

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を図られる勧告を

大都市協は、8月21日に札幌市において代表者会議を開催し、人事委員会対策など当面する課題について意見交換を行いました。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、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よう申し入れました。

大都市協 今年度の勧告に向け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3.51%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」を踏まえた制度の構築などにつきまして、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。

長引く物価上昇や不安定な社会経済情勢の中、複雑・多様化する行政課題への対応が求められるなど、日々の職務に精励する公務員を取り巻く環境は、依然として厳しいものがありますが、本年につきましても、引き続き、従来の立場を堅持していく所存でございます。

2026年 8月21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2026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5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15,056円(3.51%)を解消するため、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定を行うとし、すべての級・号俸で3%以上の改定を行うとともに、再任用職員の月例給について、民間の再雇用者の状況を踏まえ、8.5%の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、初任給は総合職・一般職ともに9,500円の引き上げとしましたが、昨年の引き上げ額を下回っており、疑問を呈するところです。

人事院は、『『これから』の公務』を実現するため、「1. 実力本位で活躍できる公務」、「2. 働きやすさと成長が両立する公務」、「3. 誰もが挑戦できる開かれた公務」、「4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務」の四つを柱に据え、これらをパッケージとして展開し、人事制度改革をより一層加速させ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、人事院が掲げる人事制度改革を加速させることのみを重視するのではなく、地方の実態に応じた処遇改善や職場環境づくりを進め、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となりますが、こうした人事院勧告に追随することなく、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を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

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現状の100人以上からさらに拡大するとともに、全職員、とりわけ中高齢層の実質賃金の引き上げとなる勧告を行うこと。

4. 給与勧告にあたり、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は、民間給与との較差のみではなく、大都市における生活事情、特に住宅事情、物価などの生計費に重点を置いた給与水準に引き上げること。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、作成内容に踏み込まないこと。

5. 「人事制度見直し」を踏まえた制度の構築にあたっては、単に国に追随することなく、各都市の実情や職務の実態を踏まえ、各都市労連と十分に協議し、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することなく、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. 特別給(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、年間支給月数の引き上げを行い、期末手当に一本化すること。また、勤勉手当の運用

における成績率の強化・拡大を行わないこと。さらに、再任用職員の支給月数を常勤職員と同等とすること。 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、民間の支給実態を精確に調査・把握し、国の制度に追従することなく、地方公務員の住宅制度や大都市特有の住宅事情に見合った改善を図ること。 (2) 扶養手当については、単に国に準ずることなく各都市の実情に応じて、支給額の引き上げを行うなど、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に、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。特に自家用車利用者について、ガソリン価格高騰を踏まえ近距離通勤者の支給額のさらなる引き上げや、駐車場に係る手当の引き上げなど、改善を図ること。 (4) 退職手当制度の改善に向けて意見申出すること。 (5) 転居を伴う人事異動に係る職員の経済的負担を軽減するため、物価上昇を踏まえた単身赴任手当の抜本的な引き上げなど、必要な手当の創設・改善を図ること。 9. 高齢者雇用施策について (1) 定年引き上げによる60歳を超える職員の賃金抑制を直ちに改め、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) 高齢期雇用制度など公務における高齢者雇用施策の一層の充実を図る	とともに、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) 定年年齢を引き上げる期間においても、行政サービスが安定的に提供できるよう、継続的な新規採用を行うこと。 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、会計年度任用職員や臨時・非常勤職員等の待遇について早急に改善を図ること。また、改正された「非常勤職員の給与に関する指針」を踏まえ、国家公務員の非常勤職員との均衡を図る観点から、諸手当の支給など、必要な改善を行うこと。 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の実効性の確保。 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・拡充や、総合的な休業制度の実現に向け、次の事項について措置すること。また、国が新たに導入を検討している無給休暇制度については、その必要性や効果を十分に見極め、適切な行政サービスの提供を維持するとともに、職員が安心して利用できる制度の構築を図ること。 (1) 介護に関する休暇や家族看護等休暇について、取得日数の改善および要件の緩和を行うこと。 (2) リフレッシュ休暇、教育休暇（リ	カレント休暇）、不妊治療休暇、不育治療に対する休暇を、有給休暇として整備すること。 (3) 夏季休暇の日数改善を図ること。 13. テレワークをはじめとする労働の柔軟化について、公務職場における働き方の実態を踏まえた制度とすることを基本に、制度・運用の改善や各種手当の検討などを行うこと。また、テレワークの実施が困難な職場においても、職員間の不均衡が生じることのないよう、必要な措置を検討すること。 14. 各種ハラスメントに対する積極的な防止策を講じるとともに、発生後の対応については、担当部署・職員の負担軽減のためにも、外部有識者の知見を活用する仕組みなどを整備すること。 15. 女性活躍推進に資する施策の確立や仕事と家庭の両立支援制度の充実など、男女共同参画社会の実現に向け、必要な改善を図ること。 16. 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。特に、障がいのある職員への合理的配慮を徹底するとともに、当事者が利用しやすい相談体制の構築、「就労パスポート」の活用、職員の教育体制の拡充などを行うこと。 17. 感染症対策や災害支援行動については、公務職場の実態を踏まえ、職員の感染防止策や派遣先での安全確保を徹底するとともに、対応にあたる職員の労働条件等の確保を図ること。 18. 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
--	---	--