

## 府労組連(府職労・大教組) 団体交渉を実施、職場実態にもとづき追及

### 全ての職員・教職員の賃上げ、オンコール手当、欠員補充、子の看護休暇等の拡充 非常勤職員の待遇改善など、職場からの切実な声をもとに要求実現を迫る

11月5日、府労組連(大教組・府職労)は、10月21日に知事あてに提出した「2024年府労組連秋季要求書」にもとづき、団体交渉を行いました。交渉では企画厚生課長より回答が示されました。回答は私たちの切実な要求に応えない不十分なものであったため、職場の声にもとづいて追及し、回答の再検討を求めました。交渉には各職場を代表して24人が参加しました。今回の交渉を経て、引き続き事務折衝を重ね、11月13日には職員長との団体交渉を行います。

#### 職員・教職員の切実な声

##### \*中堅・ベテラン職員の賃上げ、待遇改善を(府職労)

私は1990年に高卒で大阪府に就職しました。そのときの初任給は11万3500円でした。就職して15年後には「財政危機」を理由にボーナス4%カットが6年間続きました。約35万円カットです。その翌年には給与構造改革により、従来であれば1万円以上の昇給があったものが先送りになりました。

2008年からは給料カットが7年間も続きました。このときの損失は110万円を超えています。給料カットが始まったとき、当時の橋下知事は「財政危機を乗り越えるため府民と痛みを分かち合う。3年間我慢してほしい。その先にはバラ色の未来が待っている」と職員にメッセージを送りました。ところが3年間の約束は7年に延ばされ、2015年には全職員2200円+地域手当1%引上げの勧告も見送られました。踏んだり蹴つたりです。

取り崩した減債基金の返済も終わり、16年連続赤字と宣伝されるようになりましたが、昨年の私の賃上げ額は月500円、年間1万5千円程度です。給料カットで取り

上げた額の1%ほどです。若い人の給料を上げることは大事だと思いますが、中堅・ベテランの待遇を軽んじていいということではありません。

長い間、大阪府は新規採用を抑制してきました。「このままでは、技術ノウハウが継承できなくなる」と私たちは何度も訴えてきました。今になって、職員を大量に採用し、職場の中には中堅・ベテラン職員がいけない事態になっています。目先の職員削減を進めてきた責任は重大です。一生懸命に頑張っている数少ない中堅・ベテラン職員の頑張りに応える賃上げや待遇改善を強く求めます。

##### \*再任用職員の賃金水準引上げ、待遇改善を(府高教)

私は再任用2年目です。定年退職前は2級に格付けされていたので基本給で40万円を超えていましたが、再任用では1級に落とされ、23万6千円と、半分近くまで減らされました。しかも、ボーナスは支給月数もほぼ半分に減らされますので、年収は800万円から400万に減りました。

一般企業の高卒初任給は20万円の台に乗る、25万円ぐらいのところもあります。44年間勤めてきて、高



卒初任給より安いのかと思うと情けなくなります。しかも、仕事内容は現役の時と全く変わりません。教諭は再任用職員であっても担任はもちろんのこと、主任や部長を任されているケースもあります。それでも給料だけが低く抑えられては、現場の士気に関わります。

そのうえ、昨年はわずか500円の賃上げのみでした。今年の府人勤では3300円引上げと言われていますが、それでは到底足りません。せめて再任用職員の賃金を定年延長職員と同様に7割ぐらいいなるようにし、ボーナスについても正規職員と同じ月数を支給するよう求めます。

##### \*欠員補充、非常勤職員の待遇改善を(府職労健康医療保健所支部)

保健所やこころの健康総合センター、本庁職場でも欠員が相次いでいます。いずれも長期の病休や中途退職に伴うものです。

こころの健康総合センターでは長期の病休者が同じグループで複数発生し、全所体制で応援を行っています。それでも業務に遅滞が生じている状態です。代替として臨任職員1名採用されましたが、欠員は解消されていません。

保健所でも2名の新規採用の技術職が病休のまま退職となり欠員となるなど、深刻な状況です。主な原因は人員不足による恒常的な残業を余儀なくされ、病休を取る職員が増え、中途退職となるケースが増えています。

府庁全体の中途退職(特別職等を除く)は、昨年度120名、今年度も既に67名となっています。若年者に限らず、主査や補佐級の退職も目立っています。

恒常的な残業に加えてハラメントがあるなど、原因がいくつも重なり、とても深刻な職場実態となっています。

そして、この退職者や病休職員を非常勤職員で補おうとしても、最低賃金すれすれの単価では応募者が少なかったり、応募がなかったりと、八方ふさがりの状態です。災害時にも対応できるような大幅な人員増と非常勤職員の賃金・待遇の改善を強く求めます。

