

2022年8月30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8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」を行い、月例給について民間給与を921円(0.23%)下回っているため俸給表の改定、一時金についても0.10月の引上げを勧告しました。月例給は3年ぶりの改定となったものの、政府統計でも消費者物価指数が2021年9月以降上がり続け、4~6月では前年同月比2%以上上昇しています。今後さらに物価上昇が懸念されている中、物価上昇にも満たない賃金引き上げでは自治体労働者の生活改善になりません。

今年の中央最低賃金審議会答申は、最低賃金引上げの目安を31円とされ、1023円となります。しかし大阪労連が調査した必要生計費調査では大阪でも25歳単身で月25万円弱が必要という結果が出ています。その水準からすると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働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。住民生活や企業の営業を守るためにもすべての労働者の賃上げや最低賃金を大幅に引き上げることは待ったなしの情勢になっていると言わざるを得ません。

人事院の勧告内容は、引き上げられた月例給の改善は若年層に限定され、一時金0.10月の引上げについても勤勉手当に上積み、しかもその一部を原資に成績上位者へのさらなる上積みを勧告するなど、すべての職員の奮闘に報い、職員とその家族の生活改善につなげるどころか、差別と分断を強化しようとするもので到底容認できるものではありません。

今年の勧告でも、一時金の引上げ時は勤勉手当に回されました。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。これでは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。国家公務員では非常勤職員にも期末・勤勉手当相当額が支給されるようになっていました。地方公務員についても会計年度任用職員への期末・勤勉手当を支給、再任用職員をふくめ正規職員と同等の期末・勤勉手当がされるべきです。

今現場では、圧倒的な人員不足に陥っているなかで、業務の多様化・高度化がすすみ、さらにコロナ対応により「時間外労働の上限時間」や「過労死ライン」を超える長時間労働を恒常的に強いられています。貴委員会は「市民のいのちを守る人(職員)を守る」立場に立ち、職員のいのちと健康が守られるよう、労働基準法33条の厳格な運用が守られているか労働基準監督機関としての対応を求めます。大阪市当局に対し、長時間労働の解消に向けた必要な人員と体制確保するよう役割を発揮すること、会計年度任用職員等の雇用の安定や処遇改善等を勧告することを強く求めるものです。

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、公務員の大幅定員増と公務公共サービスを住民の手に取り戻すこと、そして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2022確定闘争と2023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」・「コロナ死者数全国一」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。  
圧倒的な職員不足、社会問題となっている教員不足（代替講師不足）を改善するため、正規職員・教職員の採用増で体制の確保を求めます。
2. 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) 保育士・幼稚園教員の人員確保、給与水準の改善を求めたことに対する今年の貴委員会は、「保育士及び幼稚園教員の給与水準の検討に当たっては、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況、国において民間の保育士等の給与を引き上げるための方策がとられていること等を考慮して検討すべきであると考えており、この考え方を基に給料表の改定の可否を検討していくことが適当であると考えます。」と回答しています。そうであるならば、現在大阪市の保育士や幼稚園教員について、①欠員状態が一向に解消されないこと、②募集しても人員確保が出来ないことが続いていることの原因についてどう考えているのか、③職務の重要性、処遇確保の必要性についてどう認識しているのか、④今年ケア労働者の処遇改善事業に大阪市が全く対応しなかったことに対する認識について、⑤現在の給料表の改定に対する考えについて明らかにされたい。
  - (3) 教職員の給与制度の改善を求めたことに対して、「教職員の給与制度等について、職務給の原則や均衡の原則等の地方公務員法等に定められた給与決定の諸原則の他、本市教職員の職務や勤務態様等も考慮しながら検討を進めてまいりたいと考えています。」と回答されたが、どのような検討が進められているのか示していただきたい。  
貴委員会においては、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、大阪市に人材が集まらない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。教職員の給与勤務条件については、経緯を踏まえ、特に大阪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。令和2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2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分前後早く出勤しているが、その労働時間は未払い残業となっている。貴人事業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。
  - ① 「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）による時間外勤務手当支給適用除外が際限のない時間外労働をもたらす要因となっていることを認め、実際に行った時間外勤務手当を支給するようにすること。
  - 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えるべき「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。

#### 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) 今年の人事院勧告では、「光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的な枠組みを検討」されることから、貴委員会においても大阪市独自の事情も考慮した検討を行うこと。

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大幅に引き上げを求めること。

- (3) 定年引上げについては、制度導入後も当初検討されなかった事項も考えられることから制度変更について柔軟な態度で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。高年齢教職員・職員が安心して安全に働ける職場環境づくり、安全衛生管理体制等法令で事業者に義務付けられていることを徹底すること。
  - 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について勤勉手当相当額を支給するよう勧告すること。
  - 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) 不育治療についても制度を創設すること。

以 上