

人事院の動向や政府の圧力に屈することなく 大都市協、給与制度のアップデートに対して申し入れ

大都市協は、4月11日に大阪市で代表者会議を開催し、春闘期や当面の取り組みについて意見交換するとともに、給与制度のアップデートへの対応や大都市人事委員会連絡協議会（大人連）への申し入れ内容について協議しました。4月19日には、当番都市である大阪市労連から大人連（大阪市人事委員会）に対して、人事院の動向や政府の圧力に屈することなく、大都市で働く職員の生活実態を直視し、要求実現するように要請しました。

大都市協 今年度の勧告に向けて次の通り要請する。

主管者会議 本日の申し入れにつきましては、大人連として確かに承りました。

さて、最近の経済状況でございますが、3月22日に政府が発表した3月の月例経済報告は、景気の基調判断について「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」としております。

先行きについては「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。」としております。

本年の春季労使交渉でございますが、3月中旬の大手企業の一斉回答では、多くの企業でベースアップの満額回答やそれを上回る回答が相次いでおりますが、まだ多く

の企業で労使交渉が続けられていることから、引き続きその動向を注視する必要があると考えております。

これまでも、各人事委員会では、民間従業員の給与の状況をできる限り広く、より適正に公務員給与に反映させるよう努めてまいりました。

引き続き、民間給与の実態を精確に把握するとともに、本日申し入れのありました賃金引上げと一時金の支給増、諸手当の改善、高齢者雇用施策、会計年度任用職員の賃金労働条件、ワーク・ライフ・バランスの確保、また「給与制度のアップデート」についてなど、個々の項目につきましては、民間や国の動向にも留意しつつ、各都市区それぞれの団体の状況を踏まえて検討してまいりたいと考えております。

景気の先行きや、国の経済再生・財政健全化に向けた取組の影響など、公務員給与を取り巻く環境は、不透明で、予断を許さない状況にありますが、各人事委員会におきましては、これまでと同様、地方公務員法の趣旨に則り、中立かつ公正な第三者機関としての立場を堅持し、適正な給与勧告を行ってまいり所存でございます。

2024年4月19日

大都市人事委員会連絡協議会
委員長会議 様

大都市労連連絡協議会

申し入れ書

日頃から、大都市職員の賃金・労働条件の改善に尽力されている貴職に敬意を表します。

昨年、人事院は2年連続の月例給と一時金を引き上げる勧告を行いました。2023年地方賃金をめぐっては、すべての大都市人事委員会において月例給及び一時金の引上げ勧告が行われましたが、月例給については初任給を始めとした若年層を中心に改定が行われ、中高年齢層の給与改定は僅かであり、一時金についても僅かな引上げであり、私たちの要求からはほど遠いものでした。この間のエネルギーや食品を始めとした急激な物価高騰により、今年1月の実質賃金が0.6%減少し、22か月連続のマイナスという状況は、物価上昇に勧告制度が追いついていないという問題が露になりました。

長時間労働の是正も急務であり、感染症の対応や、災害対策・支援などで増加傾向にある時間外労働については、解消に向けた正規職員の確保が早急に必要です。今こそ、職員のいのちと健康を守りワーク・ライフ・バランスを確保するためにも、基本原則に立ち返り、月45時間、年360時間以内の遵守が求められます。

また、新型コロナウイルス感染症は昨年5月に感染症法上の2類相当から5類に移行しましたが、季節性インフルエンザや新たなウイルス性疾患の増加などの感染症対策や近年多発する大規模な自然災害への対応などに、職員が自身の生活に不安を抱くことなく、高い使命感と責任をもって住民のいのちと暮らしを守るために専念できる給与と勤務条件の確保こそが必要です。そのためにも、人事委員会が、労働基本権を一部制約した代償措置として、また第三者機関として公平・公正な立場で勧告作業を進め、責任を果たすことが求められます。

各都市人事委員会におかれましては、人事院の動向や政府の圧力に屈することなく、人事委員会としての主体的立場を堅持し、大都市で働く職員の生活実態を直視し、以下の要求を受け止め、その実現に尽力されますよう申し入れます。

記

- 人事委員会が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、不利益不遡及の原則を守り、労使合意事項、労使交渉の経過及び組合の意見を十分に尊重すること。
- 勧告内容については、政府、総務省の不当な干渉に屈することなく、第三者機関としての独立性を守り、公平・公正な立場で勧告作業を進めること。
- 昨年の勧告は、この間の急激な物価高騰を反映しておらず、また、中小民

間企業の賃金改善が5月中旬にまで及び、民間給与実態調査に反映されていないことを鑑み、調査対象企業規模を早急に見直すと共に、本年の勧告においては全世代の大幅な賃金引上げと一時金の支給増を勧告すること。

