

2025年3月26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



2025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。

市労組連は、公務員・教職員の労働基本権回復が喫緊の課題として、強く求めています。労働基本権が制約されている限り、代償機関としての役割が人事委員会には求められています。

総務省が2月21日に発表した1月の全国消費者物価指数（2020年=100）は、総合指数109.8%と前年同月比3.2%の上昇。この5年で10%も物価が上昇したことになります。日銀は物価上昇を容認するかのような金融政策を続けており、また世界情勢は円安が高止まりのまま推移するような状態にあり、エネルギー資源や多くの食料品を輸入に頼る日本は今後も物価が上昇していくことが見込まれています。このように物価高騰が続く中で、労働者・国民の生活は悪化するばかりです。このようなもと、物価上昇を上回る賃上げは待ったなしの課題です。

貴委員会の昨年の勧告の官民較差2.92%のもとで行われた給与改定は、高卒初任給層で13.15%（引上げ21,400円）、大卒初任給層で13.00%（引上げ23,800円）をはじめ若年層を大幅に引き上げ、若年層への重点配分の一方、中高年層では、40歳以降では1%台の賃上げでしかありませんでした。職責や年齢にかかわらず一律に賃金を引き上げる本来あるべきベースアップにはなっていません。

中高年層にとっては名目賃金さえ物価上昇を上回らない状態が続いており、生活は苦しくなるばかりです。その一方で業務の責任は重くなり、再任用職員にとっては現役時代と同様の内容と業務量が求められるなど執務意欲は下がるばかりです。

私たち公共業務を担う職場で働く労働者の賃金・労働条件は地域経済にも波及するものであり、貴委員会が果たす役割は大変重要であることは言うまでもありません。

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だ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. 長時間労働が改善しない大きな原因はどの職場でも要員が足りないことです。また、通年で欠員を抱える職場も増えています。昨年の貴委員会の報告では、「業務量に応じた適切な要員の確保」を指摘されていますが、「適切な要員の確保」ではなく、「要員を増員すること」を勧告することを求めます。
2. 人事院では長時間労働是正に向けて、2022年（令和4年）4月から勤務時間調査・指導室を新設し、人事院自らが各省庁を訪問し調査・指導にあたっています。大阪市においても貴委

員会が直接調査・指導できる体制を構築し、長時間労働是正に向け強力に指導・助言を行うことを求めます。

3. 勤務間インターバル制度の導入すること。導入にあたって必要な要員を配置すること。
4. 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。また、第三者機関で相談が完結することができる体制をつくること。
5. 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。一方で、市民等の正当な要求や抗議行動に対し不当な扱いをしないよう求めること。
6. 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。
7. 一般健康診断・特殊健康診断・がん検診を充実させること。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 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。
4. 非正規職員の生理休暇を有給とすること。
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. 子の看護等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. 中高年層をはじめ全ての公務・公共労働者について物価上昇を上回る賃金引上げを行うこと。
 3. 高齢層職員について、55歳昇給停止を廃止すること。60歳を超える職員の賃金は従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識・経験にふさわしい水準とすること。また60歳以降も昇給の機会をつくること。
 4. 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)、定数外とする、定年前再任用短時間勤務の選択・任用保障など)
 5. 初任給基準を大幅に引き上げること。
 6. 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を勧告すること。そのために人事院へ要請すること。
 7. 通勤手当の支給額・支給要件を改善すること。
 8. 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。
 9. 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。
 10. 「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を勧告すること。
 11. 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。
 12. 勤務時間と開庁時間が同じことによる超過勤務が発生していることについて、実態調査を行い、結果を明らかにするとともに、不払い残業について遡及支給すること。
 13. 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。
 14. 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。
 15. 病気休暇を法定休暇とするよう国に働きかけること。
 16. 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を勧告すること。
 17. 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。
 18. 恒常的にある業務に従事する任期付職員、会計年度任用職員は任期の定めのない正規職員に任用替えすること。そのことについて人事院に働きかけること。

IV. 官民給与比較方法、人勸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。賃金センサスは活用しないこと。
3. 比較企業(事業所)規模は、大阪市の職員規模に見合ったものとし、最低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。
4. 「給与制度のアップデート」による給与水準の引き下げは行わないこと。労働組合の要求・意見を踏まえるとともに、協議を尽くし、合意を前提とすること。

5. 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。
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. 現在の勧告・報告は人事院勧告からかなり遅れて出されています。これでは労使で十分な協議が行えません。十分な期間を確保できるよう、人事院勧告後速やかに勧告・報告を行うこと。

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過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に、大阪市へ強力に働きかけること。
4. 深刻な欠員状況にある教員や保育士の増員を勧告すること。そのための処遇を抜本的に改善すること。
5. 災害時に重要な役割を果たす技能労務職員の削減を中止し、増員を勧告すること。

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. 正規職員と「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を勧告すること。
4. 非常勤講師（時間額）の報酬単価を大幅に上げること。15.5 時間以下も期末・勤勉手当を支給すること。報酬単価改定を 4 月遡及すること。

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。先進国で最も低い水準です。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。
2. 給特法第 3 条を改定による「教職調整額を 10%まで引き上げ、2026 年 1 月から 5%とする」のではなく、ただちに 10%に引き上げること。
3. 中教審答申 251 号（2024 年 8 月 27 日）は、人材確保法制定に伴う「一般行政職に比べて教師は約 7%の優遇分」が現在においてわずかになっているとした。「優遇分」を復元すること。
4. 授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給すること。
5. 教員 1 人当たりの授業時数の上限設定を行い、持ち授業時間数を減らすこと。国に標準法（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）改正による基礎定数の改善を求めること。大阪市立学校園の教職員定数を改善すること。
6. 再任用職員、教育職 1、2 級の賃金水準を引き上げること。
7. 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。
8. 幼稚園型認定子ども園勤務する教職員は、保育業務・幼児教育に携わることから新たな手当を支給すること。
9. 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。保育士・幼稚園教員の処遇改善を行うこと。
10. 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。
11. 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：2024 年度 507 人、2023 年度 517 人、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求めます。

12. 長時間勤務解消のため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。