

市教組の要求どおり、全年齢層の引き上げ勧告を勝ち取る!

30歳代後半までの職員に重点を置きつつ、その他の年齢層の職員も昨年を大幅に上回る引き上げ改定

大阪市人事委員会

公民給与の比較方法の見直し

- ✓ 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し
- #### 月例給・ボーナスの引き上げ

- ✓ 月例給 **12,653円 (3.10%)** 4月1日に遡って引き上げ
- ✓ 初任給 大卒: 12,000円、高卒: 12,300円引き上げ
- ✓ 30歳代後半まで重点を置きつつ、その他の年齢層については、昨年を大幅に上回る引き上げ

ボーナス(一時金)

- ✓ 年間 4.60月⇒**4.65月へ引き上げ**、期末勤勉手当に均等に配分

通勤手当

- ✓ 自動車等使用者について、使用距離の区分に応じた手当額を国と同様に引き上げ、駐車場等の利用に対する手当についても国と同様に新設が適当

市労連(市教組)

- ✓ 市労連(市教組)が求めてきた比較対象企業規模の見直しについては、当然のこととして受け止めるが、今後の社会情勢の変化等によって再度見直すことのないよう求める。
- ✓ 月例給・一時金ともに引き上げとする勧告内容は当然のものとして受け止める。
- ✓ 懸命に働く組合員のモチベーションを低下させることなく、その向上のためにも、改めて使命と職責を果たすよう求めておく。

市労連(市教組)は、9月30日、大阪市人事委員会との第3回団体交渉を行いました。8月の人事院勧告以降、大阪市人事委員会と精力的に交渉・折衝を重ねた結果、市労連(市教組)の要求どおり、民間との比較対象企業規模を50人以上から100人以上へと見直しを行い、最

終交渉において、大阪市人事委員会から4年連続となる月例給・一時金とも引き上げ勧告との回答を引き出しました。その他、通勤手当の改正等についても言及する回答を引き出しています。

今後、市教組は、大阪市人事委員会勧告の完全実施を求めて、大阪市当局との交渉・協議をすすめていきます。

勧告の内容(一部抜粋)

(1) 月例給

ア 本市職員(保育士及び幼稚園教員を除く)

本市職員の給与が民間の給与を12,653円(3.10%)下回る較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う必要がある。改定を行う際には、以下の点に留意する必要がある。

(行政職給料表の改定)

優秀な人材確保及び採用市場での競争力向上の観点から、大学卒初任給を12,000円、高校卒初任給を12,300円引上げ、人事院勧告における行政職俸給表(一)の改定内容(概ね30歳代後半までの職員に重点を置きつつ、その他の職員は昨年を大幅に上回る引上げ改定)に準じた改定を行い、全年齢層を対象に引き上げる。

定年前再任用短時間勤務職員については、国の改定傾向を参考に改定。

(行政職給料表以外(保育士及び幼稚園教員を除く)の給料表の改定)

行政職給料表との均衡を基本として改定。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士については、本市保育士の給与が民間をやや下回っていることから、人材確保の観点も踏まえて、行政職給料表と同様に引き上げることとし、その際には、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

幼稚園教員については、賃金センサス、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要がある。

(2) 特別給

年間支給月数を0.05月単位で改定しており、4.60月分を4.65月分に引き上げ、引上げ分について、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

(課長代理級以下の職員の支給月数)

	6月期	12月期	年間
令和7年度 期末手当	1.250月※	1.275月【1.250月】	2.525月
勤勉手当	1.050月※	1.075月【1.050月】	2.125月
8年度 期末手当以降	1.2625月	1.2625月	2.525月
勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月

※は支給済み 【】は現行の支給月

改定の実施時期

月例給: 令和7年4月1日

特別給: 本年12月期の期末・勤勉手当は、改定条例の公布日
令和8年6月期以降の期末・勤勉手当は、令和8年4月1日

市労連(市教組)と大阪市との交渉内容については、次の通り

※市側⇒大阪市人事委員会

※市労連⇒市労連(市教組)

市側 本日、令和7年の「職員の給与に関する報告及び勧告」を市長及び市会に対して行いましたので、ご説明します。内容については、任用調査部長から説明申し上げます。

はじめに、公民給与の比較方法についてですが、本年は国と同様に、比較対象企業規模を50人から100人に見直しました。これは、行政課題の複雑化・人材獲得競争を前提に、公務の職務・職責を重視した比較対象としたものであります。

