

## 会計年度任用職員の待遇改善に向けた検討を進める

### 長時間労働の解消のため具体的な対策を早急に行え

6月18日、人事局長は、府労組連に対し、夏季要求にかか  
る最終回答を行いました。（最終回答要旨と府労組連の態度  
は裏面に掲載）

人事局長より示された最終  
回答では「知事部局職員のイ  
ンフルエンザワクチン接種費  
用の地方職員共済組合による  
助成」という回答はあったも  
の、全体的には私たちが求  
めている切実な要求とは大き  
な隔たりがあり、極めて不満  
なものです。

#### 直ちに会計年度任用 職員の待遇改善を

回答では「会計年度任用職  
員の給与について適切なもの  
となるよう検討」との考え方

が示されました。

総務省の調査においても、  
他の都道府県では常勤職員の  
給料表を基礎とし、職務経験  
を考慮する取扱いとなってい  
ることが明らかになっていま  
すが、大阪府では低い水準に  
据え置かれたままとなってい  
ます。今季の交渉でも、直ち  
に改善に向けた協議を行うよ  
う求めています。

1年以上に及ぶコロナ禍に  
おいて、職員・教職員の不足  
がより顕著になりました。  
府庁一丸となった「応援体  
制」も組みつつ、対応してい  
ますが、保健所や健康医療部  
危機管理室、商工労働部を中  
心に、健康破壊や過労死の危  
険にさらされている職員が増  
え続けています。業務の休止  
や見直しにより、コロナ対策  
等に必要の職員を配置するな  
ど、一刻も早く具体的に、長  
時間労働を解消する対策をと  
ることが必要です。

#### 職員・教職員の 命と健康を守れ

学校ではコロナ対応に加え  
て、教職員が

見つからず、  
教育に「穴が  
あく」事態と  
なり、長時間  
過密労働を深  
刻化させてい  
ます。

今後も、感  
染拡大が懸念  
される状況で、  
職員・教職員  
の命・健康を  
まもる対策を  
講じることは  
行政として当  
然の責務であ  
り、そのこと

が府民の命や健康を守ること  
にも直結します。引き続き、  
職員・教職員を増やす取り組  
みを強化します。

#### フレックスタイム制度 の導入を検討

回答では、知事部局におい  
て「フレックスタイム制度の  
今年度中の導入に向けて検討」  
との考え方が示されました。  
「仕事と家庭の両立支援」や  
「職員が働きやすい環境づく  
り」は必要ですが、そのため  
にも時間外勤務のない適切な  
人員配置こそが必要です。

長時間労働の実態を放置し  
たまま、フレックスタイム制  
度を導入すれば、時間外労働  
やサービス残業が増えるとい  
う事態も想定されます。引き  
続き、職場からの意見集約を  
進めるとともに、導入にあたっ  
ての十分な協議を求め、取り  
組みを進めます。

#### コロナ禍での評価 制度は中止すべき

コロナ禍の中、評価を強行  
したことによって、職員のモ  
チベーションを下げ、チーム  
ワークを壊す事態が現実此起  
きています。コロナ対応に奮  
闘する職員・教職員に対し  
「制度だから仕方ない」では  
済まされる問題ではありません

#### 職員・教職員が安心して 働き続けられる職場を

昨年に引き続き、今季の闘  
争も交渉の日程・規模等を縮  
小し、取り組みを進めざるを  
得ませんでした。府労組連  
は職場の切実な声を可能な限  
り集約し、折衝・交渉を重ね  
てきました。

若干の前向きな回答はあつ  
たものの、給料・一時金の引  
上げをはじめ、職員・教職員  
増、評価制度中止、結婚休暇  
の取得期間の延長、部分休業  
等と時間年休の併用など休暇  
制度の拡充、安全衛生対策強  
化など課題は山積しています。  
最終回答での到達点を確認す  
るとともに、引き続き、問題  
点や要求の集約を重ね、秋季  
年末闘争に向けた取り組みを  
進めます。

また「定年引上げ」につい  
ては「来年度中に職員に説明  
できるよう検討」との考え方  
を引き出しました。

「雇用と年金の接続」や  
「職務給」の原則にもつき、  
高齢期の職員・教職員がモチ  
ベーションを維持しながら安  
心して働き続けられる制度と  
なるよう労使協議を求めてい  
きます。

