

# 府労組連ニュース

2022年6月20日  
大阪府関連労働組合連合会

大阪府関係職員労働組合(府職労)06-6941-3079 / 大阪教職員組合(大教組)06-6768-2330

## 総務部長最終回答

### 【公共済・地共済】会計年度任用職員等の人間ドック、常勤職員と同様の措置検討 【地共済】『55セルフドック』人間ドックに一本化、胃カメラ自己負担なし、脳ドックの一部助成検討

## 全ての労働者の賃上げと最低賃金引上げの取り組みをいっそう強めよう

6月17日、総務部長は、府労組連に対し、最終回答を行いました。(最終回答の要旨と府労組連の態度は裏面に掲載)

今季の取り組みで府当局より示された回答は「妊娠中の職員の通勤緩和について取得しやすい制度となるよう調整」「会計年度任用職員をはじめとする短時間勤務職員に対する人間ドックについて令和5年度より常勤職員と同様の措置を検討」「定年引上げについては9月議会(前半)に関係条例改正案を提出できるよう検討。内容が固まり次第、十分に協議を行う」「地方職員共済組合の55セルフドックは令和5年度から人間ドックへの一本化を検討、前立腺がん検査の基本項目への追加など、55セルフド

ックと同様の措置を検討」「地方職員共済組合の人間ドックにおいて、自己負担なしで胃カメラを選択できるように検討。オプションの脳ドックについても一部助成を検討」との回答が示されました。

しかし、全ての職員の賃金引上げ、会計年度任用職員への勤勉手当相当額の支給、勤務時間数にかかわらず一定の時金の支給、評価制度と賃金反映の中止、過労死ライン超えの長時間労働の解消、安心して働き続けるための休暇制度等の拡充などの要求について、前進的な回答はありませんでした。大いに不満の残

る回答ではありませんが、府労組連は以下の見解を示し、今季闘争はいったん終結し、最低賃金引上げをはじめとする全ての労働者の賃上げをめざす取り組みに全力をあげ、秋の取り組みへとつなげていきます。

### 過労死ライン超えはあつてはならない

コロナ禍において、長時間過密労働は以前にも増して深刻になっていきます。過労死ライン超えはあつてはならない問題です。職員・教職員が過労死の不安を抱えながら働いている実態を重く受け止め、人員増を含めた長時間労働

の解消の対策を早急にとるよう引き続き取り組みを強化します。

また、人事評価・評価育成システムは、生涯賃金にもかかわるうえ、職員・教職員のやる気やチームワークを破壊する害悪となっています。とりわけ、コロナ禍で通常業務が十分に行えない中で人事評価を強行したことによる職員・教職員の憤りは強く残っています。評価結果の賃金への反映中止を強く求めます。

### 生活改善につながる賃上げこそ必要

2017年を除いて10年以上に及ぶ賃金カットや引下げ、引上げの見送り、コロナ禍での2年連続の一時金引下げが強行され、職員・教職員の生活は悪化しています。これらは地方公務員法が定める給与決定の原則にも反する不当なものであり、認めることはできません。

引き続き、職員の生活実態を反映した客観・公正な賃金引上げを強く求めます。そのためにも、全ての労働者の賃上げ、最低賃金の引上げを求める取り組みに全力をあげます。

### 安心して働き続けられる職場環境を

この間、府労組連の取り組みによって、子育て等にかかわる休暇制度を実現してきました。しかし、職場では人不足

足によって、制度があつても取得しづらい状況が広がっています。女性職員・教職員が増えている現状も踏まえ、こうした問題を解決するには、正規職員による代替職員の確保、休暇制度等が取りやすい職場環境の改善、職員・教職員の定数増などが必要不可欠です。安心して働き続けられる職場環境の実現をめざし、引き続き取り組みを進めます。

### 政治の流れを変えて働きやすい職場を

物価の高騰により、私たちの生活は苦しくなる一方です。ドイツやイギリス、アメリカなどでは「低賃金労働者の生活を支える」と、最低賃金を1500円前後に引上げたり、アメリカでは年金を5%アップするなど、国民を支える政策を行っています。