##### \*正規職員を増やし「穴あき」の解消を(大教組)

毎日始業時間よりも1時間以上早く学校に行き、授業の準備等を行っています。放課後は会議や校務分掌の仕事、保護者対応などを行い、毎日2〜3時間の残業は当たり前で、行事が近くなると4〜5時間となります。休日出勤している教員もいますが、休日出勤は勤務時間にカウントされないで、隠れた残業時間となっています。また、子育て中の教員や介護中の教員は家でも仕事をしています。これも勤務時間にはカウントされていません。これでは人間らしい生活はできません。勤務時間を減らすには一人当たりの持ち時間数を減らすこと、教員の数を増やすことが必要です。

「穴あき問題」も長時間労働の原因となっています。欠員の出た学校では、残された教員で授業を分担しなければなりません。その結果、長時間労働となり、職場の雰囲気が悪くなることもあります。そして、疲れた教員が倒れ、病休の連鎖が起こる場合もあります。

市教委に問い合わせても代替職員は見つからず、知り合いに声をかけて講師を探さなければならぬ実態です。「穴あき問題」を解決するためにも、ゆとりをもった教職員の採用を行い、正規の教職員数を増やすことを求めます。

# 職場の切実な声を背景に追及、引き続き職員長・教職員室長との交渉を求める

折衝ではすべての項目についてやり取りしていますが、ここでは交渉・折衝での府当局から回答や説明のあった主なやり取りを紹介します。

◇府労組連：労使慣行、労使間の確認事項の遵守、労働条件については、合意を前提に十分な協議を。

◆企画厚生課長：府労組連との良き労使関係を尊重し、双方の努力により築いていく。所要の協議を行う。

## 職員・教職員賃上げ、諸手当の改善を！

◇府労組連：全ての職員・教職員の大規模賃上げを。中堅・ベテラン職員の賃上げ重視、地域手当16%に。

◆企画厚生課長：人事委員会勧告による月例給及び期末・勤勉手当引上げ等の取扱いは、国や他府県の取扱いや本府の財政状況等を踏まえ検討している。

◇府労組連：府人勤の実施を直ちに回答すべき。これまでも国・他府県と関係なく、独自の見送りやカットを強行してきた。国や他府県の動向は関係ない。

◇府労組連：初任給の引上げは重要であるが、まずは賃金カットや抑制の損失分を返すべき。7年間も賃金カット・抑制をされた世代は、昨年500円の賃上げ、今回の府人勤でもわずか3300円の引上げ。この間の経過を踏まえ、大阪府独自に上乘せすべき。このままでは中高齢・ベテラン層のモチベーションは維持できない。大阪府の組織運営にとっても重大な問題であり、世代間対立も起きかねない。

◆企画厚生課長：給与削減等で職員に負担をかけたことは心苦しく思っている。中堅・ベテラン層のモチベーション向上については今後も議論していく。

◇府労組連：人材確保のために、初任給を上げるのは理解するが、それだけで人が来るというものではない。時間外労働の実態や休暇制度、働きやすい環境、仕事のやりがいなど、さまざまな角度から就職先を選ぶ。大阪府は「選ばれない」自治体になっているのではない。目先の初任給だけにとらわれず、広い視野で考えるべき。全職員の引上げにつながる地域手当を16%に引上げるべき。

◆企画厚生課長：地域手当については今年度の人事委員会勧告でも「検討」とされている。人事委員会の検討状況を注視しながら検討していく。

◇府労組連：再任用職員の待遇がひどすぎる。再任用職員も60才以前の職員や定年延長の職員と同様の職責を担っているにもかかわらず、給料水準も低く、一時金についても支給月数は約半分しかない。おかしいと思わないのか。

◆企画厚生課長：再任用職員の給与等は府人事委員会の勧告、国の取り扱いに準じている。

◇府労組連：何度も言うが国の取扱いは関係ない。人を確保するのも、よい仕事をするのも、すべて大阪府の責任である。ここは国の出先機関ではない。このままでは再任用職員のモチベーションは維持できない。検討を求める。

◇府労組連：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く手当を全職員に支給せよ。

◆企画厚生課長：今年4月から知事部局においては未就学児の子をもつ職員を対象に、学校においては全教職員を対象に見直した。対象の拡大は困難。

◇府労組連：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、オンコール手当を支給せよ。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

支給せよ。これまでの交渉でも仕事の必要性を認めておきながら手当を支給しないのは納得できない。

◆企画厚生課長：実態については承知しているが、手当等の新設は国や他府県の取扱いなどから困難。非常時の通勤時間について時間外勤務手当を支給することは困難であるが、実際に業務を行った時間については支給することとしている。

◇府労組連：緊急時や災害時に職員が自らの命や生活、家族も犠牲にして働いていることに対する当然の要求。これに応えないことは、仕事の重要性を認めないと受け取らざるを得ない。再検討せよ。

## 職員・教職員を増やし、働きやすい職場を

◇府労組連：年休や特別休暇が使いやすくなるよう職場環境を改善せよ。昼休みがまともに休めないという声も年々大きくなっている。昼休みも関係なく電話や来庁者対応がある。昼休みに上司が仕事の指示をしたり、会議を実施したりしているケースもある。昼休みは完全に仕事から切り離された時間として確保しなければならない。業務の都合で昼休みが取得できなかったのであれば、別途休憩を与えるべき。

