

2026年3月26日

大阪市人事委員会

委員長 西出 智幸 様

大阪市労働組合総連合
執行委員長 宮城 登



2026年度大阪市人事委員会勧告（報告）の作業などに関する要請書

貴委員会が大阪市に働く労働者の賃金・労働条件の向上にむけ努力されていることに敬意を表します。

さて、年間の実質賃金が4年連続マイナスになっています。信用調査会社の調査によると物の値段は品目数の減少はあるものの値上げが続くとしているとの報告が出されており、さらに長引く円安、またアメリカ・イスラエルによるイランへの攻撃に始まった紛争は労働者や国民の生活を直撃し、国民の生活悪化が継続することが予測されています。

こうした危機的な状況において、生活改善を可能にする大幅な賃上げと底上げは、もはや一刻の猶予も許されない喫緊の課題であることは明らかです。

高市首相は経済界に対し、賃金上昇率が5%を超えた2024年・25年と「遜色ない水準の賃上げ」「物価上昇に負けないベースアップの実現」への協力を要請しています。経団連も「賃金引き上げの力強いモメンタムのさらなる定着」という方針を打ち出し、2026年春闘においても5%超の賃上げを表明する大企業が相次いでいます。しかし、政府による大企業への「お願い」姿勢や大企業による黒字リストラ、中小企業支援策が貧相なままでは物価高騰を上回る賃上げにはつながりません。

いま、賃上げを加速させるための多角的な施策を政府、自治体が一体となって強力にすすめていくことが求められています。具体的には、最低賃金の大幅な引き上げと全国一律制の確立、ケア労働者の処遇改善を確実に実現する報酬改定などが不可欠です。あわせて、900万人以上の労働者に影響を及ぼし、地域経済の活性化にも寄与する公務員の大幅な賃上げも、遅れることなく実施することです。昨年のお阪市人事委員会勧告では、比較企業規模が引き上げられたこともあり30年振りとなる大幅な賃金引上げとなりましたが、物価上昇に追いついていないのが現状です。

私たち公共業務を担う職場で働く労働者の賃金・労働条件は地域経済にも波及するものであり、貴委員会が果たす役割は大変重要であることは言うまでもありません。

貴委員会にあつては、下記の要請内容を真摯に受けとめられ、公務・公共サービス、保育・教育の拡充・充実とともに、すべての労働者の大幅な賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善のためにその役割を発揮されることを求めるものです。

なお、御回答については私たちの要求に対してどう認識されているのか、どのようなことを検討されているのかをお示しいただきますようお願いいたします。

I. 職員・教職員の安全を確保するために対策を講じること

1. 長時間労働が改善しない大きな原因はどの職場でも要員が足りないことです。また、通年で欠員を抱える職場も増えています。昨年の貴委員会の報告では、「業務量に応じた適切な要員の確保」を指摘されていますが、「適切な要員の確保」ではなく、「要員を増員するこ

と」を勧告することを求めます。

2. 人事院では長時間労働是正に向けて、2022年（令和4年）4月から勤務時間調査・指導室を新設し、人事院自らが各省庁を訪問し調査・指導にあたっています。大阪市においても貴委員会が直接調査・指導できる体制を構築し、長時間労働是正に向け強力に指導・助言を行うことを求めます。
3. 国家公務員は勤務間インターバルが努力義務とされています。大阪市においても過重労働解消の観点から、終業時から始業時まで11時間の勤務間インターバル制度を導入すること。導入にあたっては、超過勤務時間の上限規制の徹底、業務量の縮減、人身体制の拡充のとりくみも併せて行うこと。
4. すべてのハラスメント根絶にむけて具体的な対策を講じること。また、第三者機関で相談が完結することができる体制をつくること。
5. 職員等を対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求などへの安全確保策・人権確保策を講じること。一方で、市民等の正当な要求や抗議行動に対し不当な扱いをしないよう求めること。
6. 感染症に感染した場合に重症化の可能性が高い、妊娠中の女性職員・教職員（非常勤職員を含む）及びそのパートナー、基礎疾患のある職員・教職員、高齢者や介護等を必要とする家族がいる教・職員の感染リスクを減らすための措置をとるように勧告すること。
7. 一般健康診断・特殊健康診断・がん検診を充実させること。
8. 更年期障害やコロナ感染後の後遺症に関わる措置等を制度化すること。
9. 災害時や気象警報等による交通機関の計画運休時において、職員・教職員の命と安全を守るために、また帰宅難民を作り出さないための出退勤時の特別休暇（危険回避、交通経路の状況や交通機関の運休に対応するため）についての調査・研究を行い報告・勧告を行うこと。
10. 市長部局において、職員数に対する精神および行動の疾患による休職者は平成30年度実数205名（1.23%）から令和6年度372名（2.25%）と実数、割合ともに増加を続けている。とりわけ20代から30代の年齢層が増えていることは憂慮すべきです。また、教員では、病気休職数は横浜市よりも実数は少ない（横浜市206名、大阪市198名）ものの、精神疾患での休職者数は大阪市の方が多（横浜市164名、大阪市165名）。