4. 諸手当の改善については、組合との十分な交渉・協議に基づき地方公務員の実情と実態を踏まえ、次の事項の実現に努めること。

- (1) 住居手当については、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対応を行うこと。
- (2) 扶養手当制度については、単に国に追随することなく、民間を大きく下回る支給実態を踏まえ、各都市の実情に応じた改善を図ること。
- (3) 退職手当制度の改善に向けて意見申出すること。
- (4) 国の経済対策として実施されている公的部門における看護、保育、幼児教育、介護などの医療・社会福祉職場の処遇改善事業に係る賃金引上げについて、各都市の該当職場において早急に実施するよう、意見の申出を行うこと。

5. 高齢者雇用施策について

- (1) 定年年齢の引上げに伴う60歳超の賃金水準については、国と異なる地方自治体の実態を踏まえ、給与制度のアップデートに縛られることなく、生活水準の向上・確保を基本に、組合の意見を十分に尊重し、改善を図ること。
- (2) 再任用制度を含む高齢期雇用制度については、一層の施策充実を図り、雇用と年金の接続を確実に保障すること。また、物価上昇分に見合う給

与の引上げを行うこと。

6. 会計年度任用職員の賃金労働条件については、正規職員との均等待遇を確実に実現する具体的な改善と、任用の適正化等について早急に必要な勧告・報告を行うこと。

7. ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。

- (1) 厚労省「ガイドライン」に沿った客観的な時間外労働管理や時間外勤務の上限規制を超えた場合の原因分析など、実効性ある長時間労働規制の施策推進
- (2) 年次有給休暇取得の促進
- (3) 労働時間短縮のための人員確保等の施策構築
- (4) 育児休業の男性取得の促進
- (5) 介護休暇が取得しやすい職場環境の整備

8. ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇制度の新設・拡充、総合的な休業制度などを実現すること。特に、有給による家族看護休暇の充実、リフレッシュ休暇・有給教育休暇（リカレント休暇）の新設、不妊症・不育症の検査・治療に関わる休暇及び通院保障の制度化並びに夏季休暇の取得期間拡大や日数の改善を図ること。

9. 各種ハラスメントの積極的な防止策を推進すること。また、男女共同参画社会の実現に向けて、必要な施策の確立を図ること。

10. 公務職場における障がい者や外国人の採用促進を図るため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。

11. 感染症対策や近年多発する大規模な

自然災害への対応などに、職員が不安を抱くことなく専念できる人員の確保と、給与と勤務条件の確立について勧告すること。

12. 人事委員会の勧告に向けた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進め大都市協の意向を十分に反映させるとともに、早期勧告に向けて努力すること。

以 上

2024年4月19日

大都市人事委員会連絡協議会
委員長会議 様

大都市労連連絡協議会

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(給与制度のアップデート)に関する申し入れ書

日頃から、大都市職員の賃金・労働条件の改善に尽力されている貴職に敬意を表します。

昨年、人事院は、国において、社会と公務の変化に適応した人事管理が求められる中、給与制度についても現状の課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとして、令和6年に向けて措置を検討する必要がある事項の骨格案(給与制度のアップデート)が公務員人事管理に関する報告の中で示されました。本年2月末までに6回の「人事行政諮問会議」が開催され、5～6月には「給与制度のアップデート」措置案が示されると言われています。

また、総務省は、人事院の「給与制度のアップデート」骨格案を受けて、昨年10月に「社会の変革に対応した地方公務

員制度のあり方に関する検討会」を設置し、その中で11月には「給与分科会」が設置され、国の給与制度のアップデートを念頭に置いた地方公務員の給与についての議論が行われています。

「給与制度のアップデート」については、人材確保に向けた処遇の改善は必要であると考えますが、その中で扶養手当の見直しや地域手当の大きくくり化については、大都市で働く公務員労働者に対する影響が非常に大きいものであり、当事者を抜きにした見直し議論は納得できるものではありません。

各都市人事委員会におかれましては、人事院や国・総務省の動向や圧力に屈することなく、人事委員会としての主体的立場を堅持し、大都市で働く職員の生活実態を直視し、以下の要求を受け止め、その実現に尽力されますよう申し入れます。

記

1. 人材確保に向けた給与水準の改善については、新卒初任給の改善はもとより、中高年齢層の昇給抑制による給与カーブのフラット化を進めることなく、定年退職まで安心して働く事が出来るようにすること。
2. 扶養手当の見直しは、都市部で生活している職員への負担を強いるものであり、安易に見直すことは反対であり、国の動向を受けて一方的な見直しを行わないこと。
3. 地域手当については、手当創設時の根拠から現行水準を引き下げることとは断じて認めることは出来ないため、大きくくり化にあたっては、全体的に引き上げるようにすること。

以 上