

2024年4月17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



2024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。

記録的な物価高が労働者・住民を直撃し、実質賃金が22か月連続でマイナスとなるなど、国民の生活悪化に拍車がかかっています。

このようなもと、生活改善できる大幅賃上げ・底上げは待ったなしの課題です。政府も生活を守る方策のひとつとして構造的・持続的な賃上げにむけて賃上げしやすい環境をつくるとし、日本経団連も「2023年以上の意気込みと決意をもって、賃金引上げの積極的な検討と実施」することを各企業に求めています。民間企業へ賃上げを促す観点からも公務労働者から率先して大幅賃上げを実施していくべきです。

他方、相次ぐ自然災害への対応をはじめ、自らの健康や家庭も顧みることできないような状況のなかで、公務労働者が先頭にたって国民の命・暮らし、権利、教育をまもるために昼夜を分かたず日々奔走しています。職員が安心して働けるような環境整備が必要であり、職員の労苦に報いる労働条件改善と、人員確保をはじめとする十分な安全対策の措置にむけて貴委員会の役割発揮が求められています。

また、能登半島地震の早期復旧と十分な被災者支援をはじめ、大幅増員等による国民のいのちや暮らしを守る公務・公共サービス、教育の体制と予算の確保も喫緊の課題です。

以上、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・充実とともに、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。

なお、御回答については私たちの要求に対してどう認識されているのか、どのようなことを検討されているのかをお示しいたきますようお願いいたします。

I. 職員・教職員の安全を確保するために対策を講じること

1. 労使協議で超勤規制、夜勤制限、勤務時間帯等の実効ある基準を策定し、職員の健康安全確保と過労死防止にむけて十全を期すること。
2. パワーハラスメント防止にむけ外部通報窓口ではなく、外部相談窓口を開設すること。
3. すべてのハラスメント根絶にむけて具体的な対策を講じること。
4. 感染症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に勧告すること。

5. 一般健康診断・特殊健康診断・がん検診を充実させること。
6. 更年期障害やコロナ感染後の後遺症に関わる措置等を制度化すること。
7. 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。
8. 職員等を対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求などへの安全確保策・人権確保策を講じること。
9. 市長部局において、職員数に対する精神および行動の疾患による休職者は平成30年度実数205名（1.23％）から令和4年度254名（1.57％）と実数、割合ともに増加を続けている。また、教員では、病気休職数は横浜市よりも実数は少ない（横浜市206名、大阪市198名）ものの、精神疾患での休職者数は大阪市の方が多い（横浜市164名、大阪市165名）。
2024年3月22日付総務省通知「地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について」に基づき、産業医等の専門家への相談体制の強化、若年層職員対策、復帰支援対策としての情報提供や職場環境改善等、さらなるメンタルヘルス対策を進めることを勧告すること。
10. 新型コロナウイルス対策として、マスクや手指の衛生確保のための消毒薬の常備や、窓口業務での飛沫感染対策や三密回避、ソーシャル・ディスタンスの確保など、職員が安心して職務遂行できるよう万全の感染防止対策を講じること。

Ⅱ. 両立支援制度の拡充、ジェンダー平等社会、母性保護に関すること

1. 特定事業主計画後期計画を充実したものにするため、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. すべての産前・産後休暇及び育児休業取得希望者が安心して取得できるように正規職員による代替要員を確保すること。
3. 妊産婦の負担を軽減するため、希望により軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。また、妊娠障害における休暇を14日とすること。
4. 非正規職員の生理休暇を特別休暇に戻すこと。
5. 出生サポート休暇制度の改善・拡充すること。また不育治療にも休暇制度を創設すること。
6. 子の看護休暇を拡充すること。
7. 育児や介護による休業中の所得保障を充実すること。

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. 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。
2. 高齢層職員について、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）、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）
3. 初任給基準を大幅に引き上げること。
4. 再任用職員の給与水準を引き上げること。また、一時金支給月数を正規職員と同等とすること。

