

大都市協が大人連へ申し入れ 政府、総務省の不当な干渉に屈することなく 公平・公正な立場で勧告作業を

大都市協は、8月22日に熊本市で代表者会議を開催し、8月7日に出された人事院勧告の内容を精査するとともに、各都市人事委員会への対応や当面する課題について意見交換しました。また、同地で開催されていた大都市人事委員会連絡協議会(大人連)に対して、大都市で働く職員の労苦に応え、すべての職員の生活改善が図られる勧告を行うことを申し入れました。

大都市協 今年度の給与勧告について次の通り申し入れる。

大人連 ただいま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。

先般行われました人事院勧告では、給与の改定について、月例給は3.62%の引上げ、特別給は0.05月分の引上げとし、特別給の引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとされました。

現在、各人事委員会におきまして、民間給与の実態を精確に職員給与に反映させるよう、作業を進めているところでございます。

本日、皆様から申し入れのありました給与水準や特別給、各種手当、制度の充実、新たな人事制度の構築に向けた対応などにつきましては、民間や国の動向に留意しつつ、各人事委員会がそれぞれの団体の事情等を踏まえ、検討してまいりたいと考えております。

人事委員会は、従来、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、自主的な判断に基づき、適正な勧告を行ってまいりました。

公務員の給与を取り巻く環境は、依然として厳しいものがありますが、引き続き、従来からの立場を堅持していく所存でございます。

2025年 8 月22日

大都市人事委員会連絡協議会

各都市区事務局長 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・労働条件改善に尽力されている貴職に対して敬意を表します。

さて、人事院は8月7日、内閣と国会に対して2025年の国家公務員の給与に関する勧告と公務員人事管理に関する報告を行いました。

月例給と一時金は4年連続の引き上げとなりましたが、一時金については、0.05月分を期末・勤勉手当で等分に引き上げるにとどまり、勤勉手当に配分することは成績主義を一層強めるものとなり

ます。月例給については、官民較差15,014円(3.62%)を解消するため、若年層に重点を置きつつ中堅層以上の職員には昨年を上回る引き上げ改定となっていますが、本府省職員には厚く引き上げを行う一方で、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員も含む）の一時金の支給見直しについては、正規職員との格差の解消につながる勧告がなされなかったことについては大きく不満を残すところです。また、初任給は1万円を超える引き上げとしましたが、公務職場が若年層から選ばれる職となり得るかは疑問を呈するところです。

人事院は、「国家公務員行動規範」の策定を機に、公務のブランディングとして魅力の向上・発信に戦略的に取り組み、①「高い使命感とやりがいを持って働ける魅力あふれる公務」の実現を目指す。さらに、職員一人一人の成長と挑戦を支えるための取組として、②「採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務」、③「働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務」、④「未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務」の実現を目指す観点から、具体的な施策を迅速かつ着実に実装していくとしています。しかし、地方自治体における若年層の公務員離れを防ぐためには、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。

各人事委員会におかれましては、今後、勧告作業が本格化を迎えることになりましたが、こうした人事院勧告に追従することなく、大都市で働く職員の労苦に応え、公務に対する誇りと働きがいを向上させるためにも、すべての職員の生活改善が図られる勧告を行うことを強く求めます。つきましては、労働基本権制約の代償措置としての役割と責任を認識され、下記事項の実現に向け最大限の努力を払われるよう強く要請いたします。

記

1. 人事委員会が地方公務員の労働基本

神戸市労連ニュース

No. 12 [25. 8. 22]

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、労使交渉の経過および組合の意見を十分に尊重すること。

2. 勧告に係る内容について、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。
3. 公民比較の対象となる企業規模を100人以上とするとともに、全職員、とりわけ中高齢層の実質賃金の引上げとなる勧告を行うこと。
4. 給与勧告にあたっては、民間給与との較差のみでなく物価上昇に見合う生計費に重点を置いた給与水準に引上げること。また、給料表については、労使交渉の決定事項を最優先とし、作成に關しての内容に踏み込まないこと。
5. 人事院の「実力本位で活躍できる公務」をはじめとした人事制度の構築にあたっては、人事評価結果の更なる賃金反映や「能力・成果主義」の強化につながる賃金制度とせず、若年層から再任用を含む高齢層に至る全ての職員の賃金改善を図ること。
6. 一時金については、比較対象職種を行政職(一)相当職種に見直すなど現行比較方法を改め、年間支給月数の引上げを行い、期末手当に一本化すること。
7. 地域手当については、本給繰り入れを基本とし、支給率の改善を行うこと。
8. 諸手当の改善については、労働組合と十分な交渉・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、単に国に準ずることなく各都市の実情に応じた改善を図ること。
 - (3) 通勤手当については、自己負担が生じないよう、支給額を改善するとともに、全額非課税となるよう関係機関に働きかけること。
 - (4) 退職手当制度の改善に向けて意見申出すること。
9. 高齢者雇用施策について
 - (1) 定年引上げによる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、能力、経験にふさわしいものとし、働きがいと生

活が維持できる水準とすること。

- (2) 暫定再任用制度を含む高齢期雇用制度など公務における高齢者雇用施策について、一層の充実を図り、会計年度任用職員を含む全ての職員の雇用と年金の接続を確実に保障すること。
- (3) 定年年齢を引上げる期間においても、定数増によって必要な新規採用を継続すること。
10. 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇原則に基づき、会計年度任用職員など非常勤職員の待遇について早急に改善を図ること。また、国家公務員の非常勤職員との権衡を図る観点等から諸手当の支給を行うこと。
11. 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) 時間外労働の上限規制など、実効性のある超過勤務規制のための施策推進
 - (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) 介護休暇を取得しやすい職場環境の整備
 - (6) 11時間以上の勤務間インターバル制度を設けること
12. 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、家族看護休暇および、リフレッシュ休暇・有給教育休暇(リカレント休暇)・不妊症及び不育症の検査や治療に係る休暇の新設・改善ならびに夏季休暇日数の改善を図ること。
13. 各種ハラスメントに対する積極的な防止策を講じること。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。
14. 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。
15. 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し早期勧告に向けて努力すること。

以 上