

2021年9月8日

大阪市人事委員会

委員長 西村 捷三 様

大阪市労働組合総連合

執行委員長 宮城 登

## 大阪市人事委員会の勧告に関する要請書

日頃は、大阪市に働く教職員・職員の権利擁護機関として、また公務職場の労働基準監督機関として努力されていますことに敬意を表します。

人事院は8月10日、政府と国会に対して、国家公務員の「職員の給与等に関する勧告」「人事管理に関する報告と意見の申出」を行いました。コロナ禍の下、公務労働者は全体の奉仕者として国民のいのちとくらしを守るために日夜奮闘しています。政府の支離滅裂な対応が公務労働者をさらに混乱に陥れているなかで、公務労働者はこの困難の中での奮闘に応える賃上げを求めています。人事院総裁が「公務員が国民の安全・安心を確保するため日々全力で職務に邁進している。厳しい勤務環境の下、困難な業務であっても誇りをもって真摯に取り組んでいる公務員各位に対し敬意を表する」と述べるものの、国人勧は公務労働者の奮闘に応えるものとは全くなっていません。貴委員会が前述の人事院総裁の発言のように認識するなら、全国でも東京に次いで多い感染者と重症者の対応にあたり、感染リスクとたたかいつつながら感染拡大防止に奮闘する大阪市教職員・職員の期待に応える勧告を出されるよう強く要請するものです。

人事院勧告の内容は、月例給について民間給与を19円(0.00%)上回っており、較差が極めて小さいとして改定を見送りました。一方、一時金については、年間支給月数が民間企業を0.13月上回るとして、4.45月のうち0.15月を期末手当から削減するとしています。勧告通りに実施されれば平均で年額6万2000円の賃下げとなり、生活は苦しくなるばかりです。

また近年の勧告は、一時金の引き下げ時は期末手当から行い、引き上げ時は勤勉手当に回しています。これは一時金の生活給としての性格をゆがめるもので許しがたい内容です。引き下げ時は期末手当からとし、引き上げ時は勤勉手当にとなれば、正規職員と会計年度任用職員との格差は広がる一方です。人事院は民間の支給状況を踏まえ期末手当から削減と言いますが、それは正規職員、会計年度任用職員がともに期末手当・勤勉手当を同等に受けるようになって初めて成り立つものです。

貴委員会が人事院勧告に追随し、同様な勧告を行うのなら、会計年度任用職員の処遇改善どころか、退職者の増加を招き、人員確保が困難になるのは明らかです。国では非常勤職員にも同率の期末・勤勉手当が支給されることになりました。会計年度任用職員も国と同様とすべきです。再任用職員の一時金も同様とすべきです。

定年年齢を引き上げる地方公務員法一部改正案が成立しました。60歳になった日の次の4月1日以後の給与を7割に引き下げ、さらに「60歳前後の給与水準を連続的なものになるよう」としていますが、これが60歳前後の賃金削減、給与カーブのさらなる平準化をもたらそうとしているのは明らかです。定年年齢を引き上げるなら、55歳以上での昇給抑制を中止し、最高号給を伸ばし、安心して働ける制度にすることを求めます。

今、職場では、コロナ危機のもとで「救えるいのちが救えない」「死ぬか仕事を辞めるか」など現場から悲痛な声があがっています。公衆衛生・医療などの場で懸命に奮闘を続けている職員にゆえ、長時間・過密労働解消に必要な人員確保、会計年度任用職員等の処遇の改善、雇用の安定や処遇改善等、「市民のいのちを守る人を守る」ことを求めるものです。また市民のいのちとくらしを守る人員増と体制強化を直ちに行うよう強く要求します。

今年の中央最低賃金審議会答申は、最低賃金引き上げの目安を28円としました。大阪の審議会は目安どおりの28円の引上げで992円となりました。昨年据え置かれたことからすると前進はしていますが、労働組合が調査した必要生計費調査では25歳単身で月25万円が、都市であろうが地方であろうが必要という結果が出ています。その水準からすると992円はまだまだ低水準と言わなければなりません。すべての労働者が安心してくらししていける賃金を保障することは政治と行政の大きな役割です。

