

2023年4月21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



2023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。

2023 春闘では、「優秀な人材を確保するため」として民間企業では初任給や賃金の大幅な引上げが実施されていますが、41 年振りという記録的な物価高の下で実質賃金の低下に歯止めがかかっていません。厚生労働省の毎月勤労統計調査で、実質賃金の指数（2020 年=100）はピークだった 1996 年の 116.5 から下落傾向が続き 22 年は 99.6 となっています。また、私たち公務労働者には民間企業で行われている「インフレ手当」等の一時的な措置もなく、生計費と乖離した給与水準のもとで職員の生活は苦しくなる一方です。貴委員会には物価高騰に対応した緊急の勧告を行うことを強く求めます。さらに多くの労働者・国民生活に影響する公務労働者の賃金引上げを行うことは民間企業に起きている賃金引上げの流れを促進していく観点からも重要です。とりわけ、エッセンシャルワーカー（医療、保健、保育、教育など）や非正規労働者・会計年度任用職員の大幅な処遇改善は喫緊の課題としてとりくむことを求めます。

長時間勤務解消の抜本的とりくみ強化と大幅な増員は喫緊の課題です。教職員の過労死水準を上回る長時間労働問題は全国的な問題となっています。職員についても新型コロナウイルス感染症の影響もあるものの、年間超勤時間が 1000 時間を超える職員がいることはじめ、上限規制を上回る長時間労働が蔓延しています。このことは度重なる人員削減と業務量の増加で職場が限界にきていることを示しています。長時間労働に対する実効ある規制を行うとともに、大幅な増員を行なうよう強く求めます。

新型コロナウイルスが感染法上、現在の「2 類相当」からインフルエンザ並みの「5 類」へと 5 月 8 日に危険レベルが引き下げられます。しかし、山梨県都留市では 4 月に感染する職員が相次ぎクラスターが発生し、10 日には職員の 4 分の 1 が欠勤する事態が報じられました。「新たな変異株への置き換えにともなって感染者が増加しており、既に第 9 波に入っていると考えられる」との感染免疫学者の指摘もあります。大阪市の新規陽性者数は、3 月 27 日～4 月 2 日の前週比は 1.06 倍、4 月 3 日～9 日の前週比は 1.17 倍となっています。新型コロナウイルス感染症への対応や景気低迷で苦しむ市民のいのち、くらし、教育を守るために職員は日々頑張っています。

職員が安心して働ける環境整備、労働条件の改善、長時間労働の蔓延や人材確保が困難になっている現状の打開、大幅に人員を増やす政策に転換を求める勧告・報告を行うことを求めます。

貴委員会にあっては、下記の要請内容を真摯に受けとめられ、公務・公共サービス、保育・教育の拡充とともに、すべての労働者の大幅な賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善のためにその役割を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. 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。
3. 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。
4. 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. 出生サポート休暇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実効ある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。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3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. 「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」（地方公務員法第24条3項）を遵守すること。貴人事委員会は「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。賃金センサスは「参考」とし、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. 病気休暇を法定休暇とするよう国に働きかけること。
9. 正規職員では有給となっている非正規職員の特別休暇を有給化すること。
10. 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、人勤基礎作業の改善について

1. 社会的に求められているエッセンシャルワーカー、保育士・幼稚園教員の賃金水準の抜本的改善が必要です。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、再度の任用の制限をむかえる際には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. 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。
4. 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。
5. 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を留意して行うこと。
6. 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しています。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げ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つています。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. 会計年度任用職員について

1. 正規保育士と「同一労働」の会計年度任用職員について、正規職員とすること。
2. 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給は、給料表の対応する正規職員給料表の最高号給とすること。
3. 会計年度任用職員への勤勉手当支給について、法改正により実現する方向になっていることから、法改正後、大阪市においても速やかに条例改正を行うよう勧告すること。
4. 会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるようになった際に、給与月額を引き下げさせないこと。

VIII. 教職員の賃金、勤務・労働条件について

1. 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. 教職員未配置が社会問題となっています。根本的な原因は、政府が教育予算を増やすことなく、義務教育費国庫負担を2分の1から3分の1に減らし、「総額裁量制」と「定数崩し」の導入したことにより教職員定数を正規でなく臨時・非常勤教職員に置き換えるよう地方自治体を誘導した結果です。

公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（義務標準法）の定数を正規教員でなく、「定数内講師」に大量に置き換えている大阪府は異常です。

大阪市の定数内講師：2022年度 597人、2021年度 545人、2020年度 700人、2019年度 779人、2018年度 731人。

教育予算を増やし、正規の教職員を増やす抜本的な政策転換が求められています。

法に基づく人事・定員管理を人事委員会として勧告することをまとめます。

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。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. 時間外勤務に手当支給を

「いくら働いても残業代が出ず、『定額働かせ放題』とも批判される公立学校教員の給与制度。その改善のあり方を議論してきた文部科学省の有識者会議が13日、論点を整理した。」と4月13日に報じられました。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。