

2022年6月27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



2022年度大阪市人事委員会勧告（報告）の作業などに関する要請書

貴委員会が大阪市に働く労働者の賃金・労働条件の向上にむけ努力されていることに敬意を表します。

「住民の福祉の増進を図ることを基本」としなければならない地方自治体がその役割を果たさず、新型コロナウイルス感染症により、大阪府民・大阪市民の多数の命が奪われました。

人口100万人当たりのコロナ死者数は、全国平均232.4人に対し、大阪府555.2人、大阪市735.2人となっています（2022年4月20日現在）。

橋下徹氏はツイッター（2020年4月3日）で次のように言わざるをえませんでした。「僕が今更言うのもおかしいところですが、大阪府知事時代、大阪市長時代に徹底的な改革を断行し、有事の今、現場を疲弊させているところがあると思います。保健所、府立市立病院など。そこは、お手数をおかけしますが見直しをよろしくをお願いします。」

大阪府の保健師数は人口10万人あたり27.2人であり、全国平均44.1人より大きく下回り全国ワースト2位。人口275万人の大阪市で保健所が1カ所となっています。

市労組連は医療・公衆衛生の拡充を繰り返し求めてきましたが、「見直し」など行われていません。

大阪市は保育士、幼稚園教員の独自給料表を作り、給与水準を大幅に引き下げました。「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」が2021年（令和3年）11月9日閣議決定され、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く人々（いわゆるケア労働者）の収入を引き上げることとされましたが、大阪市は何の対応もしませんでした。

市労組連の要求「勤務先で陽性者や濃厚接触者が出た場合、当該職場の職員のPCR検査を実施すること。」に対して、市当局は、「限りある医療資源のもと、発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して、PCR検査が実施されている。」として拒否しました。財源があるにもかかわらず、市独自の対策をほとんど実施せず、コロナ対策費374億円を残し、国からのコロナ地方創生交付金145億円を余らせて、2022年度予算では財政調整基金を大きく増やしました。許されるものではありません。

大規模災害やコロナパンデミックのもとで、自治体、職員・教職員の役割が一層求められています。そのためにも職員の大幅削減、不補充、職員・教職員の給与の削減を基本とする人事行政の根本的転換が必要です。いま求められているのは、ケア労働者をはじめ、すべての労働者が生活改善できる大幅な賃上げ、底上げ、公務・公共サービス、教育の拡充です。

市民の命・暮らし、権利、教育を守るために昼夜を問わず日々奮闘している職員・教職員が安心して働けるように人員増と安全対策、労苦に見合う労働条件改善が必要です。職員・教職員の期待に応え、働きがいのある安心安全の学校園、市・区役所にしていくために、下記の要請内容を真摯に受け止められ、貴委員会が本来の役割を十分に発揮されることを求めるものです。

I. 職員・教職員の安全の確保にかかること

- (1) 市民と職員・教職員の健康と安全を守るために、感染症により繁忙となった職場についての検証を行い、今後の起こり得る感染症に対応できる人員配置も含めた対策の検討をすすめること。
- (2) 全国に例を見ない病気休暇当初3日間無給の取扱いを廃止する勧告を行うこと。また、病気休暇を法定休暇とするよう国に働きかけること。
- (3) 労働安全衛生の観点から、新型コロナウイルス感染症がもたらして職場への影響について調査を実施し、感染拡大防止の徹底をはかるなど職場環境改善の検討をすすめること。
- (4) 新型コロナウイルスに感染した場合に重症化の可能性が高い、妊娠中の女性職員・教職員（非常勤職員を含む）及びそのパートナー、基礎疾患のある職員・教職員、高齢者や介護等を必要とする家族がいる教・職員の感染リスクを減らすための措置をとるよう勧告すること。
- (5) 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、職員・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。

II. ジェンダー平等社会（性差による差別のない社会）実現のために

- (1) 特定事業主計画後期計画を充実させたものにするため、大阪市人事委員会として意見を述べるとともに、労働組合との協議を定期的に行うよう勧告すること。
- (2) 育児休業、代替要員配置の実態を調査し、改善を求める勧告・報告を行うこと。
- (3) 不妊治療にかかる制度の改善・拡充を行うこと。また不育治療にかかる制度を創設すること。
- (4) あらゆるハラスメントの防止対策を整備するよう報告を出すこと。

