

府労組連ニュース

大阪府職員労働組合06-6941-3079 / 大阪教職員組合06-6768-2330

2021年10月26日
大阪府関連労働組合連合会

裏面に「2021秋季年末要求書」掲載

働きやすい職場をめざし、秋季年末要求書提出

会計年度任用職員の待遇改善、異常な長時間労働の解消を

10月26日、府労組連（大教組・府職労）は、知事あてに「2021年府労組連秋季年末要求書」（裏面に掲載）を提出しました。コロナ禍が続くもと、職員・教職員が住民の命や生活を守り、子どもたちにゆきとどいた教育を保障するに相応しい労働条件の改善を強く求めました。

要求書の提出にあたり、北川委員長は、異常な長時間労働の実態を指摘し、直ちに解消し、災害時等であっても府民の命や暮らしが守られる府政の実現を求めました。また、コロナ禍で奮闘する職員・教職員の奮闘に応えるためにも、一時金（ボーナス）削減は行わず、職員・教職員が働き続けるための労働条件の改善を強く求めました。

【委員長あいさつの概要】

職員を命の危険に晒す働き方を直ちに解消せよ

長時間過密労働は心身への影響が大きく、職員・教職員の命の危険にかかわる重要な問題。コロナ禍で業務が増え、人不足の状況が続く、長時間過密労働が深刻化している。

府内9保健所では8月の時間



外勤務80時間以上となった職員が93人、100時間以上が47人もいる。府庁全体でも4月～9月に100時間以上の時間外勤務をした職員はのべ487人となつていて、府立全日制高校でも7月に80時間以上の時間外勤務をした教職員が995人、うち100時間以上が552人となつている。いつ倒れてもおかしくない、命の危険に晒されながら職員・教職員は働いている。

「教員未配置」を解消し子どもの教育を守れ

学校現場では産休や病休等の

秋季年末要求実現 府労組連オンライン決起集会

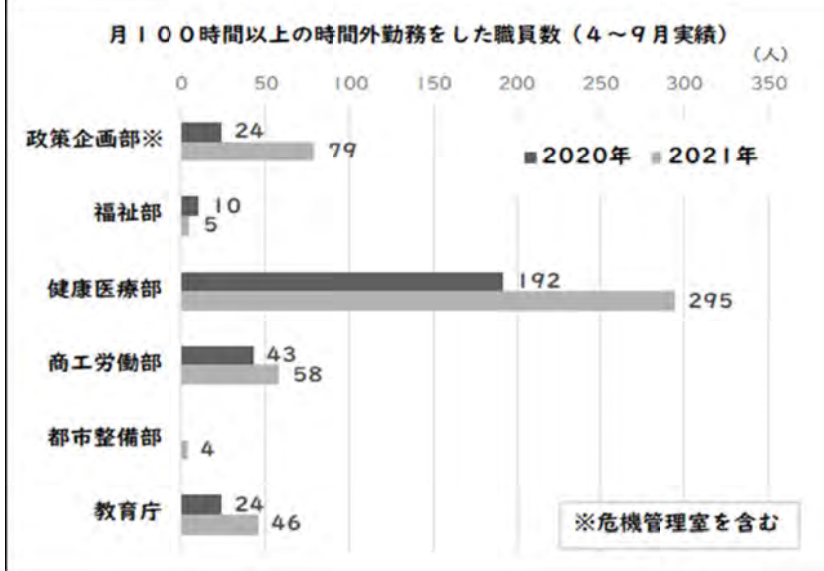
11月8日（月）19時より

※参加には事前の登録が必要です



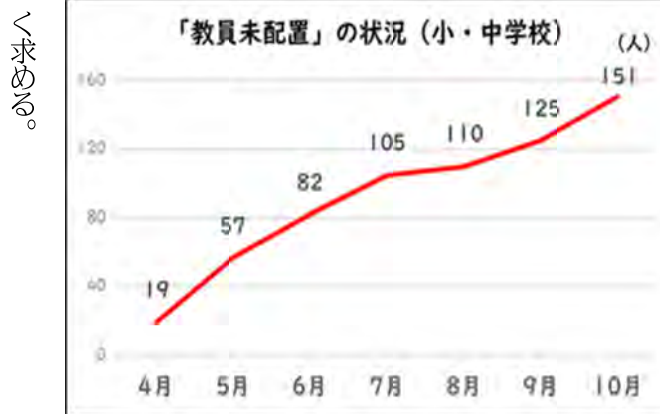
代替者が見つからず、教員未配置が月を追うごとに増え続け、10月1日現在、小中学校で151人の未配置となり、子どもたちの教育権を侵害する事態となっている。