次に、本年の給与改定についてですが、月例給については、職員と民間企業従業員の本年4月分支給額を調査し、責任の度合、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較を行いました。職員給与については、行政職給料表適用者の平均給与月額額は408,077円であり、民間給与は420,730円となっております。その差は、民間給与が12,653円、率にすると3.10%上回っております。また、特別給については、民間の支給割合は4.65月分という調査結果でした。本年は公民較差3.10%を解消するために給料表の引上げ改定を行うよう勧告いたしております。【裏面に続く】

行政職給料表の改定については、人材の確保及び採用市場での競争力向上の観点から、初任給の給料月額を大学卒は12,000円、高校卒は12,300円引き上げるとともに、国の改正内容に準じた改定を行い、全年齢層を対象に引上げるよう、言及しております。なお、定年前再任用短時間勤務職員につきましては、国の改定傾向を参考に改定することとしております。

市側

次に、保育士につきましては、民間の保育士の給与をやや下回る状況から、人材確保の観点も踏まえて、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要があるとしております。

幼稚園教員でございますが、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要があるとしております。

特別給については、先に述べたとおり、民間の支給割合は4.65月分という調査結果でした。勧告では、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を4.60月分から0.05月分引き上げて、4.65月分とすること、引上げ分については期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。

このように月例給・特別給ともに引上げ改定の勧告となり、4年連続の引上げ改定の勧告となります。改定の実施時期についてですが、給料表の改定及び初任給の改定は、令和7年4月1日に遡して実施し、特別給については、本年12月期の期末手当及び勤勉手当は改定条例の公布日から実施することを、令和8年6月期以降の期末手当及び勤勉手当は令和8年4月1日から実施することを勧告しております。

勧告に基づく職員給与の試算でございますが、勧告どおりに改定が実施された場合、本委員会の試算によりますと、行政職職員の平均年間給与額は約23万1千円の増加となります。

次に、意見として、給与・人事管理制度等に関する課題について言及しています。

まず、「給料表の構造等と職員の執務意欲の維持・向上」としまして、職務や職責に応じた給与上昇をより確保する観点での給料表の見直しや、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方についての国の検討を踏まえた給料表の在り方について、引き続き検討する必要があることを述べております。

「諸手当」としまして、「通勤手当」では、自動車等使用者に対する通勤手当について、本市の状況を考慮のうえ、現行の距離区分に応じた手当額を国と同様に引き上げることが適当であること、また、駐車場等の利用に対する手当について、国と同様の手当を新設することが適当であることを述べております。更に、月途中で採用された職員等の通勤手当について、国と同様の改正を行うことが適当であることを述べております。

また、「宿日直手当」では、宿日直対象職員の給与の状況を踏まえ、その支給水準を見直すことが適当であることを述べております。

「長期的視点に立った組織・人員体制の構築及び人材の育成」では、「人材の確保」において、本市が必要とする人材に的確にアプローチできるように、またその方策について述べております。「人材の育成」では、多岐にわたる行政課題に的確に対応できる専門性やチャレンジ精神を持った職員の自律的な学び

を支援するとともに、職員の人材育成、管理監督者のマネジメント力の向上の支援に取り組むよう言及しました。

「保育所の運営体制」では、公立保育所に求められる役割がより重要かつ複雑化しており、保育所長の担う職責が以前に比して重くなっていることから、現状に見合った運営体制を構築するよう言及しました。

それ以外に、「定年の引上げに伴う対応」や「人事評価制度」についても述べております。また、「多様なワークスタイル・ライフスタイルに対応した職場環境整備の推進」としまして、「多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備」において、取組を一層進めるとともに、管理職層を含めた職員への制度周知に努めていただきたい旨を言及しております。そのほかにも「長時間勤務の是正」、「職員の心の健康づくりの推進等」及び「ハラスメント対策」の各種課題について言及しております。

最後に、「結びに」として、本市の給与制度や人事管理制度が職員の持てる力を最大限に発揮できるものになっているか、また、職員の執務意欲向上や高い志を持った有為な意欲ある人材の確保につながる実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行う等の役割を適切に果たしてまいりたい旨を述べております。

