

知事あて夏季要求書を提出

中堅・ベテランを含む全ての職員・教職員的大幅賃上げを オンコール手当支給、欠員補充、子の看護休暇拡充、トイレ洋式化など、働きやすい職場づくりを

5月27日、府労組連(大教組・府職労)は、知事あてに「2024年府労組連夏季要求書」(裏面に掲載)を提出しました。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。

要求書提出にあたり、北川委員長は、これまで職員・教職員の賃金や府民サービスを削減・抑制してまで貯めてきた財政調整基金について、吉村知事が万博の赤字補填に使う可能性があると発言したことに対し、厳重に抗議するとともに、府民のくらし最優先の施策を行うことを強く求め、次の3点について強調しました

人を増やしてこそ長時間労働解消できる

【1】長時間労働が慢性化し、過労死ライン超えが後を絶たしません。昨年4月、府立の高校では教員の1割強の972人が過労死ライン80時間を超えています。昨年の府人事委員会の報告は、2022年度一般行政職の時間外年間360時間を超える職員が2割増加していること、80時間を超える職員は410人と報告し、長時間労働が改善されておらず、実効性あるとくみ徹底する必要があると指摘しています。

府労組連は、長時間労働解消には、職員・教職員を増員し、業務量に見合う配置を行うべきと、くり返し要求し

続けてきました。職員・教職員の健康を守り、災害等の非常時でも、府民のいのち・くらしを守ることでできる体制がとれるように、職員・教職員を早急に増やすべきです。また、万博関連業務によって業務量が増加している実態もあります。人員増による負担軽減の措置を求めました。

相次ぐ欠員を直ちに補充せよ

職場では人が足りないばかりか、欠員も補充されず、働きにくい状況が広がり、退職者や休職者が後を絶たないという悪循環に陥っています。人を確保することは当局の最低限の責任です。業務量に応じた適正な人員配置を強く求めます。

生活改善につながる賃上げを直ちに実施を

【2】昨年は27年ぶりに全職員の賃金引上げが実現しました。大阪府では全都道府県で一番大きな公民較差があったにもかかわらず、30歳後半以降の職員は500円の引上げという全国最低の引上げとなりました。

職場では不満・落胆の声が広がり、職場で若手職員を育成し、中心的な役割を担っている中堅・ベテラン職員のモチベーションは著しく低下しています。物価高を上回る賃金引上げを求める声は強まっています。公務員の賃金は民間労働者にも大きな影響を及ぼします。全ての職員・教職員的大幅な賃金引上げを強く求めました。

非常勤職員・教職員の大幅賃上げ、待遇改善を

【3】公務職場において、会計年度任用職員を含む非正規職員・教職員は正規職員と同様に公務公共サービスを支える役割を担い、府民や子どもたち、保護者に責任を持つて、職務を遂行しています。しかし、正規と非正規では賃金・待遇の格差が大きくあります。「同一労働・同一賃金」「均等待遇」を公務現場が率先して行うべきです。

大阪で働く非正規職員・教職員が、他県に逃げることで、人手不足に拍車がかかりました。非正規職員・教職員の賃金・労働条件の改善を強く求めました。

夜間・休日に緊急対応する職員にオンコール手当を

委員長のあいさつに続く要求の主旨説明では、まず初めに、労使慣行の遵守について確認し、非常勤職員を含む

全ての職員的大幅賃上げ、諸手当の支給、再任用職員や実習教員・寄宿舎指導員の賃金水準の引上げ、通勤手当の支給要件の緩和の拡大などを強調しました。

また、夜間・休日に自宅待機し、緊急業務に対応している職員の実態を直視し、オンコール手当支給等の必要な対応を行うことを強く求めました。

子の看護休暇の日数・要件拡大など休暇の拡充を

休暇等の制度拡充等の要求については、非常勤職員の病気休暇、生理休暇、子の看護休暇、短期介護休暇などを常勤職員と同様に有給とすることを強く求めました。

また、どの職場でも産・育休、病気休暇などで欠員が生じ、男性の育休取得も促進されるもと、さらに欠員が増え、残された職員が多忙化するという実態や部分休暇(休業)を取得する職員も増えていくが、代替職員の補充がないため、業務量が軽減されず、制度が十分に利用できない実態について指摘し、職員・教職員が安心して休暇制度が取得できるよう、欠員補充代替職員の配置を強く求めました。

そのうえで、子の看護休暇の取得日数や対象要件の拡大、家族休暇やリフレッシュ休暇の復活、不登校の子どもや障がいのある子どもを養育する職員の特別休暇の新設

など、特別休暇の拡充を求めました。

労働安全衛生対策の抜本的強化については、この間、メンタル疾患等で休職する職員・教職員が増えていることやハラスメントが増加している実態を示し、それぞれ対策を行うよう求めました。