府労組連は、コロナ禍以前より、長時間過密労働の是正は緊急の重要課題として指摘し、その対応を求め続けてきた。しかし、必要な施策が講じられなかったため、今の状況を招いている。府庁の各職場でも学校現場でも人不足は深刻な問題になり「人がいないから安心して休めない」「まわりに迷惑をかけるので」と、制度があつても使えない事態となっている。



時間外勤務	7月	8月
80時間～100時間	443人	102人
100時間超	552人	192人

「人の確保」は当局の責任であり、人を増やすこと、「業務量に応じた人員配置」など長時間過密労働の解消、労働条件の改善・整備を強く求める。



「コロナ禍での評価制度は中止すべき」

コロナ禍で職員・教職員は通常とは異なる業務を行っており、非常事態に全力で対応している。「人事評価」「評価・育成システム」は勤務意欲を下げ、チームワークに影響をおよぼす要因となっている。少なくとも、今年度は評価と給与反映を中止するように強く求める。

「経済回復には賃上げこそ必要」

府人事委員会は2年連続で「給与改定なし、一時金(ボーナス)引下げ」を勧告した。職員・教職員の奮闘に全く応えない勧告に怒りの声があがっている。通常業務に加え、感染症対策をはじめ、さまざまな業務に取り組んでいる現場の実態を考えると、賃金は引上げられるべきであり、一時金削減は断じて

認められない。2年前、府当局は府人事委員会勧告の「月例給与平均3300円引上げ」を「厳しい財政状況」を理由に見送った。しかし、府の決算は13年連続の黒字であり、財源はあるはず。一時金引下げを行わず、抑制されている賃金を引上げること、会計年度任用職員、臨時教職員の賃金改善を強く求める。

公務員の賃上げは、民間労働者の賃金や大阪経済にも大きく影響する。コロナ禍で経済が落ち込んでいるからこそ、すべての労働者の賃金引上げによって、消費を拡大し、経済回復につながる。また、人を確保するためにも、賃金改善が重要である。

安心して働き続けるため、交渉強化し、要求実現へ

要求書を受け取った太田総務部長は「本府では府民の健康を守ることを第一にコロナ対策に取り組んできました。危機管理室、健康医療部、商工労働部をはじめ、全庁の応援体制で対応しているところです。職員のみならず、この場を借りて感謝を申し上げます。ご要求の項目については、各職場で奮闘していただいている職員のみならずの給与・勤務労働条件にかかわる重要なものと認識しています。誠実に協議させていただきます」と述べました。

府労組連は、コロナ対策下においても、職員・教職員が安心して働き続けるための労働条件の改善をはじめ、切実な要求を実現を求め、引き続き取り組みを強化します。

2021年府労組連秋季年末要求書

憲法と地方自治を遵守し、「全体の奉仕者」として府民の命とくらし、権利を守るとともに、未来を担う子どもたちに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。10月22日に開催した府労組連第1回中央委員会の決定にもとづき、下記のとおり要求します。

ついては、誠意をもって回答されるよう強く求めます。

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. 職員・教職員の生活実態をふまえ、次のとおり賃金・諸手当を改善すること。

(1) 初任給を抜本的に改善するとともに、職員・教職員全体の賃金水準を大幅に引き上げること。地域手当の府下一律支給を堅持し、引き上げること。

(2) 会計年度任用職員の賃金については、常勤職員と同じ給料表の適用、勤続年数や職務経験に応じた加算など大幅に引き上げること。非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。

また、常勤職員と同様の手当(地域手当、扶養手当、住宅手当、特殊勤務手当等)を支給すること。

(3) 職務経験や専門性を発揮し、民主的・安定的な行政運営を行うためにも、誰もが行政職4級の水準に到達できる制度に改善すること。

(4) 給料表特定級の最高号給に多くの職員が滞留している事態を解消するため、必要な措置を講じること。

(5) 常勤の臨時教員は正規教員と同じ教育職給料表2級を適用すること。

(6) 部活動指導業務等の困難性や特殊性を考慮し、教員特殊業務手当を引き上げること。

(7) 交通用具使用に係る通勤手当の引き上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。

(8) 「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こと。

また、再任用職員の賃金についても大幅に引き上げ、扶養手当や住居手当の支給など待遇改善をはかること。

3. 一時金の削減は行わないこと。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。再任用職員と非常勤職員の一時的支給月数を常勤職員と同じ月数にすること。

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についてもやめるべきである。

「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・教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、新型コロナウイルスの蔓延や甚大な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・教職員を増やすなど、労働条件の改善をはかること。

6. 異常な時間外勤務の解消、労働時間短縮と労働条件改善のため、次の要求を実現すること。

(1) 1日の勤務時間を拘束8時間(実働7時間、週35時間)とする勤務時間の改正を行うこと。実質的な労働時間の短縮をはかるとともに、年休の促進など諸権利を行使しやすい職場環境の改善をはかること。

