

府勞組連夏季要求交涉 總務部長最終回答速報

2025年6月20日 大阪府関連労働組合連合

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

切実な職場実態から目を逸らす不誠実な回答 「非常勤職員の病休有給化を検討」の回答引き出す 全世代の賃上げ、オンコール手当実現、欠員解消めざし、秋の交渉へ

夏季要求交渉での前進的回答

- **非常勤職員の病気休暇**
現行の府における付与条件や付与日数及び国制度を勘案して検討していく
 - **常勤職員の部分休業・子育て部分休暇**
令和7年10月から1年につき10日(令和7年度は5日)相当時間数の範囲内で取得することを選択できるよう制度を拡充
 - **地方職員共済組合(知事部局)**
人間ドックのオプション検査の一部助成を拡大、予防接種の助成金額の引き上げを検討していく

交渉で確認した事項

- 45分の休憩時間を与えないことは労基法違反である
 - 業務にかかるグループLINEやメールについては、緊急時等を除いては、勤務時間外にすべきではない。勤務時間外に対応させるのであれば時間外勤務手当を支給。
 - 昼休み消灯について、仕事をしている職員がいる場合、照度を確保するのは当然必要である。
 - 人事評価制度(知事部局)について職員アンケートを実施し、検証を行う

総務部長から示された最終回答では、この間、府労組連が強く要求し続けてきた非常勤職員の病気休暇の有給化について「現行の府における付与条件や付与日数及び国制度を勘案して検討していく」との回答を引き出し、有給化に向けた足がかりを得ました。常勤職員の部分休業・子育て部分休暇について「令和7年10月から1年につき10日（令和7年度は5日）相当時間数の範囲内で取得する」とを選択できるよう制度を拡充する「地方職員共済組合における人間ドックのオプション検査に

ついて、一部助成を拡大するとともに、予防接種の助成金額について引上げを検討していく」との回答も引き出しました。

しかし、府労組連がこの間の交渉で強く求め、現場の実態を踏まえて厳しく追及してきた▼全ての職員の賃上級適用、▼通勤手当の実費支給、▼オンコール手当（待機に対する手当）支給、▼災害・水防等の呼出時からの時間外勤務手当支給、▼職員教職員の長時間労働解消、▼業務量に見合った職員配置、欠員補充、▼正規教職員

6月20日、総務部長は府労組連に対し「この件の裏面要求書」にかかる最終回答を行いました。(回答の裏面と府労組連の態度は裏面に記載)

府労組連は、交渉での到達点を確認し、今回の要求交渉をいったん終結するとともに、秋の要求交渉に向けて、大幅な賃上げ、職員・教職員増をはじめ、働きやすい職場づくりをめざす取り組みを進めます。

○府税事務所職員

職員長交渉での 職場からの発言要旨

府税職場では毎年100名規模の転入、新採職員が6～7割を占め、新採ルール中の若手職員をあわせると大半を占める。そのため再任用や50才代職員が第一線で税務行政を支えている。多くの職員が「再任用職員なし」に職場はまわらない」と感じている。再任用制度ができるた

職員長交渉での 職場からの発言要旨

- 府税事務所職員
府税職場では毎年100名規模の転入、新採職員が6～7割を占め、新採ルール中の若手職員をあわせると大半を占める。そのため再任用や50才代職員が第一線で税務行政を支えている。多くの職員が「再任用職員なしに職場はまわらない」と感じている。再任用制度ができるた

増、「穴あき」解消、▼子の看護等休暇の要件・日数拡大、
▼不登校の子や障がいのある子を養育する職員が取得できる休暇制度、▼家族休暇、リフレッシュ休暇、保育特別休暇の復活、▼更年期障がいの場合に取得でできる休暇、▼非常勤職員の賃上げ、上限3年ルール廃止、特別休暇有給化、▼全職場に休憩室設置、全職場・学校のトイレ洋式化、温水洗浄便座・便座除菌クリーナー等設置、女性用トイレに衛生用ナップキン常備、▼休職者の試し出勤の交通費相当支給、▼相対評価、評価・育成システム中止、▼老朽化した庁舎等の建替え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りました。

