

知事あて秋季要求書を提出 労働組合に加入し、みんなの力で勝ち取ろう

中堅・ベテラン・非常勤を含む全ての職員・教職員の大増賃上げを オンコール手当支給、欠員補充、子の看護休暇拡充、冷暖房運転拡大など、働きやすい職場づくりを

10月21日、府労組連(大教組・府職労)は、知事あてに「2024年府労組連秋季要求書」(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、次の3点について強調しました。

府人勤にもとづく賃上げは当然、それを上回る引上げを行え

〔1〕度重なる物価高騰のもと、全ての職員・教職員大幅な賃金引上げが必要だ。府職員・教職員は財政難を口実に、2008年から7年間、賃金カットされ、2019年には月額6078円の引上げ勧告が実施され、賃金抑制・削減が強行された。

2023年度の府の決算速報によると府税収入は、過去最高額となり、16年間連続で黒字が続いている。

この間の賃金抑制・削減分の解消も含め、人事委員会勧告を上回る大幅な賃金引上げを求める。そのうえで、最低限のこととして、人事委員会勧告にもとづく当たり前の賃上げの実施は直ちに回答するよう求める。

人を増やしてこそ
長時間労働解消できる

〔2〕人事委員会は、昨年度、府立学校で時間外在校等時間が上限の360時間を超える教員が3割を超え、長時間労働の是正は最重要課題

であると指摘している。教員未配置の「穴あき」が常態化し、子どもたちの教育に影響を及ぼしている。精神疾患で休職する教員の比率も大阪は全国平均の1.5倍となっている。

知事部局においても、時間外勤務が増加し、上限規制が守られていないどころか、時間外勤務が月100時間を超える職員が昨年73名となり、過労死ラインを超える状態が解消されていない。職員の健康や安全からも看過できない。

過酷な職場環境のもと辞めていく職員・教職員が後を絶たない。職員・教職員の健康を守り、働き方を改善することは人の確保・育成にもかかわる問題。長時間労働の解消にむけ、職員・教職員の大幅増をはじめ、喫緊の重要課題として対応することを強く求める。

非正規職員・教職員の
大幅賃上げ、待遇改善を

〔3〕非正規職員・教職員は公務公共サービスや教育を支える担い手として、不可欠な存在。その責任と労働に見合う、賃金・労働条件の改善を求める。とりわけ、賃金水準の大幅な引上げと安定的に継続雇用できる体制整備

を強く求める。

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、全ての職員の大増賃上げ、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(正規職員)で
休暇の取得しやすい職場を

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。

子の看護休暇拡充、更年期
障がい休暇の創設など、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、不登校の子どもの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。

労働安全衛生対策の抜本的強化については、冷暖房運転期間と時間の拡大、トイレの洋式化、女性トイレの増設などを求めました。また、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。

会計年度任用職員の継続
雇用、安心して働き続けら
れる環境を

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
「目標設定票」「自己申告票」
は直ちに廃止を

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。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と強調しました。

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・大阪万博が半年後に迫り、全国的に地震や台風、大雨などの災害被害も相次ぐもと、防災や災害時の対応強化も重要な課題となっている。万博という大イベントを抱えながら、災害に対応する体制強化するにはマンパワーや蓄積された経験やスキルが欠かせない。コロナ禍の教訓でも明らかだ。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、現在の休暇制度をつくってきたのは、労働組合が交渉してきた成果です。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必要があります。労働組合に加入していない人は加入しましょう。

★次回交渉(課長交渉)
十一月五日(火)一六時

※交渉終了後一九時より交渉の報告会をオンライン開催

2024年府労組連秋季要求書

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%支給すること。

(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図ること。

(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、12月10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。

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。

(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) 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) 年休取得を促進するとともに、特別休暇など諸権利を行使しやすい職場環境の改善を図ること。また、昼休憩45分の完全取得を徹底すること。

(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し、一方的な制度の拡大は行わないこと。

(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。

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年単位の變形労働時間制」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) 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・休暇に対する代替職員(常勤)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。

(2) 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 子の看護休暇について、子の対象年齢を中学生までとし、学校行事等への参加も対象要件とすること。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。

⑤ 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。

(3) 家族休暇、リフレッシュ休暇を復活させること。また、ボランティア休暇など特別休暇を拡充すること。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 市町村の任期付講師が妊娠した場合に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) 賃金引上げについては常勤職員に準じた取り扱いとすること。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。

(7) 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、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) 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。

(3) 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。

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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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を撤回すること。

9. 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設置すべきである。また、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。

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。