5. 通勤手当の支給額・支給要件を改善すること。
6. テレワーク実施時の職員の経済的負担を解消するよう在宅勤務等手当の支給要件・支給額を改善すること。
7. 超過勤務手当、深夜勤務及び休日給の支給割合を引き上げること。
8. 「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すること。また、管理監督者の研修を行うこと。
9. 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。
10. 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。
11. 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「特例業務」が安易に適用されている現場があり、実態調査・ヒアリングの上、「特例業務」を限定させること。
12. 病気休暇を法定休暇とするよう国に働きかけること。
13. 非正規の病気休暇付与日数を正規職員と同等とすること。
14. 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。

IV. 官民給与比較方法、人勧基礎作業の改善について

1. 「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」という地方公務員法第 24 条 3 項の根本基準に則った作業を行うこと。
2. 貴人事業委員会は「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が、賃金センサスは活用しないこと。
3. 「給与制度のアップデート」は労働組合の要求を十全に踏まえるとともに、協議を尽くし、合意を前提とすること。
4. 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。保育士・幼稚園教員の賃金水準の抜本的改善を求めます。
5. 官民給与比較方法について、比較企業（事業所）規模を、1,000 人以上に引き上げること。また勤続・経験年数を加味すること。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 勧告・報告は労使で十分な協議が行える期間を確保できるよう、人事院勧告後速やかに行うこと。

V. 人材確保と人材育成について

1. 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業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。

2. 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。
3. 労働時間短縮や欠員解消をはじめとした労働条件を確保するため、必要な要員を確保するよう、大阪市へ強力に働きかけること。

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. 2024年（令和6年）3月29日付で総務省から「人事院規則15-14の一部改正等について」が総務局長及び人事委員会事務局長に発出されました。国家公務員について2024年（令和6年）4月1日から勤務間インターバルが努力義務とされ、省庁の長の責務が明確にされています。また地方公共団体についても11時間を目安とする勤務間インターバルを確保するよう具体的とりくみの検討を要請されていることから、大阪市においても時間外勤務の規制や適正な労働時間管理、要員の増員等の具体的内容を含んだ勧告を行うこと。
3. 大阪市の新たな「市政改革プラン」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」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. 公募によらない再度の任用の制限を撤廃すること。
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. 経済協力開発機構（OECD）2023年9月12日、日本の教員給与が加盟国の平均を下回ったとする報告書を発表しました。その上で、待遇面への戦略的投資によって教職の魅力を高めるべきだと指摘しました。現在、中央教育審議会において、「教職調整額」、給特法の問題が論議されていますが、世界的に見て低い教育給与を抜本的に改善するものではありません。全国人事院連合会が示す、「教員モデル給料表」の抜本的引上げを求めます。貴委員会においては、全国人事院連合会の一員として引き上げの立場に立つことを求めます。
2. 教育再任用職員、教育職2級部分の賃金水準について、正規教員の7割相当の水準に達していないことから、早急に7割に引き上げること。
3. 幼稚園給料表について、独自給料表が制定されたことは誤りである。学校教育法では第1条で幼稚園についても小学校・中学校等と同様に学校と位置付けられている。近年幼児教育の重要性が謳われているがそれを担う幼稚園教員の業務について適正に評価し、その重責に応じた給料を支払うべきであることから、独自給料表を廃止し、小学校及び中学校に適用される給料表に戻すこと。

4. 幼稚園型認定子ども園化に伴い、従来の幼稚園教員にとっては新たに保育業務に携わることになり、また保育士から転任した幼稚園教員にとっては新たに幼児教育に携わることになることから新たな手当を支給すること。
5. 国において実施された「ケア労働者の処遇改善事業」について、大阪市は見向きもしなかった。期待していたケア労働者の勤労意欲は削がれ、他都市への転職や離職が続いている。今からでも速やかに対応することを勧告すること。
6. 学校講師の給与について、1級水準の引き上げと共に、2級適用をすること。
7. 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市は異常です。

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。

8. 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。
9. 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。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。