

2025 年 8 月 26 日

大阪市人事委員会  
委員長 西出 智幸 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 7 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 12,300 円、一般職・総合職大卒初任給を 12,000 円の引き上げ、②月例給について、民間企業の賃上げ状況を反映して 15,014 円 (3.62%) の引上げ、③改定については若年層に重点を置きつつ、その他の職員は昨年を上回る引上げ改定(平均改定率 1 級 5.2%、2 級 4.2%、3 級 3.3%)、④一時金について、0.05 月分(再任用職員も 0.05 月)を期末・勤勉手当に均等に配分する内容でした。

今回の勧告は、全国の公務労働者と民間労働者が春闘の中で比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に戻すこと、中高年層を含むすべての世代の賃上げを強く訴え、運動を展開してきた結果が一定反映したものです。しかし、引き上げ額は春闘期の民間の引上げ水準にも満たず、今も毎月、前年同月比 3%前後の物価が上がり続けていることによる生活悪化を改善させるには極めて不十分です。貴委員会が物価高騰を上回る大幅な引き上げを勧告されることを求めます。

勧告では、再任用職員の一時金が正規職員の半分程度になっている問題に触れられておらず、改善されなかったことで現場の再任用職員は落胆しています。他の自治体の人事委員会では再任用職員の一時金を正規職員と同様にすることを求める勧告を出しているところも出ています。貴委員会がこれにならい、大阪市に働く再任用職員が能力と経験を継続して発揮していくことができるよう、再任用職員の一時金を正規職員と同様にすることを勧告されることを強く要望します。

非正規職員・教職員は年々増加し、いまや非正規職員がいなければ行政・学校園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。

大阪市の「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の改善がすすんでいません。人事院は勤務時間調査・指導室を設置して、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。また人事院は「公務員の人事管理に関する報告」の中で、超過勤務最小化が喫緊の課題であるとして「不退職の決意」でとりくみをすすめるとされています。貴委員会におかれては、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、特例業務の範囲の厳格運用や労働基準法 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発揮すること、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。

貴委員会におかれては、人事院勧告の水準にとどまることなく、全職員の物価高騰を上回る賃金・一時金の引上げ、深刻な教職員・職員の欠員と長時間労働を解消するためには処遇改善は待ったなしの課題と認識した勧告を速やかに行うことを求めるものです。

また、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. 気候危機による豪雨の頻発、台風の強力化、猛暑、感染症など、市民・子どもたちのいのちと健康、安全を守り生活を支える公務・公共の役割りは重要性を増しています。その役割を果たすべき教職員・職員は多様化するニーズによる業務量の増大や人員削減で長時間・過密労働を強いられ、メンタルによる休職者が増えています。総務局の「令和6年度職員の健康状況（概要版）」では、精神による休職者数は増加し、年代別割合は29歳以下の割合が最も高くなっていることが報告されています。

大阪市教員の病気休職者（うち精神疾患は）、198人（165人）で政令市最多（2022年度）です。

これでは、果たすべき役割が果たせません。教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善し、教職員・職員の生活が安定し、健康で働き続けられる職場にして、市民生活を守ることにもつながる勧告を求めます。

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生計費原則のうえにたったうえで、均衡の原則に則った勧告を求めます。

- (2) 本年3月26日に貴委員会に対して行った「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」の中で保育士・幼稚園教員の賃金水準の抜本的改善を求めたことに対する回答ででは、「保育士及び幼稚園教員の給与について、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、本市保育所及び幼稚園の運営への影響や、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等を考慮して検討すべきであると考えています。」と回答されていますが、現実には賃金センサスが優先され、処遇が低く、他都市に人材が流れ人材確保が困難になっている実態は保育所や幼稚園の運営にも支障をきたしている現実が軽視されています。

また、昨年の貴委員会勧告では、「幼稚園教員については…民間…調査データ数が非常に少なくなっている状況から、直接的な比較は難しいと考えられる。…人材確保の観点も十分に考慮して対処する必要があると考えている。」としています。

2021 年（令和 3 年）11 月 9 日閣議決定され国において実施された看護、介護、保育、幼児教育など「ケア労働者への処遇改善事業」について、大阪市は何の対処行いませんでした。幼稚園教員・保育士の給与水準の引き上げを明示することを求めます。

- (3) 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。教員給与水準の引き上げを求めます。

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。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。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。
- (4) 「昇給反映から1年後の昇給日（翌昇給日）において、前年度の昇給号数と標準となる号給数（4号給）との差の調整」を教育職給料表適用者にも行うこと。

## 8. 手当関係について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 通勤手当を改善すること。

## 9. 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) 貴委員会が実施している「労働基準法等の適用状況に関する調査」について、その実施規模、行った指導の件数や内容、事後確認、指導効果についての認識をお聞かせ願いたい。
- (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」で示されている「客観的に見て使用者の指揮命令系統下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」を守ること。
- (4) 長時間労働の抜本的な改善には人員増に踏み込まなければならないところまで来ていると考えますが、貴委員会の認識をお聞かせ願いたい。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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 厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」を守り、教員にも残業代を支給すること。
  - 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。

- 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。

- ④ 給特法等一部改正法附則第3条第2項は「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に規定する教職員定数の標準を改定すること。」としています。国に基礎定数の改善を求めてください。また、大阪市立学校園の教職員定数を改善してください。
- ⑤ 給特法等一部改正法（公立義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律 2025年6月18日公布、2026年4月1日施行）附則第3条第1項（政府の措置）は、「1公立の義務教育諸学校等の教職員1人当たりの担当する授業時間数を削減すること。」としています。教員1人当たりの授業時間数の上限設定を行い、併授業時間数を減らすことを求めます。
- ⑥ 教育職員の休憩時間について、人事員会として調査し、結果を報告すること。

#### 10. 給特法等一部改正法による差別支給等を行わないこと

- (1) 教育調整額をすべての教育職員に支給すること。（指導改善研修被認定者を除外しないこと）
- (2) 義務教育等教員特別手当を削減しないこと。「校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮して」（教育公務員特例法の一部改正）の差別支給は行わないこと。（通常学級担任にのみの手当支給は行わないこと）

#### 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。  
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。

#### 14. 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

昨年の貴委員会の報告では、「誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進により一層取り組んでいただくよう求めた」とし、「今後も引き続き調査研究を行う中で、国及び他都市の勤務制度も注視しつつ、必要と判断した事項については報告していく」とされていますが、世界の流れから遅れているジェンダー問題の解決に向け、国や他都市の状況を見るだけでなく、大阪市が率先して先進事例としていわれるようなとりくみを行うような報告を求めます。

- (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。

#### 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。
- (5) 無給となっている休暇を有給化すること。とりわけ病気休暇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。
- (6) 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