2024年3月22日付総務省通知「地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について」に基づき、産業医等の専門家への相談体制の強化、若年層職員対策、復帰支援対策としての情報提供や職場環境改善等、さらなるメンタルヘルス対策を進めることを勧告すること。

11. 感染症対策として、マスクや手指の衛生確保のための消毒薬の常備や、窓口業務での飛沫感染対策や三密回避、ソーシャル・ディスタンスの確保など、職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じること。

Ⅱ. 両立支援制度の拡充、ジェンダー平等社会、母性保護に関すること

1. 特定事業主計画後期計画を充実したものにするため、大阪市人事委員会として意見を述べるとともに、労働組合との協議を定期的に行うよう勧告すること。
2. すべての産前・産後休暇及び育児休業取得希望者が安心して取得できるように正規職員による代替要員を確保すること。
3. 妊産婦の負担を軽減するため、希望により軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。
4. 非正規職員の生理休暇、妊娠障害休暇を有給とすること。

5. 出生サポート休暇制度の改善・拡充すること。また不育治療にも休暇制度を創設すること。
6. 子の看護等休暇を拡充すること。
7. 育児や介護による休業中の所得保障を充実すること。

Ⅲ. 地方公務員法に則った人事委員会の役割発揮について

1. 貴委員会は、最高号給に滞留する職員が一定数存在していることを認める一方、職務給の原則から最高号給の引上げには慎重な姿勢を打ち出しています。最高号給に滞留する職員は毎年増加しており、職員の勤務意欲の維持向上が図られない事態となっています。最高号給引上げ、最高号給で一定年数の実績を積み上げれば昇格する制度の創設などの対策を勧告することを求めます。
2. 中高年層をはじめ全ての公務・公共労働者について物価上昇を上回る賃金引上げを行うこと。
3. 高齢層職員について、55歳昇給停止をすること。60歳を超える職員の賃金は従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識・経験にふさわしい水準とすること。また60歳以降も昇給の機会をつくること。
4. 安全配慮の徹底をはかるなど、65歳まで安心して働き続けられる職場・仕事となるよう人事委員会としての役割を果たすことを要請します。(長時間勤務解消、業務軽減、給与水準の維持(同一労働同一賃金)、定数外とする、定年前再任用短時間勤務の選択・任用保障など)
5. 初任給基準を大幅に引き上げること。
6. 再任用職員の給与水準を引き上げること。また、一時金支給月数を正規職員と均等にすることを勧告すること。そのために人事院へ要請すること。
7. 通勤手当の支給額・支給要件を改善すること。
8. テレワーク実施時の職員の経済的負担を解消するよう在宅勤務等手当の支給要件・支給額を改善すること。
9. 超過勤務手当、深夜勤務及び休日給の支給割合を引き上げること。
10. 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」をすべての職場に徹底すること。また、管理監督者の研修を行うことを勧告すること。
11. サービス残業・不払い労働の解消、休憩時間の実効確保を実現するために実態調査を行い、長時間労働削減の実効ある対策を実施するよう勧告を行うこと。
12. 勤務時間と開庁時間が同じことによる超過勤務が発生していることについて、実態調査を行い、結果を明らかにするとともに、不払い残業について遡及支給すること。
13. 保育所職場、学校園においては休憩時間を取得できない状況が慢性的にあるため、休憩時間取得実態現地調査を行い、是正するよう勧告を行うこと。
14. 労働基準法改正による超過勤務の上限規制の原則、月45時間以下、年360時間以下を遵守させること。また「特例業務」が安易に適用されている現場があり、実態調査・ヒアリングの上、「特例業務」を限定させること。
15. 病気休暇を法定休暇とするよう国に働きかけること。
16. 非正規の病気休暇付与日数を正規職員と同等とすることを勧告すること。
17. 正規職員では有給となっている非正規職員の特別休暇を有給化すること。
18. 恒常的にある業務に従事する任期付職員、会計年度任用職員は任期の定めのない正規職員に任用替えすること。そのことについて人事院に働きかけること。

