

一時金0. 35月削減の不当回答

月例給・住居手当は今年度維持 時短は2月条例改正めざすも、特勤・特休見直しに言及

【今季闘争の主な回答内容】

1. 給料の引き下げ、住居手当(持ち家)の廃止は、実施しないことも視野に、特別休暇、特殊勤務手当の見直し状況を勘案し、2月を目途に判断。年度内の月例給引き下げ(住居手当の廃止を含む)は実施しない
2. 一時金年間の支給割合を0.35月引き下げ。特例条例(4%カット)に基づき12月10日に支給
→ 12月支給分 期末手当1.45月(再任用職員0.8月)
勤労手当 0.7月(再任用職員0.4月)
3. 義務教育等教員特別手当の縮減は、2010年4月1日から実施(実施を3月先送り)
4. 時短特別休暇や特殊勤務手当の見直しと合わせ、2月議会での条例改正をめざす
5. 非常勤講師(学校)の待遇改善問題については、引き続き単組協議をおこなう
6. パワハラ防止指針については、年度内を目途に作成
7. 市町村立学校の「医師による面談指導」を、適切に対応するよう働きかける。
8. 介護のため退職した教員の再採用について、実態把握をすすめていく

- * 服喪休暇の見直し 子にかかる付与日数について当初提案5日から7日に修正
- * 配偶者出産休暇について、現行3日を2日に、取得期間を1ヶ月から2週間に短縮

時短・非常勤の待遇改善を直ちに実施！特勤・特休改悪を許すな！
国政を動かした労働者・国民のたたかいと結び、橋下府政の転換を！

最終回答に対する 府労組連の見解

【一】府労組連は、10月27日、知事あて要求書を提出、30日には知事交渉を行うなど、数次の折衝、交渉を行い、不当な府人勤の不実施、独自カットの撤回、勤務時間の短縮、非常勤講師を含む非常勤職員の待遇改善、特別休暇の改悪反対などの要求実現に向けて取り組みました。

【二】当局交渉では、独自カット

また、府下8ブロックでの府民宣伝を実施するとともに、大阪府連との共催で開催した第一次決起集会、第二次決起集会・デモなどの取り組みをすすめ、橋下「行革」のねらいと本質を広く府民に訴えてきました。同時に、19,276筆におよぶ要求署名を背景に不当な当局を追及しました。

【三】当局交渉では、独自カットに加えさらに131億円の減額を求める不当なもので、独自カット後であれば、公民較差は6.73%、25,290円となっていることを指摘し、この引き上げを求めました。

【四】8月の総選挙では、くらしや福祉・教育と働くルールが

【二】当局交渉では、独自カットに加えさらに131億円の減額を求める不当なもので、独自カット後であれば、公民較差は6.73%、25,290円となっていることを指摘し、この引き上げを求めました。

【三】当局交渉では、独自カットに加えさらに131億円の減額を求める不当なもので、独自カット後であれば、公民較差は6.73%、25,290円となっていることを指摘し、この引き上げを求めました。