労働組合に加入し、みんな賃上げ実現しよう

要求書を受け取った渡邊副知事は「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要求と認識し、誠実に協議する」と答えました。これまで不十分ながらも賃上げを実現し、現在の休暇制度をつくらせてきたのは、労働組合が交渉し、勝ち取ってきた成果です。今後も府労組連は、職場からの取り組みを進め、事務折衝、団体交渉を重ね、要求実現をめざします。

今回の交渉で勝ち取った成果も全ての職員・教職員に還元されます。だからこそ、みんなで力を合わせる必要があります。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。

【次回交渉日程】

- 企画厚生課長交渉
6月11日(火)14時
- 交渉報告会
6月11日(火)19時
オンライン
(Zoom)



2024年府労組連夏季要求書

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) 非常勤職員を含む全ての職員・教職員に対し、物価高騰を上回る大幅な賃金引上げを行うこと。とりわけ中堅・ベテラン職員の賃金引上げを重視すること。地域手当の府下一律支給を堅持し、支給率を上げること。(2) 非常勤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。専門職については近隣自治体等の状況を踏まえ必要な加算をすること。

退職手当、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。

全ての実習教員・寄宿舎指導員が教育職2級の水準に到達できる制度に改善すること。

(4) 「給与制度改革」によって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上げること。

(7) 通勤手当については、職員の利便性や通勤の実情も踏まえ、実際の通勤経路にもとづき全ての職員を対象に支給すること。交通用具使用に係る通勤手当の引上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。

(8) 再任用職員の賃金については、定年退職時の7割以上の水準を維持すること。また、扶養手当や住居手当をはじめ、定年前職員と同じ手当を支給するとともに、全ての再任用職員を2級以上に任用するなど待遇改善をはかること。

(9) 夜間・休日の公用携帯電話による持ち帰り対応、自宅待機(呼び出し)業務に対応する職員に対し、業務を行った時間は時間外勤務扱いとするとともに、オンコール手当を支給すること。また、勤務時間外に災害時の緊急対応や水防業務等に従事する職員に対しては、出勤を命じた時点から時間外勤務手当を支給すること。

(10) 奨学金を返済している職員・教職員に対する負担軽減につながる制度を創設すること。

3. 一時金を大幅に引上げ、6月28日に支給すること。再任用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、勤務時間数にかかわらず全員に支給すること。

一時金の「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。

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、ハラスメントや不払い残業(サービス残業)のまん延を助長し、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、非常勤職員については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、休憩時間の完全取得の徹底、年休取得促進など、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、所属単位の過労死基準(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。

(3) 在宅勤務や時差通勤、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)等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、業務等の都合で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し、一方的な制度の拡大は行わないこと。

(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。十分な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、常勤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) 「前倒し任用」の対象範囲を高等学校や支援学校高等部まで広げるとともに、対象期間を拡大するなど労働条件の改善に必要な措置を講じること。

(5) 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年単位の变形労働時間制」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) 非常勤職員の病気休暇、生理休暇、子の看護休暇、短期介護休暇等について、常勤職員と同様に有給とすること。

(2) 産前産後休暇、育児休暇はもとより、長期の病気休暇(休職)や部分休業・休暇に対する常勤の代替職員の配置を行うこと。年度当初に「余裕人員」を配置し、欠員が生じないようにするなどの措置を講じること。

また、市町村の任期付講師が妊娠した場合にも体育実技軽減講師を配置するなど、労働条件の改善を図ること。

(3) 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。

① 子の看護休暇の取得日数や対象要件を拡充すること。とりわけ、3人以上の子を養育する場合も子ども1人につき5日を付与すること。

② 家族休暇、リフレッシュ休暇を復活させること。

③ 不登校の子を養育する職員が取得できる休暇制度

を創設するとともに、介護休暇等の要件に「子どもの不登校」を位置付けること。

④ 障がいのある子を養育する職員が取得できる休暇制度を創設すること。

⑤ 台風や大雨などの自然災害時に職員の安全が十分確保できるように、計画運休等の実施にかかわらず、必要に応じて特別休暇の対象とするなど柔軟な対応を行うこと。

また、保育所や学校が閉所・閉校となった場合の特別休暇を創設すること。

⑥ 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。

(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、7日未満の病気休暇の場合は診断書の提出を原則不要とするなど、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制度の周知や取得の推奨など、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。

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) 職員の安全衛生向上のため、職場や学校のトイレを洋式化し、衛生管理に努めること。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

産業医による相談体制の強化、産業カウンセラー等の専門家の配置、メンタルヘルス研修の充実など、メンタルヘルス対策の抜本的強化をはかり、メンタルヘルスの事前防止、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。

(6) 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。

(7) 障がい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を復活するなど、地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充をはかること。