Ⅳ. 官民給与比較方法、人勧基礎作業の改善について

1. 地方公務員法第24条3項の規定は「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」とさ

れていますが、その中心にとらえられなければならないのは生計費であることを示しています。生計費原則に立った勧告を求めます。

2. 生計費は生活実態に見合ったものであるべきです。今の貴委員会の標準生計費は生活実態と大きく乖離しています。労働組合が行った、生活実態を反映した「生計費調査」結果を採用すること。
3. 貴人事委員会は「職員基本条例」の「賃金センサスを参考として活用するよう義務付ける」という規定に依拠した作業をすすめています。賃金センサスは活用しないこと。
4. 比較企業（事業所）規模は、大阪市の職員規模に見合ったものとし、最低1,000人以上に引き上げること。また勤続・経験年数を加味すること。
5. 「給与制度のアップデート」による給与水準の引き下げ勧告は行わないこと。労働組合の要求・意見を踏まえたものとする。
6. 社会的に求められているエッセンシャルワーカー、保育士・幼稚園教員の給与について独自給料表が作られた結果、幼稚園教員や保育士不足による入所定数削減、待機児・保留児の増加が社会問題化しています。保育士・幼稚園教員の賃金水準の抜本的改善を求めます。
7. 調査・比較方法は引下げを狙うような独自の手法を取り入れることなく、他都市と同様の調査・比較方法とすること。
8. 民間給与実態調査にあたっては、単に民間の賃金水準と機械的に比較するのではなく、公務・公共のあり方、役割と不可分であることに留意して行うこと。
9. 比較賃金は、原則として公務員の本給、扶養手当、調整手当（地域手当）に相当する賃金とすること。
10. 現在の大阪市人事委員会勧告・報告は人事院勧告からかなり遅れて出されています。これでは労使で十分な協議が行えません。十分な期間を確保できるよう、人事院勧告後速やかに勧告・報告を行うこと。

V. 人材確保と人材育成について

1. 人事評価制度について、貴委員会の報告を受けて見直しが行われたが、矛盾の解決には不十分なものであり、一部では報告に沿わない改悪となっています。報告の趣旨に沿った制度とするための貴人事委員会としての人事評価制度の運用や相対評価の実施についての現状と問題点を調査して公表することを求めます。
2. 人員削減が繰り返され職場の繁忙度は年々増えています。職員の専門知識の維持・向上が困難になるなか、住民サービスへのマイナス影響が見えざる状況に立ち至っています。実態の検証と改善策についての報告を求めます。
3. 労働時間短縮や欠員解消をはじめとした労働条件を確保するため、必要な要員を確保するよう、大阪市へ強力に働きかけること。
4. 深刻な欠員状況にある教員や保育士の増員を勧告すること。そのための処遇を抜本的に改善すること。
5. 災害時に重要な役割を果す技能労務職員の削減を中止し、増員を勧告すること。

VI. 勤務環境の整備について

1. 超過勤務の縮減及び管理者による労働時間管理の実態について、公務職場の労働基準監督機関としての責務を発揮し、実態について調査し公表すること。
2. 大阪市の新たな「市政改革プラン」ではさらに人員削減をすすめる計画となっています。これでは超過勤務の削減が進むわけがありません。貴委員会は以前の報告で、超過勤務削減への

具体的手段である「人員配置」の必要性について触れています。公務職場の労働監督機関として、「市政改革プラン」に対する意見を表明することを求めます。

Ⅶ. 会計年度任用職員について

1. 正規職員と「同一労働」の会計年度任用職員について、正規職員とすること。
2. 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給は、給料表の対応する正規職員給料表の最高号給とすること。
3. 公募によらない再度の任用の制限を撤廃することを勧告すること。
4. 非常勤講師（時間額）の報酬単価を大幅に上げること。15.5 時間以下も期末・勤勉手当を支給すること。報酬単価改定を4月遡及すること。
5. 退職手当を支給することを勧告すること。

