の実態及び人事院勧告の内容について、鋭意分析及び検討を進めてきており、現在は、大詰めの段階を迎えている。

民間給与実態調査を行った時点での厚生労働省の毎月勤労統計調査では、大阪の所定内給与の前年同月比は全国を上回り、金額についても全国を上回るなどの状況が見受けられる。

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あるが、公民給与の状況については、比較対象企業規模の見直しにかかわらず、月例給、一時金等の特別給の年間支給月数ともに、民間が本市職員を上回っている状況が見受けられる。

これら民間の情勢や給与勧告の意義等を総合的に勘案し、月例給及び特別給の改定について検討している。なお、保育士及び幼稚園教員の給与水準については、民間との比較のみで改定の可否を判断することは適当ではないと考えており、諸般の状況を考慮し、改定の必要性について検討しているところである。

給与制度は職員の勤務条件の中でも基本となるものであり、本委員会としても、職務給の原則や均衡の原則といった地方公務員法に定められた給与決定の諸原則の観点から研究検討を

行い、公民比較の在り方等についても研究及び検証を進めている。

これまでの研究や検証の結果、給与制度等に関する課題としては、「公民比較の在り方」、「給料表の構造等と職員の執務意欲の維持向上」などについて言及する必要があると考えている。

また、人事管理制度に関する課題としては、「人材の確保」、「人材の育成」、「定年の引上げに伴う対応」、「人事評価制度」、「多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備」、「長時間勤務の是正」、「職員の心の健康づくりの推進等」、「ハラスメント対策」などについて言及する必要があると考えている。

勧告時期については、9月中を予定している。

【市労連】

ただ今、人事委員会より、本年の公民給与の状況について、「月例給、一時金等の特別給の年間支給月数ともに、民間が本市職員を上回っている状況が見受けられる」との認識が示された。市労連として、労働基本権の代償措置である勧告制度からすれば、本日晒された内容は、人事委員会が正確な調査を行った結果として受け止める。

その上で、市労連として本日の交渉で、幾つかの点について指摘をしておく。

まず、賃金センサスの活用等については、調査データのタイムラグや精度そのものに問題が多いことから、活用は認められないことを再度指摘しておく。

さらに、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い、勧告の翌日には、見直しを必要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、前回の交渉時と同様に、調査検討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改めて求める。

保育士及び幼稚園教員の給与水準については、「民間との比較のみで改定の可否を判断することは適当でない」として、「改定の必要性について検討している」との内容が示された。2025年4月において、本市の待機児童が解消された一方で、保育士や幼稚園教員の処遇は低く人材不足が依然として解消されず、社会的問題となっている。しかしながら、大阪市は保育士等の処遇改善について、人事委員会からの勧告に基づき給与改定を行うとの考えを示すのみで、依然として処遇改善には至っていない。市立の保育所・幼稚園は、保育・教育の深化充実とセーフティネットの観点からも大変重要であることから、人事委員会として、早急な給料表の水準回復を言及するよう求めておく。

給与制度等に関しては、現在の給料表が適用されて以降、昇給・昇格もできずに、各級最高号給に多くの組合員が位置付けられている。人事委員会からの意見に基づき、昨年4月に8号給の増設が行われたものの、すでに最高号給に再度到達している組合員も存在することから、一時的な対策であり具体の改善には至っていない。「給料表の構造等と職員の執務意欲の維持向上について言及する必要がある」と述べられたが、組合員の働きがいや執務意欲の向上をはかることは、市政運営や市民サービスの向上にも大きく寄与するものと認識している。そうした事からも、給料表構造等の抜本的な見直しと改善を行い、給与制度のみならず、55歳昇給停止の課題など、昇給・昇格を含めた人事・給与制度全体にかかる総合的な制度として確立で

きるよう、人事委員会として積極的かつ主体的な姿勢で取り組むことを強く求めておく。

「人材確保について言及する必要がある」と述べられた。国においては、申込者数の減少や若手職員の離職増加などを背景に、働きやすさと働きがいの両立をめざした取り組みを進めている一方で、将来的な転職も視野に成長を重視する若い世代の意識の変化といった、根源的な課題が残されているとしている。大阪市においても、採用試験の改善や若手職員の処遇改善のみならず、職場環境の整備や長時間勤務の是正に取り組むとともに、大阪市内で働くことの魅力や働きやすさについて戦略的に発信するなど人事委員会としての対応を求めておく。

最後に、職業生活と家庭生活の両立支援に関わって、「多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備について言及する必要がある」と述べられた。この間、大阪市との団体交渉において、子の看護等休暇や育児職免の拡充、フレックスタイム制の導入など、様々な制度改正が行われてきたところである。引き続き、制度浸透のための効果的な方法を検討するとともに、子の年齢に応じた柔軟な働き方を可能とするための措置の拡充など、子育てにかかる制度全般の更なる改善に向け、他都市の動向等を注視しつつ人事委員会としての対応を求めておく。

以上、本年の勧告を目前に控え、市労連としての考え方などについて率直に申し上げたところである。私たちを取り巻く環境が引き続き厳しいことは認識しているが、市政の発展と市民サービス向上のみならず、民間の賃上げの状況や長期化する物価高騰の状況等を踏まえた勧告を行うよう要請しておく。

【行政委員会事務局】

本委員会は、給与報告・勧告を行うにあたっては、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ている。

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く。