市労組連は、新自由主義的経済政策から憲法が生きる社会への転換をめざし、公務員の大幅定員増と公務公共サービスの拡充とともに、全ての労働者の賃上げ、全国一律最低賃金制度の実現を求め、職場と地域から21確定闘争と22国民春闘をたたかう決意です。

以上の切実な状況を踏まえ、貴人事委員会が、教職員・職員の生活実態を踏まえた対応を行うことを求めます。そして、貴人事委員会の給与に関する報告・勧告が、大阪市の公務公共関係労働者だけでなく民間労働者の賃金水準にも大きく影響するものであることを踏まえた、地域経済の活性化に貢献するための報告・勧告となるよう強く要請します。その立場から、下記について要請します。

#### 記

1. 気候危機による異常な豪雨、台風、猛暑、新型コロナウイルス等新しい感染症が次々と出現し、大阪市民、子どもたちの命と健康を守る、生活を支える教職員・職員の役割は一層重大となっています。

「医療崩壊」を招いた施策を改め、「住民の福祉の増進」のため、医療機関、保健所などの充実、保育所、学校園の人員の確保は喫緊の課題です。市民の生活を支えるエッセンシャルワーカーとして奮闘している教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善する勧告を求めます。

2. 本来、賃金・労働条件は労使当事者の話し合いによって定められるべきです。しかし、公務員労働者は労働基本権が制約されています。人事委員会は、労働基本権制約の代償措置として人事行政に関する中立的かつ専門的な機関として、「科学的人事行政」の遂行と「職員の利益擁護」の役割を果たすべきだと考えます。貴人事委員会に、職員の労働実態や生活実態、関係労働組合の要求、労使交渉の経過をふまえた勧告を行うことを求めます。

(1) 地方公務員の給与決定に関する均衡の原則について、地方公務員法第24条2項に「職員の給与は、①生計費、②国及び他の地方公共団体の職員の給与、③民間事業の従事者の給与、④その他の事情を考慮して定められなければならない。」と規定されています（※○数字は市労組連による記載）。地方公務員法では生計費が最初に取り上げられており、賃金決定の上で重視されるべきです。

また、「逐条地方公務員法（橋本勇著）」によれば、給与決定における「均衡の原則」について「人材確保という観点からは、給与水準は高いことが望ましく、国民、住民の負担という観点からは給与水準は低いことが望ましい。この相反する要請を調和させるものが、均衡の原則である」とされ、「市民の理解」のみを絶対視することの問題を指摘しています。地方公務員の給与決定に関する均衡の原則に則った調査・勧告を求めます。

(2) 現在の大阪市職員の給与はこの「均衡の原則」が投げ捨てられ、全国の政令指定都市中で最下位のままです。さらに、①全国の他の人事委員会にも例を見ない独自調査方法を繰り返してきたこと、②保育士・幼稚園教員の給料表を大幅に引き下げる独自給料表が作成されたこと、③教職員の権限移譲時に地域手当の引上げに際し、本給の引き下げで調整していること等による影響にも深刻なも

のがあります。その結果、大阪市における「人材確保」は毎年困難を極め、教員・保育士等の人員不足が起こっています。業務執行にも明らかに支障が生じているのが現状です。毎年の勧告では、人材確保について述べられていますが、改善されていないのが実情です。

