

府労組連ニュース

2025年5月26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

安心して働き続けられる賃金・労働条件 めざして要求書提出、**夏季要求交渉**へ 労働組合に加入し力を合わせよう



5月26日、府労組連(大教組・府職労)は、知事あてに「2025年府労組連夏季要求書」(裏面に掲載)を提出しました。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、次の3点について強調しました。

欠員の補充、職員・教職員 増は緊急の課題

【1】長時間労働が慢性化し、過労死ライン超えが後を絶たず、欠員が常態化し、長時間労働を助長している。2023年度、一般行政職の時間外勤務の平均が前年度より増加、教員の時間外在職等時間360時間超えが3割となっている。府労組連は、職員・教職員を増やし、業務量に見合う配置を行うことこそが、長時間労働解消につながる指摘し続けてきた。

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・くらしを守ることも、できる体制をとるためにも、正規の職員・教職員を増やすべきだ。

職場では、欠員で最低限の人数さえ確保されていない状態が慢性化し、「子育てを支援する制度があっても、周りに遠慮して使えない」、「とても取れる状況ではない」、「病気で休めない」など、働きにくい状況が広がっている。早期退職者や休職者も後を絶たない。府は実態を重く受けとめ、最低限の人数は早急に確保するよう手立てをとること、業務量に応じた適正

な人員配置をすることを強く求める。

生活改善、人の確保につながる 賃金引上げを

【2】物価高騰に賃金引き上げが追い付いていない。この間、中堅・ベテラン層の賃金引上げは低く抑えられ、職場では不満・落胆の声が広がり、モチベーションは著しく低下している。物価高を上回る賃金引上げを求める声はいつそう強まっている。

人を確保する観点からも、地域手当の引上げとあわせて、全ての職員・教職員の大幅な賃金引き上げを強く求める。

非正規職員・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、職務を遂行している。

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だ。いま、人手不足が全国的に広がっているもと、どの自治体も、人材確保に向けてさま

で働く非正規職員・教職員が、他府県に逃げないように、非正規職員・教職員の賃金・労働条件の改善を強く求める。

府民を守る仕事に見合った 手当の支給を

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、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求めました。

欠員補充で休暇や休憩が 取得できる職場を

休暇等の制度拡充等の要求については、どの職場でも産・育休、病気休暇・休職、年度途中退職などで欠員が生じ、休暇が取得しづらく、残された職員が多忙化するという実態を示し、年度当初の「余裕人員」の配置、正規職員による欠員補充などを求めました。

子育て支援、更年期障がい など、特別休暇等の拡充を

そのうえで、子の看護休暇の取得日数や対象要件のさらなる拡大、家族休暇やリフレッシュ休暇の復活、更年期障がいに対応する休暇の創設、

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創設など、特別休暇の拡充を求めました。

労働環境の改善等については、休憩室設置、昼休み時間帯の庁内放送及び消灯の廃止、「労働衛生管理のためのガイドライン」にもとづく机・椅子への更新、トイレの洋式化、衛生管理の強化、便座除菌クリーナー設置、衛生用ナプキン常備などを求めました。また、メンタル疾患やハラメント対策を強化するよう求めました。

非常勤職員の継続雇用、賃 上げと待遇改善を

会計年度任用職員に関する要求では、賃金水準の引上げとあわせ、退職手当、地域手当、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当等の支給、3年上限ルールの撤廃・継続雇用、病気休暇、生理休暇、子の看護休暇、短期介護休暇等の有給化を強く求めました。

評価制度は廃止・撤回を

評価制度(「相対評価」「評価・育成システム」、非常勤職員の評価制度については、職員の意欲を低下させ、ハラスメントや不払い残業を助長し、職場に混乱を持ち込むものであり、廃止・撤回すべきと述べました。

そのうえで「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の撤回を求めました。最後に小松書記長は「関

西・大阪万博が開催されている中、台風や大雨などが多発する時期を迎える。万博を支えるにも、災害に対応するため、マンパワーや蓄積された経験やスキルが欠かせない。職員・教職員が府民のため、子どもたちのために安心して職務を遂行するには、それにふさわしい賃金・労働条件の確立が必要不可欠だ」と強調しました。

労働組合に加入し、みんな で賃上げを実現しよう

要求書を受け取った渡邊副知事は「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。

府労組連は職場組合員と力を合わせ、職場からの声を集め、事務折衝・団体交渉を重ね、要求実現をめざします。これまでも賃上げを実現してきたのは、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ことが必要です。労働組合に加入していない人は加入しましょう。

