

2024 年 9 月 2 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。

人事院が 8 月 8 日、国会と内閣に対して国家公務員の給与に関する勧告と人事管理に関する報告を行いました。給与に関する勧告では、①高卒初任給を 21,400 円、一般職大卒初任給を 23,800 円、総合職大卒初任給を 29,300 円の引上げ、②月例給について、官民較差が 11,183 円 (2.76%) であるとして、概ね 30 歳代後半までの職員に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表の引き上げ、③一時金について、0.10 月分を 2024 年度は 12 月期に期末・勤勉手当に均等に配分するとしました。

俸給引き上げ額は、上がり続ける物価高による生活悪化を改善させるには極めて不十分です。厚労省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」が示した今春闘の賃上げ率 5.33%と比較しても見劣りする水準です。住民の安全・安心を守るために奮闘してきた公務・公共サービス、教育の充実のために奮闘する公務労働者の生活を改善するにはほど遠く、私たちの要求、期待に応えないものでした。

また勧告は、俸給表全体の引上げを勧告したものの、この間続いてきた概ね 30 歳代後半までの若年層に重点をおくことを今回も続けました。物価高騰のもとで中高年層も等しく負担がのしかかっています。今の経済情勢の下でこのような措置を継続することは、中高年層の生活実態を無視したもので不適切と言わざるを得ません。

さらに、2024 年度から会計年度任用職員の一時金は正規職員と同様の支給となりましたが、再任用職員の支給月数は正規職員の 5 割強。今回の引上げ月数についても正規職員の 0.10 月に対し、再任用職員は 0.05 月分に抑えられています。

貴委員会には人事院勧告に追随せず、このような中高年層の知識や経験、職場での役割を正しく評価しないことはやめて、初任給を大幅に引き上げたうえで、給料表全体の水準の引上げ、再任用職員の一時金支給月数を正規職員と同様にするように勧告することを強く求めるものです。

今年の勧告では「給与制度のアップデート」の内容が示されましたが、若年層や成績主義強化による一部成績優秀者の処遇を手厚くする一方で、現場で汗する公務労働者の賃金・労働条件を抑制しようとするものです。公務労働者を「全体の奉仕者」から「一部に奉仕する」公務労働者へと変質させるものであり、同様の内容を大阪市において行わないことを求めます。

非正規職員は年々増加し、いまや非正規職員がいなければ行政が立ち行かなくなっています。しかしその処遇は低く、雇用の不安を抱えながら必死に頑張っています。その非常勤職員の切実な要求である、同一労働同一賃金、無給となっている休暇の有給化、とりわけ病気休暇の有給化や取得日数の正規職員なみへの改善、生理休暇の有給化は喫緊の課題です。さらに雇用の不安をなくするため非正規公務員に正規職員への任用の道を開くことを求めます。

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が減少していません。人事院は令和 4 年度から勤務時間調査・指導室を新設して、超

過勤務時間の適正な管理に関する指導・助言が行われています。貴委員会は人事院のとりくみを参考にしながら、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指導・助言を行うことを求めます。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。

大阪地方最低賃金審議会が 8 月 1 日に大阪の最低賃金の 50 円引上げを答申しました。答申により大阪の最低賃金は 1,114 円となりますが、物価高騰の後追いで、最低賃金で働く労働者の生活改善どころか、憲法 25 条で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」が実現できる水準ではありません。

6 月の実質賃金は 27 カ月ぶりの前年同月比プラスとなりましたが、ボーナスによる一時的な影響も大きいとみられ、7 月は再び減少に転じるとの見方も出ています。物価上昇は続いており、実質賃金は再び前年同月比マイナスになるとも言われています。すべての労働者が安心してくらしてい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 2024 確定闘争と 2025 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）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。

閣議決定という国の方針に従わないなら、その理由を明らかにされたい。

- (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。

教員人材確保法（1973年）は、教員の給与水準を一般公務員より高く設定することを義務付けたもので、実際その直後の6年間で給与が25%引き上げられ、7%ほど優遇されました。しかしその後、優遇の幅は低下し、現在は2.7%程度に落ち込んでいます。

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. 人事院の「給与制度のアップデート」に沿った勧告は行わないこと。