#### 【今回の交渉での到達点】

- 夏期一時金(ボーナス)を6月30日に支給
  - ・職員2.225月
  - ・再任用職員1.175月
  - ・新規採用職員(4月採用)0.6675月
- 会計年度任用職員の給与について適切なものとなる  
よう検討を進める
- 「定年引上げ」については、適切な制度運用が図れる  
よう国制度も注視しながら検討
- (知事部局)評価制度にかかる「職員アンケート」につ  
いては今年度も実施予定
- (知事部局)インフルエンザワクチン接種費用について  
地共済による助成を検討
- 新型コロナワクチン接種を受ける場合、ワクチン接種  
後の症状により療養する必要がある場合、職務専念義  
務免除(6月2日協議済み)

◆2021年度 夏季要求「最終回答」と府労組連の態度(案)

要求項目	回答要旨	態度(案)
1. 労使慣行遵守	経過を尊重し、双方の努力により築く。給与・勤務条件は所要の協議。	遵守・改善を要求
2. 一時金、非常勤職員の賃金引上げ	・現行条例に基づく期末・勤勉手当を6月30日に支給する。 ・会計年度任用職員の給与については、府の財政状況や国、他府県の取扱い等を踏まえ検討。	一時金支給は受諾、賃金引上げは交渉継続
3. 定年引上げ	・適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討。 ・給与等については、国家公務員の取扱いを踏まえ、均衡の原則に基づき、適切に対応。 ・改正法の施行が令和5年(2023年)4月1日なので、適切な制度設計を行い、来年度中に説明ができるようにしたい。必要な協議はする。	交渉継続
4. 相対評価の中止、評価制度の賃金反映撤回	・相対評価をよりよい制度となるよう取り組む。 ・「評価・育成」は必要に応じて改善に取り組む。 ・地公法や条例により今年度も実施するが、面談や個人目標などの提出時期については柔軟に実施。 ・知事部局における職員アンケートは実施。	交渉継続
5. 府職員・教職員の定数増	・知事部局については、必要に応じた人員配置に努め、適正な勤務労働条件の確保等に取り組む。 ・教職員については、引き続き国へ定数改善を働きかける。	交渉継続
6. 出産や育児、子の看護、障がいのある職員に対する職場環境改善	・令和2年4月より子育て部分休暇や不妊治療休暇など導入したところ、その他の休暇の拡充や新設は困難。 ・知事部局においては、フレックスタイム制度の今年度中の導入に向けて検討。	交渉継続
7. 新型コロナウイルス感染症対策		交渉継続
(1) 職員の過重労働解消など労働条件改善に努めること	過重労働による健康障害防止対策に係る保健指導等を行い、職員の労働条件改善に向けて適切に対応。	
(2) 執務環境の整備、感染防止対策等、職員・教職員の安全確保	各所属においては、職場環境に応じて、ビニールカーテンやアクリル板の設置、消毒液の配置等を行い、感染防止対策を実施しているところ。	
(3) 学校や施設等の消毒作業等教職員の安全確保のため、必要な物資の確保や養護教諭・栄養教諭の業務負担を軽減	・施設等の消毒作業については、各施設管理者において実施。 ・府立学校において感染防止対策に必要な物品を確保するための支援を行っているところ。	
(4) 過重労働対策。保健師やケースワーカーの増員を行うなど、長時間労働の解消	時間外勤務においても適切に実施し、職員の過重労働対策に努めているところ。	
(5) 夜間・休日等に自宅で電話等対応した職員に時間外勤務手当を支給、待機時間についてオンコール手当を支給(知事部局)	・夜間・休日等において、実際に勤務した場合には、時間外勤務手当の支給対象。 ・オンコール手当を支給することは困難。	
(6) 被介護人の世話がが必要な場合、職務専念義務を免除すること。結婚休暇の取得期間の柔軟な対応	・職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているので困難。 ・結婚休暇の取得期間については、延長することは困難。	
(7) 非常勤職員の在宅勤務適用。在宅勤務が困難な場合は自宅待機(知事部局)	非常勤職員の在宅勤務については、対象から除いているが、所属長等は当該非常勤職員の業務内容等を勘案し、対象に含めることができる。	
8. 職場環境改善、労働安全衛生対策	・労働安全衛生対策については、その運営の充実に努めているところ。 ・知事部局における職員等がインフルエンザワクチンを接種した場合の費用について、地方職員共済組合による助成を検討。	交渉継続