

要求実現めざし団体交渉(課長交渉)を実施 非常勤職員の病気休暇10日有給化を回答 賃上げ・労働条件改善めざし、引き続き交渉へ

11月11日、府労組連(大教組・府職労)は、10月30日に提出した「2025年府労組連秋季要求書」にもとづき団体交渉を行い、要求の実現を強く求めました。

府人勤にもとづく賃上げを直ちに回答を

今年度の府人事委員会の賃上げ勧告について「不十分ではあるが、この間の要求に応える内容に近づいている。当然、実施すべきと考えるが、現時点で回答できない理由は何か」と質しました。企画厚生課長は、給与改定に約200億円の財源が必要なことや国・他府県の取扱いを理由に現時点で判断できないと回答しました。

府労組連は、人事委員会勧告制度は「労働基本権制約の代償措置とされているが、そもそも労働基本権は基本的人権の一つであり、制約してよいものではないし、それほど重いものである。実施するのが当たり前のことであり、直ちに回答すべきである。次回交渉では必ず回答せよ」と迫りました。

また、職場では中高齢職員の努力なしにはまわらない実態があるにもかかわらず、モチベーションの低下が著しいことを指摘し、55才昇給停止の廃止、再任用職員の水準引上げ、一時金支給月数の引上げなどの検討を求めました。

とりわけ、再任用職員の給料月額や一時金支給額が非常勤職員を下回ることも指摘し、全ての再任用職員を2

級以上に格付けすることなどを求めました。常勤の非正規教員についても、他府県・政令市の状況や給特法の附帯決議などを踏まえ2級適用することを求めました。

通勤手当は「最安」ではなく実費支給せよ

通勤手当の改善については、府人勤を踏まえて、駐車場代の支給については、実態に合った支給とすることに加え、自転車等の駐輪場代も対象とすることを求めました。

また、支給要件について、知事部局では実際の通勤経路にもとづく支給がされていないことを、実例も踏まえて指摘し、全ての職員に実際の通勤経路にもとづく実費を支給するよう求めました。企画厚生課長からは「検討を深める」との回答がありました。

実態に応じた手当を支給せよ

夜間・休日の持ち帰り電話での対応や水防業務等の時間外勤務手当の取扱いについては、実際に水防勤務をしている職員が実態を発言し、オンコール手当の創設、水防の呼び出し時より時間外勤務手当を支給するよう求めました。

労働基準法では、緊急の電

に対応しなければならぬ場合は「手待ち時間」とし、勤務時間内と位置付けている。せめて手当ぐらい出すべきではないか。また、水防発令時は指揮命令下に置かれていると考えるのが当然である。発令時から時間外勤務手当を支給すべきだと迫りました。

通常業務の残業増、「適切な人員配置」でないのは明白

知事部局の時間外勤務削減については、さまざまな努力は承知しているが、通常業務に対する時間外勤務は減るどころか増えている。これは、明らかに業務量に見合った配置が適切ではないということではないかと質しました。これに対し、人事課長は「適切な人員配置に努めている」と繰り返し返しました。

府労組連は「適切な配置がされているなら、これほど時間外勤務削減の努力をしているのに、通常業務での時間外勤務が増えるなんてあり得ない」と指摘しました。

また、福祉部の年度途中退職の実態や専門職の代替職員が確保できず、欠員が多発している実態の発言もあり、職員増と欠員の補充について求めました。

さらに、府労組連は「恒常的な時間外勤務が解消できてないもとの働き方改革(時短勤務・ブレ働・フレック・ステレワーク等)は、職場に混乱をもたらし、特定の職員に負担を強いることになりか

ねない。そういう実態も多々報告されている。いずれにしても人が足りていないのは、誰の目にも明らかである」と迫りました。

「前倒し任用」拡大し、未配置の解消を

教職員の時間外勤務、教員未配置については、今年度当初から小学校43人、中学校20人、合計63人の未配置、10月には182人に拡大し、長時間労働がいつそう深刻化し、病欠者や退職者が後を絶たない事態となっていることを指摘し、解決を求めました。

教職員人事課長は「前倒し任用は欠員解消の有効な手段」と認めつつも、「現時点では拡大は困難」との回答に止まりました。

府労組連は、根本的に正規教員を増やさない限り解決しないことも指摘し、その具体策の一つとして「前倒し任用」の拡大などを求めました。

安心して働き続けられる職場環境改善を

休暇制度の拡充については、子の看護等休暇の要件拡大(全ての学校行事参加を対象とする、感染症以外の学級閉鎖・休校等も対象とする)や不登校の子や障がいのある子がいる職員の休暇の創設、短期介護休暇等の対象とすることなどを強く求めました。

また、更年期障害がいの対する休暇の創設、病気休暇の診

断書要件の緩和についても、引き続き検討を求めました。

非常勤職員の待遇改善については、私たちが一貫して要求していた病気休暇の有給化について「現在の病気休暇(無給)90日のうち10日間を有給とする」との回答が示されました。

その他にも、賃金水準の大幅な引上げ、継続雇用3年上限ルールの見直し、特別休暇の有給化などについても求めました。

また、9割の非常勤講師に一時金が支給されていない問題についても追及し、そのことが人の確保に大きく影響している実態も示し、直ちに解決するよう求めました。

職場環境の改善については、休養室の設置・衛生環境の改善、熱中症対策(冷蔵庫の購入・設置、ファン付き作業着(空調服)の貸与、出張雑費の支給など)についても求めました。

出張雑費の支給は困難との回答でしたが、冷蔵庫の購入・設置、ファン付き作業着(空調服)の貸与等については「各所属の実情に応じて対応すべきもの」との回答が示されました。

引き続き、交渉強化

府労組連は、引き続き18日に職員長との団体交渉を配置し、要求実現をめざします。