4. 給料表については生計費を重視した構造とし、初任給を大幅に引き上げたうえで給料表全体の水準を引き上げること。

- (1) 職務による格差の拡大、中高年層の給与抑制をやめること。
(2) 給与水準が低い・民間より相当低い水準の初任給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。
(3) 昇格昇任選考における非該当要件を見直すこと。
(4) 定年引上げ、高齢就業者数の増、中高年層の職場での役割の高まりなど、「55歳以上の昇給抑制制度導入時とは、社会環境が大きく変わっています。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勧告すること。※「11.」項との関係

5. 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) 権限移譲により引き下げられた、他の政令市には例を見ない給料表本体の回復を行うこと。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、診断等の提出を不要とすること。
6. 賃金センサスを中止すること。技能労務職、保育士、幼稚園教員の給与については、職務の重要性、専門性を重視し、大幅な引き上げを行うこと。
7. 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。
8. 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。
9. 配偶者手当を廃止しないこと。扶養手当の引上げを勧告すること。
10. 長時間労働について
- (1) 長時間労働の減少が見られないことから、人事院の勤務時間調査・指導室の様な仕組みを創設し、長時間労働の実態を調査・指導・助言を行うこと。
 - (2) 万博開催により医療、公衆衛生、環境職場の長時間労働が懸念されることから、市民のいのちにもかかわる重大問題であり、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。管理監督者への労働時間管理の研修を義務づけること。
 - (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) 健康および福祉を確保するために超過勤務の上限規制とともに、終業時から始業時まで 11 時間の勤務間インターバル制度の導入すること。また、導入にあたっては人員を増やすことを勧告すること。
 - (6) 窓口職場等では勤務開始時間と窓口等開設時間が同じであることから生じている超過勤務と手当の支給状況を調査し、未払いの場合は遡及して支給することを指導すること。
 - (7) 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 社会問題になっている教員の超長時間過密労働に対して、「中教審提言」(注)(審議のまとめ)が出されました。取り組んできた現場の教員が「中教審提言」を「ゼロ点」と発信しメディアが報じ、「教育新聞」のネット投票では96%が「期待以下」と答えました。

NHKが公立学校教員の給与体系を「定額働かせ放題」ともいわれる枠組み」と報じたことに文科省は抗議しましたが、「長時間労働の常態化と過労死の世界」をつくり上げたことに対する根本的な反省がありません。給特法を半世紀運用した結果、労働基準法の根本精神と全く相いれないような状態の放置はもはや許されません。人事委員会も不作為は許されません。

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。

(注) 中央教育審議会初等中等教育分科会、質の高い教師の確保部会『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師のための環境整備に関する総合的な方策について(審議のまとめ)。

- 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うべき「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。
- ③ 令和6年度人事院勧告では、「勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。このため、本院は、各省各庁の長の責務を法令上明確にすることとし、本年4月に勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し、目安となる時間(11時間)や取組例等を通知した。」との報告があった。

人事院勧告の報告に基づき、「勤務間インターバル制度」を教職員の命と健康を守るために、大阪市内の各学校園においても、すみやかに実施すること。

11. テレワークについて

- (1) 在宅勤務者・サテライトオフィス利用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) 在宅勤務手当の改善を図ること。

12. 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。

13. 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。再任用教員の7割に達していない教育職給料表(2)2級、(1)2級・特2級、(3)2級を直ちに改善すること。
また、一時金については正規職員と同様とすること。
- (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 定年引上げにより10年間昇給が停止することは、あってはならないことです。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。

14. 世界経済フォーラム（WEF）は6月12日、「世界男女格差報告書」の2024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118位でした。G7の中では最下位。政治分野が138位、経済分野が120位、教育分野は72位。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」からさらに踏み込んだ「意見」とすること。

15. 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。

無給となっている休暇を有給化すること。とりわけ病欠休暇の有給化と取得日数を正規職員と同様とすること及び生理休暇の有給化を速やかに実施すること。

(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、昇給の上限を撤廃すること。

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。公募は欠員補充や新規募集に限定すること。

③ 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。

④ 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。

16. 次の改善措置等の勧告を行うこと。

(1) 病欠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