

## 知事あて秋季年末要求書を提出

# 初任給・若手をはじめ子育て世代も含めた大幅な賃上げを 非常勤職員・再任用職員の待遇改善、安心して働き続けられる職場を



府の人事委員会は、一時金0・1月引上げ、初任給と若年層の賃上げを勧告しましたが、この間の物価高騰によつて、若年層だけでなく、子育て世代をはじめ、全ての職員・教職員の生活が苦しくな

### 生活改善につながる 大幅賃上げこそ必要

要求書の提出にあたり、北川委員長は、コロナ第6波、第7波で大阪の死者数が全国ワーストであったことに触れ、公務公共サービスを削り、経済優先・大型開発優先の施策ではなく、府民の命や暮らしを最優先に、福祉・医療・教育を充実した施策を進めるよう要請し、以下の点について強調しました。

10月27日、府労組連(大教組・府職労)は、知事あてに「2022年府労組連秋季年末要求書」(裏面に掲載)を提出しました。コロナ禍の中、異常な物価上昇が続くもと、職員・教職員の生活改善につながる賃上げ、住民の命や暮らしを守り、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、コロナ第6波、第7波で大阪の死者数が全国ワーストであったことに触れ、公務公共サービスを削り、経済優先・大型開発優先の施策ではなく、府民の命や暮らしを最優先に、福祉・医療・教育を充実した施策を進めるよう要請し、以下の点について強調しました。

このままでは、住民の命や暮らしを守り、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。

### 異常な長時間労働は 直ちに解消せよ

府労組連は、コロナ禍以前より長時間労働の解消が喫緊の重要課題だと指摘し、非常事態でも対応できるような人員増をはじめとした体制構築を求めてきました。

コロナ禍で業務が増え、長時間労働はいつそう深刻化し、休みたくても休めない、日常の疲れが取れないなど、健康に害を及ぼす状況になっています。

知事部局では、昨年度、月100時間を超える時間外勤務をした職員がのべ858人となり、いつ誰が死んでもおかしくない状況が放置され、

保健所ではいまだに公用携帯電話を持ち帰り、自宅でも深夜・休日の対応をしなければならぬ状態が続いています。

### 「教育の穴あき」を 直ちに解消すべき

学校では必要な教員がいない「教育の穴あき」が8月時点で、府内の小中学校で200人を超えるという異常な事態となっています。

府教委は「定数内は正規教員が基本」と言いながら、昨年より270名多い定数内講師2841名が配置されているという実態となっています。

神戸市や千葉県では採用予定数を大幅に上回る正規採用者を確保し、社会問題となっている教員未配置の解消に踏み出しています。

職員・教職員の働き方を改善するには正規職員を増やすことが不可欠です。抜本的に定数を改善し、正規採用者を増やすこと、大阪で働きたい人を確保するためにも、他府県を上回る待遇改善を行うことを強く求めました。

### 府政や教育の一翼を 担う非正規職員・教職員の待遇改善、安心して働き続けられる 制度に

会計年度任用職員を含む非正規職員・教職員の賃金や労働条件については、この間

の交渉で一定の改善はありましたが、依然として低い賃金水準と不安定な雇用形態に置かれています。

非正規職員・教職員は、正規職員と同様に行政・教育の一翼を担い、職務を遂行しています。業務量に見合う必要のない職員・教職員を増やすとともに、非正規職員・教職員を継続的に任用するなど、賃金・労働条件の改善が必要です。

とりわけ、一時金については、正規職員と同様に引上げたいと、府労組連は強く求めました。

### 評価制度の中止・見直し、休暇制度の拡充、休暇の取得できる 人員配置を

委員長のあいさつに続く、要求の趣旨説明では、再任用職員の賃金水準引上げや評価制度の中止・見直し等の要求についても強調し、前向きな回答を求めました。

また、休暇制度の拡充については、この間の私たちの要求や交渉の結果、制度拡充もありましたが、女性職員・教職員が増えているもと、仕事が忙しく、これらの休暇制度が取得しにくいという声も大きくなっていることを指摘し、あらためて、人の配置、人員増の必要性を強調しました。

そのうえで、子の看護をはじめ、出産や育児、介護等の休暇制度を拡充するなど、仕事と家庭の両立支援制度の充実・改善、とりわけ、障害のある子を育てる職員の休暇制度を創設・拡充することを強く求めました。

加えて、女性職員・教職員が増えているもとで、女性職員・教職員健康を守り、母性保護のため、生理休暇を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や取得実績の調査なども求めました。

要求書を受け取った海老原副知事は「コロナ対策について府民の健康を守ることを第一に、全庁を挙げて取り組んできた職員に感謝申し上げます」と述べ、各職場で奮闘している職員の給与・勤務条件に係る重要なものと認識し、誠実に協議すると答えました。

府労組連は、職場からの取り組みを進めるとともに、折衝・交渉を重ね、要求の前進をめざします。

## 秋季年末要求実現 府労組連 11・8 オンライン決起集会

2022年11月8日(火)  
19時~20時

※参加には事前登録が必要です

★団体交渉報告  
★職場からの発言



## 2022年府労組連秋季年末要求書

1. 労使慣行、労使間の確認事項を遵守すること。労働条件等の変更にあたっては、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を適用し、初任給を基礎とし、勤続年数や職務経験に応じて最高号給に至るまで経験加算すること。  
退職手当をはじめ、諸手当(地域手当、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当等)についても常勤職員と同様に支給すること。  
また、非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。
- (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) 通勤手当については、働き方改革や職員の利便性の観点からも、実際の通勤経路にもとづき支給すること。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) 在宅勤務や出張先等で止むを得ず、職員・教職員が自分の携帯電話等を使用しなければならなかった場合、通話料等について実費弁償すること。
- (9) 「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。
- (10) 再任用職員の賃金については、定年退職時と同じ級を適用し、定年退職時の7割以上の水準を維持すること。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. 一時金を大幅に引上げ、12月9日に支給すること。「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金支給月数を常勤職員と同じ月数にすること。非常勤職員については、勤務時間にかかわらず全員に支給すること。

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。

5. 府民サービスの向上とよりよい教育を実現し、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・教職員体制が必要である。また、非常勤職

員(会計年度職員)は、正規職員と同様に行政・教育の一翼を担い、職務を遂行している実態がある。業務量に見合う必要な職員・教職員を増やし、非常勤職員(会計年度任用職員)を継続的に任用するなど、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、職員体制の充実など、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とともに、持ち帰り残業や不払い・サービス残業の根絶に努めること。
- (5) 入所型施設(子どもライフサポートセンター、一時保護所等)の職員の休暇取得や長時間労働を解消するため、正規の看護師を複数配置するなど労働条件の改善をはかること。

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き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のものにする。
- (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するなど、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の休暇制度を創設・

拡充すること。

- ① 子育て部分休業の取得要件を「小学校6年生」にまで拡大すること。
- ② 育児・子育て部分休業、介護時間と時間単位の年休の併用を認めること。
- ③ 3人以上の子を養育する場合の子の看護休暇の取得日数を拡充するとともに、子の看護休暇の対象範囲を拡大すること。
- ④ 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。
- (3) 誰もが安心して子育てや介護にかかる休暇制度が利用できるように、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。
- (4) 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。
- (5) 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。また、生理休暇の取得実績を明らかにすること。
- (6) 高齢者部分休業を取得した職員が取得を取消し、再度フルタイム勤務を行える制度とすること。また、高齢者部分休業を取得する場合は代替職員の確保など必要な措置を講じること。

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。現職場への復帰が困難な場合は異動も含めて検討するなどの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。