

# 府労組連ニュース

2023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

要求  
実現

## 7月より育児部分休業、子育て部分休暇、介護時間等と時間年休の併用可能に 子育て部分休暇(現行小学校3年生まで)の対象拡大に向けて検討を約束

## 大幅賃上げ、非正規職員の待遇改善をめざし、秋に向けた取り組みを進めよう

### 今回の府労組連の交渉での前進・確認点

○一時金(ボーナス)は条例どおり6月30日に支給

夏期一時金支給月数

	一般職員	再任用職員	会計年度任用職員
期末手当	1.2月	0.675月	1.2月
勤勉手当	1.0月	0.475月	
計	2.2月	1.15月	1.2月

※条例上の支給月数  
※在職期間に応じて支給  
[例]4/1入庁の職員については、4/1~6/1までの期間率(30/100)を乗じて得た額を支給

○育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等と時間単位年休の併用取得を今年7月より可能とする

○子育て部分休暇の対象となる子の年齢引上げについて他府県の状況等を踏まえ検討

6月19日、総務部長は府労組連に対し「2023夏季要求書」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「人事委員会勧告

は、労働基本権制約の代償措置であり尊重することが基本」との考え方が示され「育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等と時間単位年休の併用取得を今年7月より可能とする」「子育て部分休業の対象となる子の年齢引上げについて他府県の状況等を踏まえ検討」との回答が示されました。これは府労組連が職場の声にもとづき要求していたものであり、この間の交渉を通じて

勝ち取った成果です。

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、非常勤講師等の待遇改善▼再任用職員の賃金水準引上げ▼評価制度の中止、抜本的な異直し▼過労死ライン超え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、子どもが

不登校となった場合の休暇制度▼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、きわめて不満の残る内容となっています。府労組連は、交渉での到達点を確認し、今季の闘争を最終するとともに、秋季年末要求闘争に向けて、大幅な賃金の引上げ、職員・教職員増をはじめ、切実な要求実現をめざす取り組みを進めます。

### 正規も非正規も 大幅賃上げめざして

今回の交渉では、再三にわたって、物価高騰が続くもとで、職員・教職員の生活が悪化していることを伝え、賃上げを行うよう求めてきました。これに対し、府当局は「人事委員会勧告は労働基本権制約の代償措置であることから尊重することが基本」との回答をくり返していますが、これまで何度も人事委員会勧告を尊重せず、不当な賃金削減・抑制が繰り返してきました。

府労組連は「労働基本権は憲法で定められた権利でもあり、いかなる事情があろうと尊重しなければならぬものだ」と指摘し、今年度は大幅な賃上げを行うよう求めました。また、会計年度任用職員や非常勤講師の賃金が低す

ぎることについても指摘し、賃金水準の引上げを求めました。とりわけ、非常勤講師の報酬については、人の確保の観点からも時間数に応じた一時金の全員支給をはじめ、待遇改善を強く求めました。

### 職員・教職員が安心して 働き続けられる職場を

交渉では、現場の声にもとづいて職員・教職員の異常な長時間労働の実態を示し、抜本的な改善を求めました。「業務の見直し」「所属長マネジメント」などの回答は示される一方、根本原因である業務量に応じた人の配置がされていない問題については、まともな回答が示されていません。

過労死ラインを超えるような働き方の根絶、年間360時間の上限規制の遵守、職員・教職員の大幅な増員、代替職員の完全配置による欠員の解消、常勤講師の「前倒し任用」の拡大などを強く求めました。

### 職員・教職員のやる気 向上につながる改革を

いま、府当局は「人事給与制度改革」を進めています。これに対し、府労組連は、この間の長きに渡る職員・教職員の削減や採用の抑制、20

10年の給与制度改革、職員基本条例や相対評価、評価育成システムの導入など、この十数年間で大阪府が本当に働きづらい職場になったと指摘し「人事給与制度改革」については、評価制度の見直しも含めて、職員・教職員のモチベーションの向上、過重労働の解消、働きやすい職場づくりを大前提として進めるべきと主張しました。

### 労働組合に加入し みんなの力で

今回の交渉でも「育児部分休業、子育て部分休暇、介護時間等と時間年休の併用可能」を実現し、子育て部分休暇(現行小学校3年生まで)の対象拡大に向けた検討を約束させることができました。このように、少しずつですが労働組合が切実な声を聞いて要求し、交渉することで実現することがあります。賃金アップやさまざまな制度改革は労働組合があるからこそ実現できます。そして、労働組合が勝ち取った成果は全ての職員・教職員に還元されます。労働組合に加入していない人はこの機会に加入してください。

### 府労組連

### 第1回中央委員会

○6月22日(木)

20時より

○オンライン開催

## 2023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・勤務条件は人事給与制度改革の取組みなども踏まえ、所要の協議を行う。	・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	○人事委員会勧告は、労働基本権制約の代償措置であることから、尊重することが基本と考えている。	・交渉継続
3. 一時金の引上げ	○条例にもとづく期末・勤勉手当を6月30日に支給する。	・一時金の支給は受諾 ・会計年度任用職員も常勤職員と同様の支給を強く求める
4. 相対評価の中止、評価制度の賃金反映撤回	○相対評価をよりよい制度となるよう取り組む。職員アンケートを実施し検証する。 ○「評価・育成システム」は必要に応じて改善に取り組む。教職員アンケートは実施時期・方法等も含めて検討する。	・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年度当初予算において、小学校における35人学級の計画的な整備と小学校高学年の教科担任制の推進、働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応を図るため定数改善が行われたことを踏まえて、配分を行った。	・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」における様々な取組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 ○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する。 ○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。	・交渉継続
7. 教職員の異常な長時間・過密労働の解消	○令和5年2月に、グループウェアを活用する等、校務運営の効率化を図るため、10項目の取組みを示し、令和5年4月から各府立学校において取組みを開始。また、令和5年4月より毎週1回以上の全校一斉定時退庁日を実施しているところ。 ○令和5年度より、部活動の活性化を図るとともに、部活動に係る教職員の負担軽減を図るため、複数校での合同部活動を行う「部活動大阪モデル」を推進し、顧問教員の負担軽減に努める。 ○欠員の解消については、令和4年度からペーパーティーチャーを対象とする研修を実施するなど、代替教員の確保に努めていますが、年度途中で生じた欠員の代替教員の確保が困難な状況が依然として続いていることから、代替教員の前倒し任用を拡充するなど、欠員が生じることのないように取り組む。	・交渉継続
8. 休暇等の制度拡充	○育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等と時間単位年休の併用取得を今年7月より可能とする。 ○子育て部分休暇の対象となる子の年齢引上げについて他府県の状況等を踏まえ検討する。 ○子どもの不登校については要求に応えることは困難。在宅勤務やフレックスタイム制度を活用していただきたい。 ○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している。	・育児部分休業、子育て部分休暇及び介護時間等と時間単位年休の併用取得は受諾 ・子育て部分休暇の対象となる子の年齢引上げは早期実現をめざし交渉継続 ・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