○小学校教員

府内のある小学校は「穴あき」3名でスタート、現在5名となっている。別の学校で

○保健所職員

○保健所職員 望せずに市町村の非常勤職員になる人も多い。処遇と賃金が見合ってないからだ。再任用職員の「善意にただ乗りするのをやめ、実態に見合う職務給の原則に応じた賃金水準引き上げを強く求める。

○府立高校非常勤講師

○府立高校非常勤講師

い。

週18時間の非常勤講師

もの学習権も奪う。無理をして倒れた先生や子育てとの両立に限界を感じて退職する先生が後を絶たない。「穴あき」の連鎖を止めるために教職員を増やしてほし

人事委員会あて
賃上げ・増員署名
(6月末まで)
みんなの声で賃上
げ&増員勧告を！



2025年夏季要求に対する「最終回答・説明」と府労組連の態度

要求項目	回答・説明要旨	態度(案)
1. 労使慣行遵守	これまでの経過を尊重し、今後も双方の努力により築いていく。給与・勤務条件に関する諸問題については所要の協議を行う。	・遵守を求める
2. 職員・教職員の賃金・諸手当改善、地域手当16%支給、再任用職員の賃金・一時金支給月数引き上げ、通勤手当改善、オンコール手当支給等	<ul style="list-style-type: none"> 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。 非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しは要求に応じることは困難。 再任用職員の給与格付けは、職務給の原則に基づき決定。勤務労働条件に関する事項は、人事委員会勧告を踏まえ、引き続き十分に協議する。 勤務時間外や休日等に実際に勤務した場合は時間外勤務手当の支給対象。待機について手当等(オンコール手当)を新設することは、国や他府県の取扱いなどから困難。非常時の通勤に時間外勤務手当支給は困難。実際に業務を行った時間は支給する。より実態を把握するため、関係部局に対してヒアリングする。 期末・勤勉手当は、現行条例に基づき6月30日に支給。 	・引き続き要求
3. 慢性的な時間外勤務の解消、労働時間短縮等、欠員補充(知事部局)	<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間は労働基準法に基づき、適切な確保に努める。昼休みの休憩時間は、より柔軟に取得できるよう見直し、大阪府庁版「働き方改革」取組事例集等により周知している。 人員配置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る。 フレックスタイム制度は、公務運営に支障がない場合に、職員の申告を経て勤務時間を割振ることという制度趣旨を徹底する。令和7年1月よりコアタイムやフレキシブルタイムの見直し、選択的週休3日制の全職員への拡大などを実施しているところ。 令和6年度より臨時の任用制度の一般行政職等への拡充を行った。・一定の要件のもと前倒し採用を実施している。 令和7年度より育児、介護、転職等により退職した教職員を対象とした採用選考を実施。(知事部局は令和6年度実施) 	・引き続き要求
4. 教職員の異常な長時間・過密労働の解消(学校)	<ul style="list-style-type: none"> 各校長、市町村教育委員会に指導、勤務時間管理については各校長により適切に行われると認識。 府立学校の1月当たりの時間外在校等時間が80時間を超える者に対してヒアリング等を実施、時間外在校等時間の上限を定め、適正な管理、健康及び福祉の確保を図るよう努めている。 デジタル採点等ICTを活用し校務運営の効率化や多様な人材配置等に取り組み、教員の負担軽減を実現させる。 部活動指導員を令和7年度は府立学校46校64部に配置、府内26市町、238名に補助を行う。「部活動大阪モデル」の推進、令和7年4月30日現在専門性がない顧問が指導する部活動80校194部に、部活動指導員を配置、顧問の負担軽減に努める。 新規採用数は児童・生徒数や教職員の退職者数、再任用職員数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、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。可能な限り新規採用者を確保し、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組む。 欠員の解消に向けて新たに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、人材の確保に努めるとともに代替教員の前倒し任用を拡充するなど、取り組みを進めている。 	・引き続き要求