欠員なくせ！
職員・教職員増やせ！
全世代の給料あげて！

人事委員会あて
署名にご協力を！



2025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・諸手当等を改善すること。

- (1) 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16%に引上げること。
 - (2) 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図ること。また、扶養手当を定年前職員と同様に支給する。
 - (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・寄宿舍指導員が教育職2級の水準に到達できる制度に改善すること。
 - (4) 一時金を大幅に引上げ、6月30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。
 - (5) 常勤の非正規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) 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。
- (9) 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. 慢性的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。開庁時間を短縮するなど実質的な労働時間の短縮、時間外勤務縮減を図ること。
 - (2) 年次有給休暇や特別休暇など、休暇制度を取得・利用しやすい職場環境を整備すること。
- また、休憩時間が完全に取得できるよう職場環境を整備すること。
- (3) 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図ること。
- また、上限規制を上回る時間外勤務を行っている所属を明らかにすることや職員増など労働条件の改善を図ること。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。
- (4) 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すること。
 - (5) 「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図るとともに、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。
 - (6) 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、常勤看護師の複数配置、職員を増員するなど労働条件の改善を図ること。

(7) 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、年度途中の退職等による欠員が生じないよう代替職員(常勤)の配置や年度当初に「余裕人員」を配置するなど、労働条件の改善を図ること。

4. 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図ること。
- (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、抜本的な対策を図ること。
- (4) 「前倒し任用」の対象範囲を高等学校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年単位の変形労働時間制」は絶対に導入しないこと。

5. 休暇等の制度拡充に向け、次の要求を実現すること。

- (1) 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、改善を図ること。
 - ① 子の看護等休暇について、取得日数と要件及び子の対象年齢を拡大すること。3人以上の子を養育する場合は子ども1人につき5日を付与すること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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、計画連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。
- (2) 家族休暇、リフレッシュ休暇、保育特別休暇を復活させるなど、特別休暇を拡充すること。
 - (3) 中高齢の職員が更年期障がい(疑いを含む)により勤務が困難な場合に取得できる休暇を創設すること。
 - (4) 7日未満の病気休暇(入院を除く)の場合は、通院日の前後も含めて診断書の提出を不要とするなど、改善を図ること。
 - (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
 - (6) 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。

6. 非常勤職員(会計年度任用職員)の待遇改善について、次の要求を実現すること。

- (1) 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。専門職については時給2000円以上を支給すること。
- (2) 一時金(期末手当・勤勉手当)については勤務時間数にかかわらず、全ての非常勤職員に支給すること。
- (3) 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。
- (4) 雇用については3年上限ルールを撤廃し、継続雇用するなど労働条件の改善を図ること。
- (5) 非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。
- (6) 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。

7. 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) 職員の安全と健康を守り、快適な職場環境にするため、全ての職場の冷暖房運転期間を大幅に拡大すること。期間に関係なく室内温度に応じて柔軟に運転すること。また、運転時間については、フレックスタイム制度によるフレキシブルタイムも考慮し、午前8時～午後10時とすること。
 - (2) 全ての職場(所属単位)の休憩室設置、昼休み時間帯の庁内放送(緊急時を除く)及び消灯を廃止するなど、職員が十分に休憩できる環境を整備すること。
 - (3) 全ての職場の机・椅子を労働安全衛生法・労働安全衛生規則及び「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」にもとづくものに更新すること。
 - (4) 職員の安全衛生向上のため、全ての職場や学校のトイレを洋式化し、トイレ空間の臭気管理(常時換気等)や衛生管理に努めること。全てのトイレに温水洗浄便座、擬音発生装置、便座除菌クリーナーを設置すること。女性用トイレには衛生用ナプキンを常備すること。
- また、「事務所衛生基準規則」にもとづき、便房を設置(男性用大便所の便房の数60人に1つ、男性用小便所の箇所数30人に1つ、女性用便所の便房の数:20人に1つ)するとともに、「独立個室型の便所」の設置を推進すること。
- (5) 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。また、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・開催するなど、働きやすい職場環境の改善に努めること。
 - (6) 定期健康診断など健康管理体制の拡充を図ること。人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充を図ること。
 - (7) 女性検診を毎年受診できるように拡充すること。「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。

- (8) ストレスチェック制度は、個人情報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。
- (9) 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図ること。
 - (10) 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、職場環境の改善を図ること。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。

8. 条例の趣旨を逸脱し、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」「評価・育成システム」、非常勤職員の評価制度は廃止・撤回すべきである。とりわけ、「目標設定票(チャレンジシート)」「自己申告票」は直ちに廃止すべきである。「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(扶養手当の算出基礎からの除外)を撤回すること。

9. 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図ること。

また、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し、大手前庁舎西側のスペースに集合庁舎を建設することを要望する。

10. 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図ること。