

5年ぶりに  
府人勧どおりの  
賃上げ実施へ

## 今年4月より初任給・若年層の給料引上げと 一時金(ボーナス)0.1月分引上げなどを回答 会計年度任用職員の報酬を来年4月より引上げ

### 過労死ライン超の異常な長時間労働解消に向けた大幅な増員を厳しく追及

#### 【今季闘争の到達点】

##### ○府人事委員会勧告どおり実施

・給料表引上げ(行政職初任給:高校卒程度4,000円、大学卒程度3,000円引上げ、20歳台半ば~30歳台前半までの職員が在職する号給について改定、その他の給料表は行政職に準じる) ※令和4年4月1日から

・期末勤勉手当 年間0.1月分引上げ、年間4.4月分(再任用職員は0.05月、年間2.3月分) ※令和4年4月1日から

・再任用職員の給料月額引上げ(行政職給料表・医療職給料表(二)の2級・3級、公安職給料表1級~4級) ※令和5年4月1日から

○会計年度任用職員の報酬改定 ※令和5年4月1日より

○高齢者部分休業について1回に限りフルタイム勤務への復帰を認める ※令和6年4月から

11月16日、総務部長は府労組連に対し、「2022年秋季年未要求書」にかかる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記載)

総務部長から示された最終回答では「府人事委員会の勧告どおりに実施することし、①給料表を令和4年4月1日から引上げ、②期末勤勉手当を令和4年4月1日から年間0.1月分引上げ、年間4.4月分に改定、③再任用職員の給料月額を令和5年4月1日から引上げを行うとし、会計年度任用職員の報酬については、常勤職員の給料表改定に準じて令和5年4月1日より改定するとしています。

また、高齢者部分休業について、定年が65歳まで引

き上げられることを踏まえ、令和6年4月から1回に限りフルタイム勤務への復帰を認めるとの回答も示されました。

しかし、府労組連が今季の闘争で強く求め、現場の実態を踏まえて厳しく追及してきた▼物価の高騰が続くもとの全ての職員・教職員の生活改善につながる賃上げ▼会計年度任用職員の待遇改善(報酬引上げ、一時金引上げ、継続雇用等)▼再任用職員の賃金水準引上げと全員2級以上の適用▼評価制度の中止、抜本的

な見直し▼過労死ライン超の異常な時間外勤務解消と業務量に見合った大幅な職員・教職員増▼子育て・介護のための特別休暇の拡充、部分休業と時間年休の併用▼安心して休暇の取れる職場環境(代替職員配置)などの要求に対する前進的な回答はなく、きわめて不満ではあります。到達点を確認し、いったん闘争を中止します。

そして、今後は全ての働く人の賃金と最低賃金の大幅な引上げをめざし、2023春闘に向けた取り組みを強めるとともに、職員・教職員の定数増をめざす取り組みに全力をあげます。

#### 長時間労働の解消は 命にかかわる問題 人員増が不可欠

総務部長の最終回答を前に行われた人事局長との団体交渉では、リアルな現場実態をもとに、厳しく追及し、会計年度任用職員、再任用職員を含む全ての職員・教職員の待遇改善、過労死ライン超の長時間労働の解消と人員増を求めました。保健師からは「朝出勤し、昼ごはんを食べる暇もなく、気付けば電車がなくなり、夜中にタクシーで帰り、次の日も朝から出勤という日が続く、月の休みが3日しかないこともあった」「毎日、保健師や職員が緊急電話を自宅に持ち帰り、たつた一

#### いつまで続くのでしょうか… 安心して眠りたい… 私たちの声を聞いてください!

11月16日、府職労は各保健所から集まった「保健所の夜間・休日の持ち帰り電話を今すぐやめることを求めます」ひとこと要求カード、317人分を人事局長に提出し、3年以上も続く、保健師や職員の夜間・休日の持ち帰り電話での対応を当局の責任で解消するよう求めました。



317人分の切実な声を手渡す保健師

「保健所の夜間・休日の持ち帰り電話を今すぐやめることを求めます」ひとこと要求カード317人分を人事局長に提出

在)実態などを踏まえて追及しました。

これに対し、府当局は「過労死ライン超や教職員未配置は避けなければならぬ。当局としてできる限りの取り組みを行っていきたい」と答えました。

職員・教職員を増やし、必要な人の配置を行なわなければならない、職員・教職員の命や健康だけでなく、府民の命や暮らし、子どもたちの教育も守ることができません。

長時間労働の解消は、命の問題です。この問題について、府労組連は全力で取り組みを進めます。

府労組連第2回中央委員会  
11月21日(月)20時より オンライン

◆2022年度 秋季年末要求「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、人勧どおり実施する。給料表については、令和4年4月1日から改定する。 ●技能労務職給料表については、行政職給料表に準じた取扱いとし、その他の人事委員会勧告についても行政職給料表が適用される職員に準じる。 ●勧告実施に伴う差額支給の時期については、関係条例の議決を得られれば、その段階で改めてお示しする。 ●再任用職員の給料月額については、令和5年4月1日から引上げる。 ●会計年度任用職員の報酬について、常勤職員の給料表の改定に準じて、令和5年4月1日から改定する。	・人勧実施による給料表の改定、再任用職員の給料引上げ、会計年度任用職員の報酬の改定については受諾 ・その他は交渉継続
3. 一時金の引上げ	●期末勤勉手当について、令和4年4月1日から年間0.1月分を引上げ、年間4.4月分に改定し、その割り振りは、勤勉手当について、6月及び12月に支給される月数をそれぞれ0.05月分引上げ、1.0月分とする。	・一時金の引上げは受諾 ・会計年度任用職員も常勤職員と同様に支給、引上げを強く求める
4. 相対評価の中止、評価制度の賃金反映撤回	●人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であることから、引き続きよりよい制度となるよう取り組む。 ●「評価・育成システム」は、今後も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。 ●教職員定数について、文部科学省では、令和5年度概算要求において、小学校における高学年の教科担任制の推進と少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等を図るための予算が計上。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	●時間外勤務等の適正化、年次休暇の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取り組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 ●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。 ●新型コロナウイルス対策にかかる過重労働対策については、職員や所属長に対して、産業医による面接指導や助言指導を実施するなど適切に対応。	・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。 ●本年9月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対して、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラートメール」を送信する仕組みを開始した。 ●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	●知事部局については、知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりを推進するとともに、同年4月に育児休業の取得意向確認の義務化、同年10月に子育てハンドブックや子育て支援サイトのリニューアルを行った。 ●府立学校については、教職員のための子育て支援ポータルサイトの更新を定期的に行う等、引き続き育児休業の取得促進に努める。 ●生理休暇については、制度の趣旨を総務事務システム内の各種規定・手引き集に掲載するなど周知をしている。 ●高齢者部分休業につきましては、定年年齢が65歳まで引上げられることを踏まえ、令和6年4月から1回に限りフルタイム勤務への復帰を認める。	・高齢者部分休業については受諾 ・その他は交渉継続
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。 ●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