(2) 異常な長時間・過密労働や恒常的な残業をなくすため、抜本的な対策を講じること。大阪府の定める年360時間、月45時間の上限規則を厳守し、業務量に見合う人員増など労働条件の改善をはかること。

職員の健康管理と過労死等の防止の観点から、所属単位の過労死ライン(月80時間)を超える職員数を明らかにし、具体的な対策を講じること。

また、夜間の自宅等での電話対応等は職員の精神的負担も大きく、日常生活や健康に重大な影響を及ぼすため、夜間電話対応ができる職員体制の充実や交替制勤務の導入など、労働条件の改善を図ること。

(3) 在宅勤務や時差通勤等の導入にあたっては、労働強化や職員・教職員の負担増にならないようにするとともに、十分な労使協議を行うこと。

4週間単位の勤務時間の割振り変更(フレックスタイム制度)の実施にあたっては、職員の自主的な意志による申請を遵守し、上司から同意を促したり、推奨したりすることのないよう徹底すること。

(4) 「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、厚生労働省)」を遵守すること。業務のマネジメントを行わずに、表面的な残業のみを禁止することは、持ち帰り残業や不払い・サービス残業を生み出すことになる。実効ある時間外勤務の解消をはかること。

7. 教職員の異常な長時間・過密労働をなくすため、次の要求を実現すること。

(1) 長時間・過密労働を解消するため、教育庁・教育委員会と校長の責任で労働基準法の規定を厳格に適用し、厚生労働省基準にもとづく実効ある措置をはかること。

(2) 一週間に担当する授業時間数の上限規制、部活指導による時間外勤務の縮減、教員の適正な年齢構成への是正など、労働条件の改善に必要な措置を講じること。

(3) 臨時的任用教職員の多用ではなく、必要な正規教職員を確保するなど、労働条件を悪化させる教職員の未配置を解消するため、抜本的な対策をはかること。

(4) 教員の負担軽減や勤務時間の縮減につながる抜本的な対策を講じること。教員の「1年単位の變形労働時間制」は絶対に導入しないこと。

8. 休暇等の制度拡充に向け、次の要求を実現すること。

(1) 特別休暇を拡充するとともに、非常勤職

員の休暇制度等は常勤職員と同様にすること。

とりわけ、非常勤職員の産前・産後休暇については有給とし、男性職員育児休暇、配偶者出産休暇、不妊治療休暇を創設すること。

(2) 子の看護をはじめ、出産や育児、介護等の休暇制度を拡充し、育児休業取得回数制限の緩和など、仕事と家庭の両立支援制度の充実、改善をはかること。とりわけ、障害のある子を育てる職員、教職員の休暇制度を創設・拡充すること。不妊治療休暇については取得可能日数を年10日に拡大し、有給にすること。

(3) 子の看護休暇の対象範囲を養育里親制度里子にも拡大すること。また、特別養子縁組にかかる監護期間中の子を対象とする育児休業の対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間を特別養子縁組(監護期間・実習期間を含む)の開始後3年間までにすること。

(4) 誰もが安心して育児短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度を活用できるように、労働条件や職場環境の改善など必要な措置を講じること。

(5) 病気休暇・休職制度の「療養に専念させる」という趣旨をふまえ、抜本的な改善をはかること。病気休職に伴う代替職員の確保など必要な措置を講じること。

(6) 女性職員・教職員の健康を守り、母性保護のため、生理休暇の取得しやすい職場環境を実現するための具体的な取り組みを行うこと。

9. 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に向けて、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・開催すること。法律にもとづき、安全衛生委員会を毎月開催するよう周知すること。

(2) 定期健康診断など健康管理体制の拡充をはかること。人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充をはかること。

(3) 女性検診を毎年受診に拡充すること。「経過観察」を要する職員の希望に応じて検診以外の年度でも受診対象にすること。

(4) ストレスチェック制度は、個人情報の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。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。

また、休職者のリハビリ出勤については通勤手当を支給すること。

(5) 労働組合も含む第三者委員会を設置するなど、セクハラ、パワハラなどハラスメント防止対策を拡充すること。また、あらゆるハラスメントを起こさせないため、啓発活動や研修の充実など実効ある対策を強化し、働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。

(6) 障害のある職員への適職保障や支援制度の確立、合理的配慮など、職場環境の改善をはかること。また、障害のある職員の機能回復訓練等を行うための休暇を創設すること。

10. 防災拠点にならず、不便さや業務の非効率化など労働条件を悪化させている咲洲庁舎から即時撤退すべきである。老朽化した庁舎(事務所)や学校施設などの耐震化や補修、アスベスト除去対策など、安心して業務に専念できる職場環境の改善をはかること。

11. 互助会・互助組合等への補助金の復活、低利の奨学金借り換え制度を創設するなど、地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充をはかること。