Ⅷ. 教職員の賃金、勤務・労働条件について

1. 地方公務員法第8条二は、人事委員会の権限として、「人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。」と定めています。

「職員の給与に関する報告及び勧告」（令和7年9月30日）の教育職員に対する記述は、『一方、学校園の教員においては、令和5年5月に第2期「学校園における働き方改革推進プラン』を策定し、教員の長時間勤務を解消するとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することで教員の働き方の満足度を高める取組が進められている。こうした中、令和7年6月に公布された給特法等一部改正法において、政府として令和11年度までに教員の時間外在校等時間を月平均30時間程度に削減することを目標とし、必要な措置を講ずる旨が附則に盛り込まれた。本委員会として、これに伴う任命権者における取組が教員の長時間勤務の是正につながるものとなるか注視してまいりたい。』のみであり、不十分と言わざるを得ません。

教員の人事評価については、「評価者が制度を理解していない」、「評価の基準があいまいである」、「人事評価結果の昇給号数への反映は、生涯賃金への影響が大きい」など、「信頼性と納得性」で不満の声が多数あがっています。教育職員の人事評価制度について研究を行い、昇給号数への反映を見直すよう勧告することを求めます。

2. 経済協力開発機構（OECD）2023年9月12日、日本の教員給与が加盟国の平均を下回ったとする報告書を発表しました。先進国で最も低い水準です。全国人事院連合会が示す、「教員モデル給料表」の抜本的引上げを求めます。
3. 給特法第3条を改定による教職調整額10%では足りません。勤務実態から、小学校教員20.5%、中学校教員29%必要と試算されています。ただちに10%に引き上げること、さらに増額すること。
4. 改定教員給与特別措置法、附則第三条（政府の措置）「教育職員1人当たりの担当する授業時間数を削減すること」や「学級編成及び教職員定数の標準に関する法律に規定する教職員定数の標準を改定すること」、大阪市立学校園の教職員定数を改善すること。
5. 改定教員給与特別措置法、附帯決議にある「業務の縮減のため、教育職員の担当授業時数を軽減するための教育課程の実施と抜本的な教職員定数の改善」「講師二級発令」「勤務間インターバル」を実現すること。
6. 授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給すること。
7. 再任用職員、教育職1、2級の賃金水準を引き上げること。

8. 文科省は「幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。」としました。「処遇改善に資する財政措置が講じられている」としていますが、大阪市の幼稚園教員の処遇は改善されていません。

「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の公布について（通知）文部科学事務次官 令和7年6月18日」は、検討規定として、(3) 幼稚園の教育職員の処遇の在り方（給特法等一部改正法附則第7条関係） 政府は、公立の幼稚園の教育職員については、給特法に定める給与その他の勤務条件に関する特例の適用を受けるとともに、保育所及び幼保連携型認定こども園の職員と、子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）に基づいて処遇の改善に資するための措置が講じられていることに鑑み、その処遇の在り方に関し、他の公立の義務教育学校等の教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する制度との整合性を確保しつつ保育所及び幼保連携型認定こども園の職員の処遇との均衡を図る観点から検討を加え、必要があると認める時は、その結果に基づいてひつような措置を講じるものとする。」としました。幼稚園教員の処遇改善を行うこと。

9. 幼稚園給料表について、独自給料表が制定されたことは誤りである。学校教育法では第1条で幼稚園についても小学校・中学校等と同様に学校と位置付けられている。近年幼児教育の重要性が謳われているがそれを担う幼稚園教員の業務について適正に評価し、その重責に応じた給料を支払うべきであることから、独自給料表を廃止し、小学校及び中学校に適用される給料表に戻すこと。

10. 幼稚園型認定子ども園勤務する教職員は、保育業務・幼児教育に携わることから新たな手当を支給すること。

11. 教育予算を増やし、正規の教職員を増やすこと。

12. 長時間勤務解消のため業務軽減を具体的に行うためには、すべての学校種での少人数学級の実現が必要です。また、教職員の長時間過密労働の解消に向けた定数増も必要です。長時間勤務解消のための具体的施策を教育委員会に求めることを要請します。