貴人事務委員会においては、地方公務員法の規定を正しく踏まえ、人材確保に配慮した給与水準を確保するための役割発揮を求めます。

3. 給料表については生計費を重視した構造とし、職務による格差の拡大、中高年層の給与の抑制をやめるとともに、給与水準が低い・初任給が政令市で最下位水準であること等に起因した、大阪市から人材が逃げる状況を解消するための、号給足伸ばしや人材確保に考慮した給与改善などの必要な措置を講じること。また、昇格昇任選考における非該当要件を見直すこと。中高年層の賃金水準を回復させるために55歳以上の昇給抑制制度の廃止を検討すること。
4. 2017年度からの権限移譲に関連して、大阪市立学校園で働く教職員の給与勤務労働条件において重大な後退が生じています。貴人事務委員会の職員の給与に関する報告及び勧告の「地域手当の支給割合は、大阪府では11%であるのに対し、本市は16%となっており、新制度への移行の際には、現行の給与総額を超えないよう、給料表水準の調整が必要となる。」により、他の政令市に例を見ない地域手当の引き上げに際してそれに見合う給料本体の引き下げが行われた結果、他の政令市の中で例を見ない退職手当の減額が生じ、大阪府内公立学校に比べても120～130万円低くなるという状況に至っています。また、教員の新人事給与制度に関連して主務教諭が導入されましたが、こちらの方も重大な問題を抱えています。これらの問題等は、給与勤務労働条件の問題にとどまらず、教員確保において重大な支障となることは明らかです。大阪市立学校園の教育に深刻な影響を与えることになりかねません。11月1日実施の住民投票において、大阪市の存続が決定した今こそ、大阪市から人が逃げる状況を改善することを強く求めます。「他都市との均衡」を考慮し、教職員の給与勤務条件については、経緯を踏まえ、特に府との均衡を十分に考慮することを強く求めます。給与制度決定権限の移譲による教職員の給与勤務条件後退の回復を図ることを求め、次の報告及び勧告を求めます。
  - (1) 報告及び勧告により引き下げられた、他の政令市には例を見ない給料本体の回復を行うための作業を求めます。この際、地域手当は当然16%とすること。
  - (2) 退職手当（退職手当調整額を含む）は、最低限大阪府並みに支給するための報告及び勧告を行うこと。
  - (3) 地方公務員の育児休業等に関する法律第9条「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない」を遵守すること。育児休業者の復職時調整は、全ての者に対して100%換算を行うこと。
  - (4) 主務教諭導入に際し教諭の上限号給（小中73号給、高校65号給）が設定されたことにより、14年以上の講師経験のある者が教諭採用される場合、初任給の前歴加算において大阪市では14年以上の期間は全く反映されなくなり、前歴加算が大幅に抑制され、22歳で大学を卒業し23年間の講師経験を経て45歳で教諭（新採）採用される場合の者の初任給は、大阪府と比べて月額5万円以上低くなっている状況を改善すること。また、主務教諭選考に合格しても、小中73号給（高65号給）以上の号給の者は足ふみ（昇給しない）という取り扱いを改めること。
  - (5) 高校給料表1級職「実習助手」の処遇は、他都市との均衡・職種の状況・特殊性等を踏まえ、引き続き改善を図ること。税源移譲に伴い生じた高校給料表1級の賃金・給与面の扱いにおける不利益の解消を早期に行うこと。総括実習助手、教諭（実習担当）の極めて不当な昇給停止を直ちに止め、損失を回復すること。高校標準法が定める標準定数については、国庫による財源措置が行われていることを踏まえ、異常に高い実習助手の非正規率の改善を図ること。
  - (6) 女性教職員が多数勤務・活躍しているという学校園現場の特殊性を踏まえ、母性保護にかかわるものをはじめ長年取り扱われてきた勤務労働条件等を戻すこと。妊娠障害休暇を14日に戻すこ

と。短期介護休暇について、「2週間以上にわたり」の要件をなくし、診断等の提出を必要なしとすること。

5. 賃金センサスを活用した技能労務職、保育士、幼稚園教員の給与に関する報告の結果により生じている厳しい生活実態、職員の働く意欲、人材確保における影響についての調査を行うこと。

#### 6. 人事評価について

- (1) 職員の誰もが意欲をもって働き、住民に信頼される中立・公正な地方行政を確保する観点から、人事評価制度の問題点を検証するための調査を実施すること。
- (2) 相対評価を賃金に反映させないこと。また一昨年の貴委員会の勧告・報告により、「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ことを考慮し見直すこと」が勧告された。一部改善されたものの、抜本的改善になっておらず、再度「昇給号数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直すこと」との勧告を行うこと。
- (3) 職員をさらに分断する評価区分の細分化は行わないこと。