以上が本年の給与報告・勧告の概要でございます。

市労連

冒頭、人事委員会におかれては、平素より私たちの賃金諸条件等の維持・改善に尽力いただいていることに敬意を表しておきたい。

さて、ただ今説明された本年の「職員の給与に関する報告及び勧告」の内容について、何点かに絞り市労連の考え方を申し上げます。

まず、公民給与の比較方法について、行政課題の複雑化・人材獲得競争を前提に、公務の職務・職責を重視した比較対象とするため、本年より国と同様に比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直したと説明があった。市労連としても、この間、適切な企業規模への見直しを求めてきたことから、当然のこととして受け止める。しかしながら、原則的な概念や客観的・合理的な根拠が示されていないことから、今後の社会情勢の変化等によって、再度比較対象企業規模を見直すことのないよう求めておく。

そのうえで、公民給与比較であるが、月例給については12,653円(3.10%)民間が公務を上回っており、一時金については、年間支給月数について0.05月分民間が上回っているとの説明があった。改定にあたっては、公民較差3.10%を解消するために給料表の引き上げ改定を行うとともに、一時金については、年間支給月数を0.05月分引き上げて、年間支給月数を4.65月分とするとの勧告がされた。大阪市においては、職員・組合員の給与水準が大きく引き下げられてきたことを踏まえ、人事委員会から明らかにされた勧告結果は、当然のものとして受け止めるとともに、再任用職員についても、国の改定傾向を参考に改定を行うとしたことも同様に受け止める。

保育士給料表については、民間をやや下回る状況から、人材

確保の観点も踏まえて、行政職給料表との均衡を考慮して改定する必要があるとし、幼稚園教員については、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点も十分考慮して対処する必要があると言及されている。さらに、保育所の運営体制に関わって、組織体系や職階のあるべき姿について検討し、適切な運営体制を構築するよう言及している。保育士及び幼稚園教員については、2015年に独自の給料表が策定され、給与水準が引き下げられた経過がある。人事委員会として、引き続き職務の重要性に鑑み、保育所及び幼稚園の運営への影響を考慮し、人材確保の観点からの処遇改善の必要性や国の対応も踏まえ、給料表の水準回復を言及されるよう引き続き求めておく。

「給料表の構造等」については、職務や職責に応じた給与上昇をより確保する観点での給料表の見直しや、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方における国の検討状況を踏まえた給料表の在り方について検討する必要があると言及されている。市労連として、現在の給料表構造と昇給制度においては、給料表と昇給制度の乖離が大きく、早急に抜本的な見直しが必要であるとの認識である。また、昨年4月より号給増設となったものの、一時的な対策であり、各級最高号給付近に位置付けられて昇給や昇格ができない組合員の執務意欲の向上につながるものとはなっていない。そうしたことから、給与制度のみならず、55歳昇給停止の課題など、昇給・昇格条件等の改善も含めた人事・給与制度の構築に向けた言及を行うよう引き続き要請しておく。

「長期的視点に立った組織・人員体制の構築及び人材の育成」では、「人材の確保」に関して、多様化・複雑化する行政課題への対応のため、高い志と意欲を持った有為な人材確保の必要性やその方策について言及されている。市労連としては、試験制度や給与制度の改善だけではなく、長時間勤務の是正や多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備などについても、必要な人材の確保につながるものと認識している。そうした課題に対するとりくみについても言及されているが、特に誰もが安心して出産・子育てをすることはもとより、超高齢化社会の到来を見据え、言及されたように、多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現に向け、介護も含め誰もが不安なく働くことができる職場環境づくりや制度改善について、引き続き人事委員会としての働きかけと対応を求めておく。

以上、「報告及び勧告」の内容に関する考え方を述べさせて頂いた。いずれにしても、今後、市側に対して賃金・労働条件改善を求め主体的な交渉を行うこととするが、人事委員会としても、私たちの指摘内容を十分踏まえ、懸命に働く組合員のモチベーションを低下させることなく、その向上のためにも、改めて使命と職責を果たされるよう求めておく。

市側

ただいま、市労連の皆様の「報告・勧告」の内容に関する考え方について、お聞きしました。本委員会としましては、これまでと同様に、中立かつ公正な第三者機関として、法に定められた責務を誠実に果たしてまいりたいと考えております。

以上