

2021年6月4日

大阪府知事

吉村 洋文 様

大阪府関連労働組合連合会

執行委員長 北川 美千代

2021年府労組連夏季要求書

新型コロナウイルス感染症対策への連日連夜のご奮闘に心より敬意を表します。

憲法と地方自治の本旨を基本とし、「全体の奉仕者」として、府民のいのちと健康、安全・安心を守り、未来を担う子どもたちの教育を受ける権利を保障し、よりよい教育を行うため、民主的かつ効率的な職務を遂行できる賃金・労働条件の確立が必要です。労働条件の改善について5月26日に開催した府労組連第33回定期大会の決定にもとづき、下記のとおり要求します。

については、誠意をもって回答されるよう求めます。

記

1. 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。なお、労働条件等の改変にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。
2. 一時金を6月30日に支給すること。一時金の「職務段階別加算」を廃止し、全職員へ一律に加算すること。勤勉手当への「評価結果」の反映、扶養手当の算出基礎からの除外を撤回すること。
また、非常勤職員については、一時金支給月数の引き上げをはじめ、大幅な賃金引き上げ、諸手当の支給など、正規職員との均等待遇をはかること。
3. 「定年引き上げ」については、「雇用と年金の接続」を原則とし、「職務給の原則」にもとづく賃金を保障するとともに、扶養手当や住居手当の支給などの改善をはかること。
4. 条例の趣旨を逸脱し、労働条件の改悪を押し進め、職員の意欲を低下させ、職場に混乱を持ち込む「相対評価」は直ちに中止すべきである。教職員の意欲を奪い、教育を歪め、

労働条件の改悪につながる「評価・育成システム」は廃止・撤回すべきである。また、不当な雇い止めやパワハラなど労働条件の改悪につながる非常勤職員の評価制度はやめるべきである。

「新人事評価制度」「評価・育成システム」の評価結果にもとづく賃金反映を撤回すること。とりわけ、生涯賃金にも大きく影響し、さらに格差を広げる評価結果の昇給反映は直ちに中止すること。

また、新型コロナウイルス感染症対策に全力をあげるため、今年度の人事評価は中止すべきである。

5. 労働条件の改善は職員の働きがいと快適な職場環境につながり、府民サービスの向上とよりよい教育が実現できる。また、感染症の蔓延や災害時であっても住民の安全と生活を守るために、十分対応できる職員体制が必要である。そのためにも業務量に見合う必要な職員・教職員の配置を増やすなど、労働条件の改善をはかること。

6. 出産や育児、子の看護、障がいのある子の養育、介護等の休暇制度を拡充するとともに、仕事と家庭を両立し働き続けられる職場環境を整備すること。

また、育児部分休業、子育て部分休業、介護時間等について、年次休暇との併用を可能とすること。

7. 新型コロナウイルス感染症対策下において、次の要求を実現すること。

(1) 府民の命を守ることを最優先し、新型コロナウイルス感染症対策に全力をあげるべきである。全庁的な不急の業務の見直し・休止、健康医療部や保健所、危機管理室、商工労働部等への応援体制の強化等により、職員の過重労働解消など労働条件改善に努めること。

(2) 執務環境の整備、感染防止対策等、職員・教職員の安全確保に全力を尽くすこと。

また、感染者や濃厚接触者に接する業務を行う職員に対し、個人防護具（マスク・服など）を必要数確保するなど、感染防止に努めること。

また、妊娠中である職員等の業務軽減等を図るなど適切な勤務条件の確保に努めること。

(3) 学校や施設等の消毒作業等を徹底するために必要な物資（マスク、消毒液等）の確保や必要な予算・人員の確保を行うなど、労働条件の改善に努めること。また、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するための

人的措置等により労働条件の改善に努めること。

(4) 新型コロナウイルス感染症対策における職員の時間外勤務実態(2020年4月～2021年3月)を明らかにし、過重労働対策を緊急に行うこと。

また、週休日の確保、時間外勤務の上限規制や勤務間インターバルを徹底するなど、労働条件の改善に努めること。緊急に保健師やケースワーカーの増員(臨時的任用職員を含む)を行うなど、長時間労働の解消に努めること。

(5) 夜間・休日等に自宅で電話等の対応をする職員に対し、時間外勤務手当を支給するのは当然のこととして、待機時間についてオンコール手当を支給すること。

(6) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、介護施設の休業や利用自粛等の要請等があり、被介護人の世話が必要な場合、職務専念義務を免除すること。

また、結婚休暇の取得期間については、実態を踏まえ柔軟に対応すること。

(7) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、非常勤職員の在宅勤務適用を原則として認めること。在宅勤務が困難な場合は自宅待機とすること。

8. 職場環境の改善、労働安全衛生対策を抜本的に強化すること。

(1) 働きやすい職場環境の改善のため、労働安全衛生協議会(委員会)を拡充するとともに、50人以下の職場でも安全衛生委員会を設置すること。

(2) 定期健康診断、人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充など、職員の健康管理体制の充実をはかること。

(3) ストレスチェック制度は、個人情報保護と不利益防止の措置を徹底し、集団分析結果等を職場環境の改善につなげること。メンタルヘルス対策の抜本的強化をはかり、精神疾患等休職者の職場復帰に向けて必要な対策を講じること。