【四】8月の総選挙では、くらしや福祉・教育と働くルールが

【三】11月11日に行われた総務部長の最終回答は、要求に応えない極めて不当な回答です。と

【四】8月の総選挙では、くらしや福祉・教育と働くルールが

【四】8月の総選挙では、くらしや福祉・教育と働くルールが

府労組連中央委員会

11月18日(水)午後7時
エルおおさか大会議室

2009年度府労組連秋季年末闘争「最終回答」と府労組連の態度

要求項目	回答要旨	夏季闘争回答と同じ	今闘争での新たな回答	態度
1. 労使慣行遵守。不平等扱い解消。確認事項遵守	良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力により築いていく。職員との給与、勤務条件に関わる諸問題については、所要の協議を行う。公務員の労働基本権について国の動向を注視。			遵守・改善を要求
2. 月例給削減 住居手当 義務特改悪反対	月例給引き下げ及び持家に係る住居手当の廃止は、実施しないことも視野に入れ、特別休暇及び特別勤務手当の見直し状況を勘案し、2月目途に判断。今年度は実施しない。義務教育等教員特別手当の縮減については、平成22年4月1日から実施。			月例給・住居手当は受諾。他は不満だが終結
3. 一時金削減反対、カット中止。勤勉手当改悪撤回	期末勤勉手当は、年間の支給率を0.35 箇月引き下げ、特例条例に基づき12月10日に支給。職別特別加算は、府人勤に基づき、制度化した。勤勉手当は、標準者の成績率を見直すとともに、勤勉手当基礎額から扶養手当を除き、勤務実績反映に活用している。			不満だが終結・他は交渉継続
4. 財プロ、人件費削減撤回	「財政再建プログラム(案)」では、「収入の範囲内で予算を組む」との原則のもと、ゼロベースで見直した。人件費削減も財政再建のためやむを得ない			交渉継続
5. 非常勤の待遇改善、非常勤講師の賃金制度の復元	常勤職員に準じた賃金・報酬の改定、希望者に健康診断を実施するなど、所要の措置・改善を図っている。特別休暇は勤務に対する反対給付であり、相当と認められる場合に付与。非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しは、勤務実績に応じた報酬となるように是正したものであり、困難。			交渉継続
6. 任用制度 「副主査」 総括実習助手・寄宿舎指導員等 主査選考改善 障害児学校等の調整額 廃止撤回 栄養教諭任用	職員の任用制度については、平成19年度から、副主査、総括実習助手、総括寄宿舎指導員を創設した。実習助手、寄宿舎指導員の教諭任用については、平成20年度教員採用選考において、通算の勤務経験を考慮した選考区分を設けた。学校現場では、平成19年度から副主査を設置した。その定着状況や現場実態を見極める。また、今後の環境変化等も踏まえつつ、様々な観点から将来のあり方について研究している。主査、副主査へ任用は、組織上の必要性を基本に、能力実証の原則により公正・平等に行なっている。市町村立学校事務職員の主査への昇任考査の選考内容について検討していく。人事委員会から指摘のあった職務給の原則の徹底は今後協議する。			交渉継続
7. 「首席・指導教諭」廃止	府立学校は06度から、小中学校は07度から段階的に配置。当該階級にふさわしい級として、特2級を適用。教育業務監督指導手当は、条例に基づき支給。			交渉継続
8. 「再任用」全員雇用と改善「教育専門員」復活 新たな高齢雇用問題	再任用の採用にあたっては、従前の勤務実績等に基づき選考。非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員は、再任用制度の運用変更に伴い、制度を廃止。非常勤登録制度は平成18年度から運用を改正、適切な運用を図る。教育専門員制度については、標準法に定めがない独自の制度であり09年度以降の新規任用を廃止。高齢期の雇用問題については、国の動向を注視。			交渉継続
9. システム廃止、「新人事評価制度」抜本的見直し	H19年度の昇給・勤勉手当から前年度の評価結果を活用している「新人事評価制度」は今年度、制度見直しを行った。評価結果に基づく給与反映方法の見直しを始め、制度の改善、充実については引き続き研究会の場で意見交換・協議を行う。教職員の評価育成システムについては、今後とも円滑に実施されるよう適切に対処。			交渉継続
10. 「大阪維新プログラム案」撤回、大阪版市場化テスト撤回、現業職員の「退職不補充・民間委託化」撤回	大阪維新プログラム(案)では、危機的財政状況を踏まえ、これまでのやり方やシステムを抜本的に改革することとしている。人員の配置は、所属長等のマネジメントとして位置づけ、業務の廃止も含めた再構築や人員の重点化を行い、必要な業務量に見合った適正配置に努める。学校校務員については、アウトソーシングで定数削減を見込んだもの。教職員定数も適正な管理を行っている。大阪版市場化テストは民間のアイデアやノウハウを活用する取組みとして実施。今年度、新たな対象業務について、市場化テストの提案を募集し、大阪版市場化テスト監理委員会での審議を踏まえた上、民間開放の可否を決定した。試験研究機関の独立行政法人制度の導入については、ひきつづき適否を検討。公の施設の管理運営について、本来の目的を確保しつつ、効率的・効果的に施設機能発揮に努める。公の施設の管理運営について、公の施設本来の目的を確保しつつ、効率的・効果的に施設機能発揮に努める。			交渉継続
11. 府立5病院問題	運営費負担金については、関係法令や財政再建プログラム案に基づいて適切に対応。法人職員の勤務・労働条件については、法人において対応されるもの。			交渉継続
12. 府立大学「あり方」運営交付金の増額	「あり方」については、11月を目処に大学から改革の提示をいただき、年内に戦略本部会議で改革の議論をしたい。この議論を踏まえ、府議会の意見も伺い年度内に具体化の方向性を確定。運営費交付金は、大学法人において適切に執行。施設整備費補助金については、整備プランに基づき措置。今後とも努力			交渉継続