5. 休暇等の制度拡充	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年4月から子の看護等休暇の取得事由は、子の学校行事への参加等も対象となるよう見直すとともに、子を養育する職員の時間外勤務免除の請求について、子の対象年齢を小学校就学前までに引き上げたところ。 育児部分休業について1年につき10日相当時間数の範囲内の取得を選択できるよう拡充する。(令和7年10月~) 不登校や障がいのある子どもを養育するにあたり、疾病により自力で食事が困難である等、日常生活を営むのに必要な動作ができない場合には、短期介護休暇や介護休暇等の対象とすることが可能。なお、育児介護休業法の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しによる詳細を把握したうえで検討していく。 市町村の任期付講師が妊娠した場合の体育実技担当時間等の軽減は国庫負担制度がなく、要求に答えることは困難。 	・引き続き要求
6. 非常勤職員(会計年度任用職員)の待遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇及び短期介護休暇の取得対象者の雇用期間を6か月以上とする要件を撤廃。(令和7年4月~) 期末・勤勉手当は、総務省マニュアルの内容を踏まえ、週当たり15時間30分以上勤務の職員を支給対象としている。 期末・勤勉手当以外の手当支給は現行の地方自治法の規定では困難。 特別休暇等は国の非常勤制度を基本としつつ、府の常勤職員の状況も勘案しながら改正してきた。生理休暇、子の看護休暇、短期介護休暇等について有給とすることは困難。 病気休暇の有給化については、現行の府における付与条件や付与日数及び国制度を勘案して検討していく。 	・病気休暇の有給化の実施を強く求める ・その他は引き続き要求
7. 職場環境改善、労働安全衛生対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 職員の快適な勤務環境を確保することは非常に重要と認識。大手前庁舎の冷暖房は、令和7年度より機器の点検期間を除き、原則として年間を通じ冷暖房運転を実施とし、一日の運転時間についても、午前8時から午後9時の時間帯に拡大。咲洲庁舎の冷暖房は、午前8時から午後6時30分まで運転、時間延長が必要な場合は申請により対応。 職員が休憩できる環境の整備は、大手前庁舎では別館にオアシスルーム、咲洲庁舎ではリフレッシュルーム等を設置している。 庁内放送は、所属からの依頼に基づき判断。休み時間帯の消灯は、省エネの全庁方針として実施しているところ、必要に応じて例外的に消灯をやめることや部分消灯にするなど臨機応変に対応することも可能。 職場の机・椅子の基準は「情報機器作業のための労働衛生管理基準」に規定し周知。今後とも適した机や椅子の確保に努める。 安全衛生委員会の開催は労働安全衛生規則に基づき、毎月1回以上開催するよう周知している。 トイレの改修は建物構造上の制約がある中、就業者数や男女割合の状況も踏まえ、検討を進めていく。令和6年10月から別館1階において既存の和式便器を洋式便器へ改修する「モデル事業」を実施、令和7年度から他の階も洋式便器に付け替える改修を行う。 府立学校のトイレ洋式化については取り組みを進めていく。令和7年度も、引き続きトイレの洋式化を進める。 地方職員共済組合における人間ドックのオプション検査について、一部助成を拡大するとともに、予防接種の助成金額について、引上げを検討。 試し出勤は、職場復帰支援を目的として休職中に実施するものであることから、給与の支給は、国に準じた取扱いとしており、要求に応じることは困難。 	・地共済の人間ドックのオプション検査一部助成拡大と予防接種助成額に引上げは了解。 ・その他は引き続き要求
8. 相対評価、評価・育成システム、非常勤職員の評価制度の廃止・撤回	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度より相対評価導入による成果や課題を踏まえ、絶対評価・相対評価を5段階から6段階にし、分布割合も変更した。 教職員の評価・育成システムは、これまで所要の改正を図ってきた。今後も適正に運用し、よりよい制度とするため、令和6年度に評価・育成システムに関する教職員アンケートを実施した。「教職員の評価・育成システム」の充実・改善を図っていく。 地方公務員法に基づき、一般職の非常勤職員についても、人事評価制度を実施している。 	・引き続き要求
9. 咲洲庁舎撤退、安全で快適な職場	<ul style="list-style-type: none"> 府庁舎が安全で快適な職場となるよう努める。その他の職場環境の改善について、引き続き努力する。 府立学校の老朽化対策について計画的な改修等に順次着手している。 	・引き続き要求
10. 福利厚生拡充	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生事業の拡充について地方公務員法等の趣旨を踏まえ、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応する。 互助会等への補助金は平成20年度に全額削減したものであり、要求に応えることは困難。 	・引き続き要求