7. 住居手当の基礎控除額（住居手当の支給対象となる家賃額の下限）の引上げを行わないこと。

#### 8. 長時間労働について

- (1) コロナ禍のもと、長時間労働は増えていることから、長時間労働の実態を調査するとともに、改善策を早急に行うよう強い勧告を行うこと。
  - (2) 新型コロナウイルス感染症への対応はすでに1年半以上経過しており、医療、公衆衛生職場の長時間労働問題は社会問題となっている。市民のいのちにもかかわる重大問題であることから、至急、増員を図るよう勧告すること。
  - (3) 職場で蔓延する超過勤務の縮減へ向け、労働基準法の理解の徹底と2017年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」にもとづき、管理者による法令順守のための具体的措置を講じること。
  - (4) 長時間労働是正については労働基準法の上限規制である原則、月45時間以下、年360時間以下を遵守し、過労死ラインを容認することになる「特別な事情がある場合」の適用は、安易に行わないこと。これまで行われた「特別な事情がある場合」が正当なものであったのか検証すること。
  - (5) 職場に労働強化と混乱をまねく「フレックスタイム制」は導入しないこと。
  - (6) 勤務間インターバル制度の導入を検討すること。
  - (7) 保育所職場では開所時間と勤務開始時間が同じであることから、受け入れ準備のため勤務開始時間の30分前から出勤しているが、その労働時間は未払い残業となっている。貴人事委員会の所管の監督対象ではないが、大阪市の公務職場の労働基準監督機関としての立場から、事案の解消に向け大阪市に対して働きかけること。
  - (8) 公務職場の労働基準監督機関として、教員の長時間・過密労働、そこに含まれる超過勤務の違法性の解消解決に向けて、積極的な役割を果たされることを求めます。民間においては、サービス残業問題において労基署が厳しい取り締まりを展開しているのに、なぜ、公立学校の教員の長時間労働・サービス残業の問題にメスが入らないのかは極めて大きな疑問です。教育委員会の取り組みとは別に、公務職場の労働基準監督機関として、違法でかつあってはならないブラックな状況の放置は一刻も許されないと立場で、改善・解消に向けての実効性ある取り組みを進めていくための報告及び勧告を出すことを求めます。
- ① 原則、時間外勤務を命じないとする「給特法」（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）制定の国会論議・立法趣旨を守り、「歯止め」を行い、小学校3割・中学校で6割の教員が過労死ラインにあるという無定量、無制限の超過勤務が行われている無法・あってはならないブラックな状況を直ちに改善するために、実態調査を行い報告・勧告を行うこと。

- ② 教職員にさらなる長時間勤務を強いる過労死促進制度ともいうべき「1年単位の変形労働時間制」を導入しないことを求める報告・勧告を行うこと。
- ③ 公立学校の場合、超過勤務の内容を限定したいいわゆる「限定4項目」は継続されていますが、現実的には、この「限定4項目」以外にも、教員の恒常的な長時間・過密労働において超過勤務が行われている実態があり、それを管理職による職務命令によるものではなく、教員の自発性、創造性によるものとするのは、「給特法」の制定趣旨に照らしても、勤務時間管理のあり方としても全く正常ではありません。一人ひとりの子どもの発達課題に応じて、自主的、創造的な教育的対応が求められます。その際、職務の遂行にあたり、明確な職務命令によらない「黙示の指示」によって、法定労働時間を超えて勤務する場合には、それをすべて教員の職務に求められる自発性に還元することなく、勤務実態を適正に把握し、超過勤務手当を支給すべきだと考えます。  
「限定4項目」以外にも、教員の恒常的な長時間・過密労働において超過勤務が行われている実態についての報告及び勧告を出すことを求めます。

#### 9. テレワークについて

- (1) 在宅勤務者の労働時間について長時間労働、サービス残業にならないよう、適正に管理すること。
- (2) テレワークに伴う諸費用を個人負担ではなく、在宅勤務手当（仮称）を新設すること。

#### 10. 労基法違反の状況にある、保育所、学校園の休憩時間取得状況調査を行うこと。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にもかかわらず、書類上は休憩時間を取得できているということになっているという欺瞞的な状況があるので、休憩時間取得実態現地調査を行い報告・勧告を行うこと。