13. 「総務サービス整備運営事業」の抜本的改善	システムは安定的に稼働している。画面構成や機能の充実などについて取組んできた。一層使いやすいシステムの改善に向けて努める。総務サービス運営事業の市町村展開もH18年9月から導入した。より使いやすいシステム構築に向け取り組んでいる。各市町村立学校の状況踏まえつつ適切に対処する			交渉継続
14. 勤務時間短縮と労働条件改善	時短の実施について、特別休暇や特別勤務手当の見直しを今季交渉終了後、速やかに提案、精力的に協議。これらの見直しとあわせ、2月議会で条例改正めざす。時間外勤務等の適正化、年次休暇の使用促進は、「ゆとりの日及び週間」の実施等を通じ、その実効性の確保に努めている。H17年度から時間外勤務命令の上限規制を導入した。本年5月から、午後9時までに執務室消灯や、的確な組織マネジメントを行うこととし、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでいる。引き続き「総合的労働時間短縮等検討委員会」等により検討。通勤加算は1時間30分以内を目標に努力。女性職員の深夜勤務等については、適切に対処。割増賃金については、改正労基法がH22年4月1日から施行される。細部の取扱いについて国の動向を注視。			時短は、早期実施を求め。他は、交渉継続
15. 教職員の長時間過密労働解消	文部科学省の勤務実態調査結果が公表され、本府の教職員の勤務実態についてもおおむね同様の状況と考える。中教審の答申が出され給与、勤務時間のあり方について引き続き注視。学校における休憩時間については、職場の実態も踏まえ、適切に運用。教職員定数については、可能な限り新規採用者の確保に努めてきた。今後とも適正な定数管理に努める。時間外勤務等の取扱いには、法の趣旨を踏まえた適切なものとなるよう学校長、市町村教委を指導。「教職員の労働時間の適正な把握」の具体的手法は、プロジェクトチームでまとめた。府教委で実施方針を検討。案がまとまり次第協議。代替教員確保に向け募集のポスター掲示、チラシ配布に取り組んでいる。教職員の新規採用について可能な限り確保した。国に対し定数改善を要望するとともに計画的な新規採用者確保に努力。			交渉継続
16. 高齢者部分休業等改善	育児短時間勤務制度および高齢者部分休業制度の代替は非常勤職員による代替が基本。業務内容等による再任用短時間勤務職員との組み合わせにより対応。			交渉継続
17. 特別休暇等の拡充、「子の看護休暇」の拡充、「短期の介護休暇」の新設育児短時間勤務の条件整備	民間労働者の育児・介護休業法の改正で国・地方公務員の改正等が検討されている。府人勤を踏まえ、国、関係法令の動向を注視。その他の拡充、新設は困難。介護のために退職した教員の再採用について、実施している他県、介護のために退職した教員の実態把握をする。大阪維新プログラム(案)における人事制度見直しの取組みの中で、社会情勢も踏まえつつ休職制度全般について、検討。今回、服装休暇、配偶者出産休暇の見直しを提案。次世代支援の「特定事業主行動計画」は、引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組む。府立学校についても、計画の推進・強化を図る。配偶者出産休暇・服装休暇を国並みにする。ただし、服装休暇の子に係る分は7日。			交渉継続・子の付与日数は受託。他は不満だが終結
18. 病休・休職制度の拡充	本年4月より、期間を通算、休職給の支給期間・水準を見直した。			交渉継続
19. 新型インフル拡大防止	修学旅行等の宿泊行事の延期に伴う費用負担は9月補正予算で措置。市町村学校は市町村教育委員会で判断。服務については、国の対応を踏まえ改正した。			交渉継続
20. 労働安全衛生対策の抜本的強化	府立学校安全衛生協議会の調査、審議をふまえ、教職員の健康の保持、増進を図りたい。市町村立学校については、「医師による面接指導」の実績がなく、市町村教委に原因の分析を行うとともに、適切に対応されるよう働きかける。精神疾患により休職している教員が復帰する際平成21年度から復職後2週間を限度とし、人的措置を行う。「教員職場復帰支援事業」については、予算の範囲内で、3クール実施する。「大阪府職場復帰支援プログラム」を策定、周知をはかっている。より充実した「プログラム」となるよう年内目途に改定検討と聞いている。府立学校のプログラムもその内容の充実を図る。市町村への指導助言を行うとともに対策状況を把握。VDT作業のための労働安全衛生管理基準・ガイドラインにもとづき健康診断を実施、OA椅子・机の導入も周知徹底			交渉継続
21. 障害者枠拡大・支援	雇用は重要と認識。ひきつづき適職の開発、職場環境の一層の整備に努める			交渉継続
22. 福利厚生事業の拡充	地公法の趣旨を踏まえ、共済組合や互助会等の役割分担をはかり、実施。互助会等の補助金は全額削減。			交渉継続
23. 府庁舎WTC移転反対	庁舎のあり方を更にとり検討。安全で快適な職場環境の確保、府民に親しまれるものとなるよう努力。			交渉継続
24. 女性登用。セクハラ・パワハラ	女性の登用については、地公法で定められた原則に基づき公平・平等に行なっている。セクハラについては、指針の策定や研修の実施などによる啓発や適切な相談体制を整えている。パワハラは職員全体の研修に努める。学校では、管理職研修の充実。パワーハラスメントを含めたハラスメント全般の対応方針策定について研究。セクハラについては、指針の策定や研修の実施などによる啓発や適切な相談体制を整えている。パワハラは必要に応じ職場研修。パワハラ指針年度内に作成する。			交渉継続
25. 学校の安全・安心	交付金化し、柔軟かつ効果的な学校安全対策を講じることができるようにした。			交渉継続