

2023年8月24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7日、国会と内閣に対して、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3,869円(0.96%)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、一時金ともに2年連続の引き上げとなったものの、物価高騰にも今年の春闘での民間企業の賃金改定の水準にも遠く及ばない、生活改善には到底資するとは言えない引き上げでした。

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41円とされ、大阪では1,064円となります。しかし物価高騰の下で政府統計でも実質賃金が15カ月連続で減少していることが示されていることから明らかなように、労働者の生活水準は下がっていると言わざるを得ません。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、とりわけ権限・財源を有する政令市・大阪市の重要な役割を果たすべきです。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です。

人事院の勧告内容は、引き上げられた月例給の引き上げは若年層に重点は置かれるものの、俸給表全体が改定されることになりましたが、中堅層以上の職員の引き上げはわずかであり、ますます給与カーブのフラット化が進められています。貴委員会の勧告にあたっては住民のため奮闘するすべての職員・教職員が等しく引き上げの効果が受けられる勧告をされることを求めます。

また、一時金0.10月の引上げについて、今年は期末手当・勤勉手当に等分に引上げとされましたが、会計年度任用職員については、昨年度に引き続き「期末手当についても同様に支給月数を引き上げることとする」と勧告されることを強く要請するものです。

今現場では、圧倒的な人員不足に陥っているなかで、「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。貴委員会は立場に立ち、職員・教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強力なリーダーシップの発揮を求めます。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發揮すること、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2023確定闘争と2024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、学校園の人員確保は喫緊の課題です。市民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）を改善するため長年の公務員削減政策にもとづく人事行政を改め、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、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。憲法（生存権）、労働基準法（人たるに値する生活）から当然のことです。
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) 「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ていないことを再び指摘しなければなりません。
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昨年の貴委員会は、「子どもの保育・教育は非常に重要であることから、保育士・幼稚園教員の職務の重要性について十分に認識している。内閣府による処遇改善臨時特例事業が実施されていることから当該事業が実施されて以降の民間と本市の給与水準の比較も含めて、その職務の重要性など諸般の事情等を考慮して、給料表についても検討すべきであると考えております。」と回答されています。1年が経過し、保育士・幼稚園教員の給料表についてどう検討されてきたのか、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。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) 講師の給料表を「2級」とすること。
- (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。また、上位区分と下位区分の格差の拡大を行わないこと。

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で明らかになった、医療、公衆衛生職場の長時間労働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り、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はもはや国民的常識となった。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) 今年的人事院勧告では、「在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、光熱・水道費等の職員の費用負担が大ききことを考慮し、その費用負担を軽減するため」として在宅勤務手当が新設された。大阪市においても同様な手当を新設すること。

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。開所(登校園)時刻と勤務時間との不合理を是正すること。

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・教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中止するとともに、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は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。(制度移行中を含む)
 - ⑤ 国の「給与制度のアップデート」のような、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. 世界経済フォーラム（WEF）は6月21日、「世界男女格差報告書」の2023年版を発表しました。日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位で、前年（146カ国中116位）から9ランクダウン。順位は2006年の公表開始以来、最低でした。政治分野が138位、経済分野が123位、教育分野は首位から47位に低下。男女格差が埋まっていないことが改めて示されたと報じられました。

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 会計年度任用職員の一時金引上げについては期末手当で正規職員と同等の引き上げを図ること。
 - ④ 非常勤職員への勤勉手当を支給すること。制度として支給されるまでは相当額を特別手当として支給すること。
 - ⑤ 勤勉手当支給する場合、基本給の水準を引き上げないこと。

14. 次の改善措置等の勧告を行うこと。

- (1) 病気休暇取得による不利益（勤勉手当減額）な制度を廃止すること。
- (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