

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11月22日
大阪府関連労働組合連合会

総務部長最終回答

コロナ禍で奮闘する職員・教職員を顧みず、一時金削減を回答

来年4月より会計年度任用職員の賃金水準引上げを回答

11月22日、総務部長は、府労組連に対し、秋季年末要求にかか
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）

今季の闘争は昨年引き続き、
コロナ禍による感染症対策のた
め、日程や交渉の規模は縮小せ
ざるを得ませんでした。通常
業務に加え、コロナ対策による
長時間労働の実態や人不足の問
題、会計年度任用職員の待遇改
善など、職場の声にもとづき府
当局を追及してきました。

最終回答では、この間、府労
組連が強く要求していた会計年
度任用職員の給与について「令
和4年4月から『常勤職員の給
料表を基礎』とし『職務経験等
の要素を考慮』する制度に見直
す」との回答がありました。ま
た、獣医師の初任給調整手当に
ついて「令和4年4月から支給
限度額を月額3万5千円とし、
採用の日から最長15年間支給」
との回答もなされました。

最終回答の概要

- 一時金：府人事委員会勧告どおり0.15月分引下げ
 - ・2021年12月：期末手当0.15月分引下げ12月10日に支給
 - ・2022年度以降：6月、12月に支給される月数を0.075月分引下げ

- 獣医師の初任給調整手当
 - ・支給限度額を月額35,000円とし、採用日から最長15年間支給（2022年4月より）

		一般職員	再任用	会計年度
2021年 12月	期末手当	1.125月	0.625月	1.125月
	勤勉手当	0.95月	0.45月	-
	計	2.075月	1.075月	1.125月
2022年 6月以降	期末手当	1.2月	0.675月	1.2月
	勤勉手当	0.95月	0.45月	-
	計	2.15月	1.125月	1.2月

- 会計年度任用職員の給与
 - ・「常勤職員の給料表を基礎」とし「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直す（2022年4月より） ※詳細については協議

- 出産・育児等に係る勤務制度の拡充
 - ・人事院や人事委員会の意見を踏まえ、今後、国制度の詳細が分かり次第、速やかに検討を進め協議

りません。府労組連は、一時金削減の回答に抗議し、以下の見解を示すとともに、最終回答での到達点を確認し、いったん交渉を終結します。そして、大阪全体、全国的な労働者の賃金水準の引上げをめざし、2022春闘に向けた取り組みを進めま

「妊婦しても軽減が取れない」など、当たり前の権利すら行使できない状況になっていることを重く受け止め、「健康で働き続けるために」当局の責任で緊急に人を確保するなど、労働条件の改善を強く求める。

私たちが強く要求してきた会計年度任用職員の賃金について、来年4月から「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直すとの回答があった。詳細について十分な協議を行うとともに、同一労働、同一賃金の原則に基づき、今後とも、非正規職員・教職員の賃金引上げ、待遇改善に取り組みよう求める。

私たちが、以前より災害時等であつても十分に対応できる職員・教職員増をはじめ、労働条件の充実を求めてきた。コロナ禍で府民の生活が脅かされ、公共サービスの重要性が高まり、私たちの要求は「当たり前前」として府民にも理解されている。府の職場では4月～9月に100時間を超える時間外勤務をした職員がのべ487人となり、職員は命と健康を脅かされている。保健所では夜間の電話対応など、心も体も休まる時間がない状況が1年半以上続いており、健全な働き方ができない職場になっている。

「二）賃上げでこそ経済回復できる、職員の生活実態を反映した賃上げを」

「三）子育てや介護との両立、安心して休暇の取れる職場づくりを」

学校現場も、夏休みがある7月8月でさえ、府立全日制高校でのべ1289人が「過労死ライン」で働いていることが府教委の調査で明らかになっている。そのうえ「教育の穴あき（教員未配置）」が小中学校も含め、府下全域で広がっている。政令市・豊能地区を除く小中学校に