◆企画厚生課長：休憩時間は労働基準法に基づき、適切な確保に努めている。昼休みの休憩時間はより柔軟に取得できるよう見直ししてきた。府庁版「働き方改革」取組事例集等により周知している。

◇府労組連：実態はそうっていない。再度、周知徹底するよう求める。

◇府労組連：大阪府の定める年360時間、月45時間の上限規制を厳守し、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し、具体的な対策は講じるべきではないか。

◆企画厚生課長：上限規制をやむを得ず超える場合は、その都度、理由や縮減策について確認している。

◇府労組連：民間企業であれば労基法違反となり、罰則もある。公務員だから仕方ないで済まされるものではない。上限規制超えの実態と対策について、詳細に明らかにするよう求める。

◇府労組連：特定事業主行動計画アンケートの結果では「時間外勤務を減らす方法」について「業務量の削減や人員配置見直し」が約8割、「業務のやり方の工夫・見直し」「他の職員との業務の平準化や事務分担の見直し等、上司による適切なマネジメント」が約4割を占めている。職員の意識改革やパソコンシャットダウンなどの精神論や小手先の対策ではなく、本気で業務量に見合う人員配置をすべきではないか。

◆人事課長：人員配置は所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努めている。

◇府労組連：学校の「穴あき」状態を放置しているため、まわりの教職員が代わりに授業をしなげられず、長時間労働が助長されている。それに耐えられない教職員が病休や離職という悪循環が起こっている。緊急に対策を検討すべき。前倒し任用以外の策はあるのか。

◆教職員人事課長：欠員が生じ、現場の教職員に負担をかけていることを申し訳なく思う。代替教員の前倒し任用拡充など取り組んでいる。令和7年度から育児、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する。

◇府労組連：前倒し任用の拡大を実施すべき。年度当初の時点で定数内講師は今年度3700人と過去最高になっている。正規の教員を増やすべきではないか。

◇府労組連：欠員が多発している事態をどう考えているのか。産育休に加え年度途中の退職者や精神疾患での休業者数も増え続けている。その欠員が補充されず、まわりの職員が疲弊するという悪循環。休む人も安心して休めない。特定事業主行動計画アンケートでも「育児休業等の取得促進に必要なこと」について「代替要員確保」が約8割を占めている。正規職員による代替配置を基本に対応すべきではないのか。

◆人事課長：代替措置については、臨時的任用職員または非常勤職員での対応を基本としながらも、一定の要件を満たす場合には、常勤職員を配置するなど対応に努めている。

◇府労組連：欠員は埋まるどころかひどくなっている。根本的に採用を増やすべき。検討を求める。

## 休暇制度の拡充・新設を

◇府労組連：子の看護休暇の拡充は他府県の多くは実施している。早急に行え。

◆企画厚生課長：国の対応を踏まえ検討中。

◇府労組連：何回も言うが国は関係ない。国に準拠するというのは府当局が勝手に決めたルール。結果としてあらゆる休暇制度で他府県に劣っている。人材確保にも影響する。他の休暇も含めて検討せよ。

◇府労組連：中高齢職員のモチベーション向上のためにも、家族休暇、リフレッシュ休暇、中高齢職員の更年期障がい(疑いを含む)休暇の復活・新設を行え。

## 非常勤職員の待遇改善を

◇府労組連：非常勤職員(会計年度任用職員)の賃金引上げを行え。とりわけ「専門職が確保できない」実態をどう改善するのか。「欠員代替を非常勤職員で」と言いながら人が確保できない状況の放置は理解できない。何とか引上げを検討できないのか。

◆企画厚生課長：非常勤職員の賃金については「総務省マニュアル」にもとづく制度とし、報酬単価については常勤職員に準じて引上げている。

◇府労組連：それでは人が確保できない事態を受け止めて対応すべき。

◇府労組連：学校の非常勤講師はわずか10%弱しか一時金が支給されていない。夏の交渉でも「このままではいいとは思っていない」「国や他府県の状況も探って研究はしていきたい」と回答があったがどうなっているのか。

◆教職員企画課長：令和6年度からの改正に伴い、昨年の夏以降、調査している。どれだけの人がどれくらい支給されているのか集計しているところ。

◇府労組連：「総務省マニュアル」は非常勤講師のことまで想定していない。実態に合わせ判断するのが教育庁の仕事。検討を求めておく。

◇府労組連：人事院(国)今年6月に、期間業務職員の公募を経ずに継続採用できる期間の制限を撤廃した。大阪府においても選考を受け直さず、勤務実績などを踏まえて選考なしで更新できるようにすべき。非常勤職員にとっても、職場にとってもプラスになる。前向きに検討を求めておく。

次回の交渉  
11月13日(水)15時  
職員長交渉