#### 11. 高齢層職員の勤務・労働条件について

- (1) 確実な「雇用と年金の接続」のため、就労を希望するすべての職員の雇用を保障すること。
- (2) 雇用に際しては、体力を考慮した任用形態も検討すること。現行の再任用職員の賃金については、生活を維持するにふさわしいものとなるよう引き上げを求めること。
- (3) 定年引上げについては、制度の大きな変更であることから、導入に向けては労働組合と協議を十分行うよう求めること。
  - ①生活設計に大きな影響を与えることから、対象となる職員に対して十分な説明を行うとともに、職員が検討できる時間を保障すること。
  - ②加齢困難職種への対応を検討すること。
  - ③賃金については、55歳以上での昇給停止を終始するとともに、60歳時点の給与水準を保障し、定年まで安心して働きつづけることのできる職場環境づくりをすすめること。
  - ④人材確保、人材育成、長時間労働是正の観点から、新規採用者を継続して採用すること。（制度移行中含む）
  - ⑤定年引上げに際して、給料表全体の水準の引き下げ及び給与カーブの平準化を行わないこと。

#### 12. コロナ禍で「ジェンダー差別」が可視化されました。世界経済フォーラム男女平等ランキング（2021年3月）では、日本のジェンダー平等度では156カ国中120位で、先進国では、は最低です。政治分野147位、経済分野117位。

市労組連は「2019年度市人事委員会勧告（報告）の作業などに関する要請書」（2019年4月26日）において、「女性の占める割合からも大阪市の人事行政は遅れていると言わざるを得ません。」と指摘しました。低すぎる「女性活躍推進法に基づく数値目標【任命権者ごと】（達成年度：平成32年度）」さえ達成されておらず、「各職場における女性職員の活躍は行政運営上必要不可欠である。育児や介護等が昇格・昇任の障壁となることのないよう、十分に配慮する必要がある。」との「令和元年職員の給

与に関する報告及び勧告」からさらに前進した「意見」とすること。

13. 非常勤職員の勤務・労働条件改善について

- (1) 非正規職員が雇用と生活の不安なく職務に専念できるよう、2020年10月15日の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえ、非正規職員(任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員含む)の均等待遇の実現を図ること。
- (2) 任期付職員、臨時的任用職員の賃金について、最低賃金をわずかに上回る程度の水準ではなく、人材確保の観点、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、大幅に引き上げること。
- (3) 雇用の安定、賃金をはじめ休暇制度など労働条件の改善、昇給の実施、手当支給(一時金、退職手当を含む)等の改善措置を勧告すること。
- (4) 非常勤職員の無期転換制度を創設すること。
- (5) 会計年度任用職員の制度を改善すること。
  - ① 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給を撤廃すること。
  - ② 雇用の不安を抱えながら働くことは行政サービス提供にも影響があることから、公募によらない選考の上限を撤廃すること。
  - ③ 一時金増額時は勤勉手当、減額時は期末手当では正規職員と会計年度任用職員の格差は解消されるどころか拡大するため、会計年度任用職員の一時金引き下げは行わないこと。
  - ④ 国は非常勤職員について、「職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当にかかる支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮して支給すること」と改正し、非常勤職員にも勤勉手当相当額が支給されている。大阪市でも非常勤職員への勤勉手当を支給すること。

14. 次の改善措置等の勧告を行うこと。

- (1) 全国に例を見ない、病気休暇当初3日間無給の取り扱いを廃止すること。
- (2) 当局も指摘をしている「外部経歴期間を長期間有する職員が近年増加している状況であり、このような状況や他都市の状況等を踏まえ……」で次の改善を行うこと。
  - ① 前歴加算の換算率は全て10割とし、格付け上の調整率は廃止すること。また、換算率により換算して得られる期間を除する月数を全ての期間において3月とすること。
  - ② 当面、国・他都市との均衡を大きく欠いている、換算率により換算して得られる期間のうち、5年を超える部分について4.5月で除して得られる号給(端数切捨て)を初任給基準に加算するという取り扱い、その他の期間の換算率(大阪市は0%)の取り扱いなどを改めること。
- (3) 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、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。
- (4) 不妊治療のための休暇(有給)を新設すること。休暇の期間は国を上回るものとする。また不育治療についても制度を創設すること。

以上