11月12日、政府は国家公務員の一時金引下げを今冬の実施はと報道された。岸田首相が経済対策として、民間の賃金引上げを支援する方針を掲げ「民間への影響などコロナ禍の異例の状況で国政全般の観点が必要」と慎重に検討している。この間、労働者の賃金引上げが経済回復につながること、公務の賃金引上げが民間に良い影響を及ぼす

他にも、時短ハラスメントの根絶、ハラスメントの未然防止、今年度の人事評価の中止、行政職2級3級の最高号給滞留の解消、非正規職員・再任用職員の待遇改善、子育て支援・労働安全衛生対策の抜本強化、咲洲庁舎からの撤退など、未解決の問題が多く残されている。これらの問題についても引き続き、検討するよう求める。

災害時など緊急事態であつても住民の命と暮らしを守り、子どもたちが安心して学べる環境づくりが必要である。

最終回答では「一時金引下げ」が示されたが、コロナ禍の中、身を粉にして働いている職員・教職員の勤務実態に全く応えないものであり、断じて許せない。

「二）賃上げでこそ経済回復できる、職員の生活実態を反映した賃上げを」

◆2021年度 秋季要求「最終回答」と府労組連の態度

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. 職員・教職員の賃金・諸手当改善、非常勤職員の賃金・待遇改善、定年引上げ	●月例給については、人勧どおり、改定を行わない。 ●初任給調整手当については、令和4年4月から、支給対象に獣医師を追加し、その支給限度額を月額3万5千円として、採用の日から最長15年間支給。 ●会計年度任用職員の給与については、令和4年4月から、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直す。詳細については、今後皆様方と協議。 ●定年延長については、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。定年引き上げ後の職員の給与等については、国家公務員の取扱いを踏まえ、均衡の原則に基づき対応。	初任給調整手当は受諾。 月例給の改定を行わないは反対。その他は交渉継続
3. 一時金削減反対	●期末・勤勉手当については、人勧どおり、本年12月の期末手当の支給月数を年間 0.15 月分引き下げることとし、条例等に基づき、12月10日に支給。なお、令和4年度以降については、期末手当の6月及び12月に支給される月数を各 0.075 月分引き下げ、1.2 月分とする。 ●会計年度任用職員については、条例に基づき、常勤職員の取扱いに準じて、期末手当の支給月数を改定する。	一時金の引下げは反対
4. 相対評価の中止、評価制度の賃金反映撤回	●人事評価制度をよりよい制度となるよう取り組む。 ●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。 ●「評価・育成」は必要に応じて改善に取り組む。	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. 異常な時間外勤務の解消、労働時間短縮	●知事部局においては、時間外勤務縮減と職員のさらなる意識改革を目的として、原則、勤務時間終了後に職員端末機を自動的にシャットダウンするシステムの令和4年1月導入に向けて取組みを進めているところ。 ●人員配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、必要な業務量に見合った適正な配置に努めている。 ●フレックスタイム制度については、所属長が公務の運営に支障がないと認める場合に、職員の申告を経て勤務時間を割振ることができるといふ制度趣旨を徹底していく。	交渉継続
7. 教職員の異常な長時間・過密労働の解消	●各学校長、市町村教育委員会に対して指導しているところであり、勤務時間管理については、各学校長により適切に行われるものと認識。 ●新規採用数は、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定しているところ。可能な限り新規採用者を確保していく。	交渉継続
8. 休暇等の制度拡充	●出産・育児等にかかる勤務制度の拡充については、人事院の意見の申し出及び人事委員会の意見を踏まえ、今後、国制度の詳細が分かり次第、速やかに検討を進め、皆様方と協議。 ●生理休暇については、取得しやすい環境作りに努める。	交渉継続
9. 職場環境改善、労働安全衛生対策	●労働安全衛生対策は、その運営の充実に努めているところ。 ●快適な働きやすい職場環境づくりに努める。	交渉継続
10. 咲洲庁舎撤退、安全で快適な職場	●職場環境の改善については、引き続き、努力していく。	交渉継続
11. 福利厚生事業の拡充	●共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応。	交渉継続