III. 地方公務員法に則った人事委員会の役割発揮について

- (1) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」をすべての職場に徹底し、サービス残業・不払い労働の解消、休憩時間の実効確保を実現するために実態調査を行い、長時間労働削減の実効ある対策を実施するよう勧告を行うこと。
- (2) 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ため、休憩時間取得実態現地調査を行い、是正するよう勧告を行うこと。
- (3) 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分程度前から出勤しているが、その労働時間は未払残業となっている。貴人事委員会の監督対象ではないが、大阪市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働きかけること。
- (4) 新型コロナウイルス感染症への対応はすでに2年以上経過しており、病院や保健所など最前線で働く職員の労働実態の調査を行い公表するとともに、問題解決に向け特別な勧告を行うこと。
- (5) 労働基準法改正による超過勤務の上限規制の原則、月45時間以下、年360時間以下を遵守させること。また「特別な事情の場合」が安易に適用されている現場があり、実態調査の上、必要な勧告を行うこと。
- (6) 貴人事委員会は「市民の意見」を重視するとし、「職員基本条例」の「賃金センサスを参考として活用するよう義務付ける」という規定に依拠した作業をすすめています。これは、地方公務員法第24条3項の規定にある、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」を明らかに踏み外しています。地方公務員法の根本基準に則った作業を行うことを求めます。
- (7) 貴委員会は、最高号給に滞留する職員が一定数存在していることを認める一方、職務給の原則から最高号給の引上げには慎重な姿勢を打ち出しています。最高号給に滞留する職員は毎年増

加しており、職員の勤務意欲の維持向上が図られない事態となっています。最高号給引上げ、最高号給で一定年数の実績を積み上げれば昇格する制度の創設などの対策を勧告することを求めます。

- (8) 定年年齢の引き上げにあたっては、生計費をふまえた所得水準を確保するとともに、安全配慮の徹底をはかるなど、65歳まで安心して働き続けられる職場・仕事となるよう人事委員会としての役割を果たすことを要請します。長時間勤務解消、業務軽減、給与水準の維持（同一労働同一賃金）、現行55歳昇給停止の廃止、定数外とする、定年前再任用短時間勤務の選択保障など。

IV. 官民給与比較方法、人勸基礎作業の改善について

- (1) 保育士・幼稚園教員の給与について独自給料表が作られた結果、幼稚園教員や保育士不足による入所定数削減、待機児・保留児の増加が社会問題化しています。賃金水準の改善が必要です。引き下げを前提とした賃金センサス活用による調査・報告は中止することを求めます。
- (2) 会計年度任用職員制度について、一般職員との格差を解消するための均等待遇実現に向けた改善を行うことを求めます。また、今年度は公募によらない再度の任用の制限をむかえるため、任命権者による不当な職の廃止等による雇止めが起きないようにすること。
- (3) 一時金については増加する時は勤勉手当に上乘せ、削減する時は期末手当から削減という事が続いています。これでは会計年度任用職員は一時金が下がることはあっても、上がることはありません。地公法改正の趣旨からしても会計年度任用職員にも勤勉手当を支給すべきであり、その趣旨に沿って勧告することを求めます。
- (4) 官民給与比較方法について、比較企業（事業所）規模を、1,000人以上に引き上げ、勤続・経験年数を加味すること。少なくとも比較企業規模を100人以上に戻すこと。
- (5) 調査・比較方法は引下げを狙うような独自の手法を取り入れることなく、他都市と同様の調査・比較方法とすること。
- (6) 民間給与実態調査にあたっては、単に民間の賃金水準と機械的に比較するのではなく、公務・公共のあり方、役割と不可分であることに留意して行うこと。
- (7) 比較賃金は、原則として公務員の本給、扶養手当、調整手当（地域手当）に相当する賃金とすること。