しかし、日本では、年金の引下げ、10月からは高齢者医療費の引上げも予定され、生活悪化に拍車をかけています。政治は私たちのくらしだけでなく、仕事や労働条件にも大きな影響を与えます。最低賃金を決めるのも、公務員賃金のベースとなる人事院勧告や給料に関わる法律や条例を決めるのも政治です。7月10日は参議院選挙も行われますし、7月下旬〜8月上旬には最低賃金も決定されます。働きやすい職場、やりがいのある仕事を実現するために、みんなで声をあげましょう。

◆2022年夏季要求「最終回答」の要旨と府労組連の態度(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・改善を確認。
2. 賃金の引上げ、諸手当の改善、「定年引上げ」による賃金保障	●人事委員会勧告は尊重することが基本。 ●定年の引上げについては、9月議会(前半)に関係条例の改正に係る議案を提出できるよう検討。勤務労働条件に関わる事項については、内容が固まり次第、速やかに十分協議。 ●定年引上げ後の給与等は、国の取扱いを踏まえ、均衡の原則にもとづき適正に対応。	交渉継続。
3. 一時金引上げ	●条例にもとづく期末・勤勉手当を6月30日に支給する。	一時金支給は受諾。引上げ等は交渉継続。
4. 「相対評価」の中止、「評価・育成システム」の廃止・撤回、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・育成システム」は必要に応じて改善に取り組む。 ●(知事部局)職員アンケートを実施し検証する。(学校)評価・育成システムの教職員アンケートは実施時期・方法等も含めて検討。	交渉継続。
5. 府職員・教職員の適正な定数増	●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。 ●教職員定数については、引き続き国へ定数改善を働きかける。	交渉継続。
6. 長時間過密労働の解消、労働時間短縮、労働条件の改善	●府庁版「働き方改革」を作成し長時間労働の抑制に取り組む。 ●勤務時間終了後に職員端末機をシャットダウンするシステムを導入。 ●新型コロナウイルス対策にかかる過重労働対策は、産業医の面談指導や助言指導など適切に対応。 ●交代制勤務は、新たな実施は困難。 ●入所施設の職員配置は、必要な業務量に見合った適正な配置に努め、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組む。	交渉継続。
7. 教職員の時間外労働の解消	●時間外実績が月80時間を超える者にヒアリング等を実施。 ●部活動指導員について、令和4年度は府立学校61校99部に配置、府内19市、135名に補助を行う予定。 ●可能な限り新規採用者を確保していくことにより適正な勤務労働条件の確保等に取り組む。	交渉継続。
8. 休暇等の制度の拡充	●育児休業の取得回数の制限緩和など法改正を踏まえ措置する。 ●妊娠中の職員の通勤緩和は、母子健康手帳の交付を受けている職員を対象としているが、取得しやすい制度となるよう調整。 ●令和4年4月から不妊治療休暇を有給化したところ、その他の休暇や新設は困難。 ●非常勤職員にも出生サポート休暇の創設、産前産後休暇の有給化など、国の制度を基本に、府の常勤職員の状況も勘案し改正したところ。	通勤緩和の取得要件緩和は受諾、その他は交渉継続。
9. 労働安全衛生対策の強化	●令和4年10月より新たに地共済及び公共済に加入となる会計年度任用職員をはじめ短時間勤務職員に対する人間ドックは、令和5年度より常勤職員と同様の措置を検討。 ●地共済における「55セルフドック」は、令和5年度から人間ドックへ一本化。前立腺がん検査の追加など「55セルフドック」と同様の措置を検討。 ●令和5年度から地共済の人間ドックで胃カメラを選択した場合、差額の自己負担なし、オプションの脳ドックの一部助成を検討。	会計年度任用職員等の人間ドック等の検討、「55セルフドック」の一本化、胃カメラの自己負担なし、脳ドック一部助成については受諾。その他は交渉継続。
10. 咲洲庁舎撤退、職場環境改善	●府庁舎が、安全で快適な職場となるよう努める。 ●学校の老朽化対策については、「府立学校施設長寿命化整備方針」にもとづく事業実施計画」にもとづき、計画的な改修等に順次着手。	交渉継続。
11. 互助会・互助組合への補助金復活、福利厚生拡充	●福利厚生事業は、共済組合と互助会等が役割分担を図りながら対応。	交渉継続。