

府当局は職員・教職員の健康と生活を守る責任を果たせ

現場のリアルな声をもとに追及



6月9日、府労組連(大教組・府職労)は、5月26日に知事あてに提出した「2023年府労組連夏季要求書」にもとづき、団体交渉を行いました。交渉には各職場を代表して20人が参加しました。

交渉では企画厚生課長より回答が示されましたが、私たちの切実な要求にはいっさい応えていない大変不満の大きいものでした。

府労組連は、職場の代表者がリアルな職場実態を報告し(囲み参照)、切実な要求に応えるよう求めました。

生活改善につながる賃上げを行え

この間、物価高騰が続くなか、職員・教職員の賃金は上がっておらず、生活改善や人材確保の観点からも賃上げを行うよう求め

かつてのよう到大阪府人事委員会の勧告を実施しないようなことはあつてはならないと、府当局の姿勢を正しました。

また、会計年度任用職員の賃金引上げ、待遇改善についても強調し、とりわけ非常勤講師の報酬については、授業準備などの在校時間も含め

た実態に見合った改善を行うよう求めました。

相対評価は抜本的に見直すべき

相対評価については、導入後10年が経過し、毎年検証を行っているにもかかわらず、依然として矛盾や問題が解消されていないと指摘し、下位評価の分布割合まで決めていることが問題であると追及し、抜本的な見直しを求めました。

交渉の中では「今年度は人事給与制度改革の取り組みも合わせて職員アンケートを実施する」との考え方も示されました。

長時間労働の主要因は職員・教職員不足

この間の職員・教職員の異常な長時間労働の問題については、時間外勤務縮減のためのさまざまな取り組みを行っているにもかかわらず、年間360時間の上限規制を上回っている職員・教職員が多数いることや月100時間も及ぶ時間外勤務が依然としてある実態を指摘し、業務

量に見合う人の配置がされていないことや休職や年度途中の退職などの欠員補充や代替職員が配置されていない問題を指摘しました。

また、育児部分休業などの時短勤務を取得しても業務量は変わらず、早朝に出勤したり、休日出勤をしなければならぬ実態についても指摘しました。

府当局からは「緊急時の対応など時間外勤務が発生する要因はさまざま」との考え方が示されたため、府労組連

は、さまざまな要因があつたとしても、上限規制超えや過労死ラインを超えるような事態になっているのは、明らかに人が足りていない証拠だと追及し、抜本的な職員・教職員増を求めました。

職員が退職せずに働き続けられる制度を

休暇制度の拡充では、職員が子育てや介護をしながら退職せずに働き続けられる

ように制度拡充を求めました。とりわけ、昨今、子どもの不登校が増加しているも子どもが不登校になったときに利用できる制度を整備するよう強く求めました。

引き続き、要求実現めざし交渉を継続

交渉の最後には、今回の回答が職員・教職員の切実な要求に全く答えていないと指摘し、あらためて人事局長との団体交渉を求めました。

業務量に見合う職員の配置を

府職労 / 福祉支部

私の1月以降の時間外勤務時間は、84時間、100時間、96時間、100時間、91時間となり、職場では私も含め4人が100時間を超えている。ギリギリの状況でみんながんばっている。

大阪府の子ども家庭センターは6センターあり、国の職員配置基準に対して300人近く不足している。毎年度増員されても全然足りていない。かつて職員採用を行わなかったことで、ベテランや中堅層が少なく職員の育成にも手が回らない現状を生み出している。職員配置計画の見通しの甘さのツケを職員に押しつけるのはやめてほしい。日々続々と入る相談、通告に必要最低限の業務をこなすことで精一杯で、予防的な支援や相談がなかなか追いつかない。そのことが職員のやる気を削ぎ、精神的に追いつめていくことにもなっている。

そうした状況を改善するには、増員しかありません。そして、職員が働き続けられる勤務条件の整備と職場の環境改善をしてください。職員の善意任せの状況を変えてください。

「前倒し任用」の拡大を

大教組 / 大障教

産育休代替講師の前倒し任用が支援学校にも適用され、歓迎の声が届いているが、対象は小中学部のみで7月30日までに産育休に入ることがわかっている場合と限定されている。支援学校では妊娠判明時から週15時間、事由書のある場合は週18時間の軽減講師に来てもらうことができ、妊娠者が安心して働くことができるだけでなく、職場全体にとってもありがたい制度となっている。

しかし、制度があつても軽減講師や産育休代替講師が見つからないという学校もたくさんある。ある支援学校では昨年4人が産休に入ったが常勤の代替講師が配置されたのは1人だけでした。非常勤講師で授業の穴を埋めても担任業務や分掌の仕事は周りの負担となる。

産育休代替講師の前倒し任用は、年度途中で講師が見つからない教員未配置を未然に防ぎ、職場全体の負担軽減となる制度であり、ぜひ小中学部だけでなく、すべての学部や職種に適用できるようにするとともに、2学期、3学期中に産育休に入る場合もその学期の初日から前倒し任用できるようにしてください。