V. 人材確保と人材育成について

- (1) 地方公務員法では、給与決定における「均衡の原則」が求められています。しかし現在の大阪市職員の給与は「均衡の原則」が投げ捨てられ人材確保に大きな障害が生まれており、是正することを求めます。
- (2) 人事評価制度について、貴委員会の報告を受けて見直しが行われたが、矛盾の解決には不十分なものであり、一部では報告に沿わない改悪となっています。報告の趣旨に沿った制度とするための貴人事委員会としての人事評価制度の運用や相対評価の実施についての現状と問題点を調査して公表することを求めます。
- (3) 人員削減が繰り返され職場の繁忙度は年々増えています。職員の専門知識の維持・向上が困難になるなか、住民サービスへのマイナス影響が見逃ごせない状況に立ち至っています。実態の検証と改善策についての報告を求めます。

VI. 勤務環境の整備について

- (1) 超過勤務の縮減及び管理者による労働時間管理の実態について、公務職場の労働基準監督機関としての責務を発揮し、実態について調査し公表すること。

- (2) 大阪市の「市政改革プラン3.1」ではさらに人員削減をすすめる計画となっています。これでは超過勤務の削減が進むわけがありません。貴委員会は以前の報告で、超過勤務削減への具体的手段である「人員配置」の必要性について触れています。公務職場の労働監督機関として、「市政改革プラン3.1」に対する意見を表明することを求めます。

VII. 教職員に関わる事項について

- (1) 子どもたちの成長と発達、学びを保障する、教職員の専門性に相応しい賃金水準を。
貧困やコロナ禍のもと、子どもたちは様々な課題を抱えています。教職員には一人ひとりの子どもたちの思いや声を聴きとるとともに、すべての子どもたちの成長と発達、学びを保障する高い専門性が求められます。2019年のOECD調査によると、2005年から2018年にかけて多くの国で教員の賃金が上昇しているのに対して、日本は教員の賃金が低下した数少ない国の一つであり、その職責に相応しい賃金を保障していないと言わざるを得ません。これが社会問題化している教員不足の大きな原因の一つです。ゆきとどいた教育を実現するためにも、教職員の賃金水準を引き上げることが求められます。
- (2) 「先生が足りない」「長時間労働敬遠か」(5月8日朝日新聞)、「公立校4割教員不足 今年度 大学教授ら調査 増員求め提言へ」(5月10日朝日新聞)など、深刻な「教員不足」を解決すること。
文部科学省は昨年度、全国の公立学校の「教師不足」を初めて発表しました。教師不足により現場の教育活動に支障をきたすことは、子どもたちの学習権を保障されない重大問題です。報道にあるように今年度も引き続き問題となっています。大学教授らは、「▽非正規教員を試験免除で正規にする▽少人数学級を推進し正規教員数を増やす」などを提言を近く提出するとされています。
- (3) 教職員の長時間勤務はもはや社会的常識となりました。長時間労働の解消を。
文部科学省の「#教師のバトン」に長時間労働嘆く投稿が相次ぎ、「炎上」する事態となり、教員の採用倍率が最低の2.6倍となったこととともに報じられました。教職員の長時間勤務はもはや社会的常識となりました。
業務軽減を具体的に行うためには、すべての学校種での少人数学級の実現が必要です。また、教職員の長時間過密労働の解消に向けた定数増も必要です。長時間勤務解消のための具体的施策を教育委員会に求めることを要請します。
- (4) 「給特法」見直しに意見を。
公立学校教員の残業代をめぐる訴訟で、2021年10月1日さいたま地裁は、「教育現場の勤務環境の改善を切に望む」「給特法はもはや教育現場の実情に合っていない」と付言しました。
今年度、文科省は教員勤務実態調査を実施し、その結果をふまえて、2023年度から「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」(給特法)見直しを検討するとしています。給特法の見直しにあたっては、原則として時間外勤務は命じないという法の趣旨を堅持し、教職調整額を維持した上で、実際に生じた時間外勤務に対する手当を支給できる制度を設けるよう改正すべきであることを人事委員会として意見表明するよう要請します。