

## 総務部長 最終回答

勝ち取った成果はみんなのもの！労働組合に加入しよう！

# 府人勤どおり、全職員の給料・ボーナスを4月に遡って引上げ 子の看護休暇「学校行事への参加等」も取得可能に

### 《秋の交渉での到達点》

#### ○府人事委員会勧告どおり実施

##### 【令和6年4月に遡って実施】

- ・全職員対象に給料表引上げ(行政職初任給:大卒23,800円、高卒21,400円、若年層に重点を置きつつ引上げ、概ね40歳台後半以降は一律3,300円)
- ・一時金(ボーナス)を年間0.1月分引上げ(年間4.6月/期末手当と勤勉手当に均等に配分)
- ・非常勤職員の報酬、期末・勤勉手当は常勤職員に準じ改定(改定後の単価等は改めて示す)
- ・医師及び歯科医師の初任給調整手当の支給月額を252,400円に引上げ

※差額支給の時期は、11月府議会での条例議決後に示す

##### 【令和7年4月より実施】

- ・扶養手当:配偶者分(6,500円)を廃止、子の額を増額(10,000円→13,000円)  
※令和7年度は経過措置(配偶者3,000円、子ども11,500円)
- ・通勤手当:1か月当たり限度額15万円に引上げ
- ・再任用職員に住居手当を支給
- ・その他、勧告のとおり実施
- ・技能労務職給料表:1級の最低水準を引上げ、その他の勧告の取扱いには行政職給料表適用職員に準じる

#### ○その他

##### 【令和7年4月より実施】

- ・子の看護休暇:「子の学校行事への参加等」も対象となるよう見直す  
(子の学校行事への参加等:入園・入学式、卒園・卒業式、感染症に伴う学級閉鎖等)
- ・子を養育する職員の時間外勤務免除の請求:子の対象年齢を小学校就学前に引上げ
- ・非常勤職員の子の看護休暇及び短期介護休暇:雇用期間6か月以上の要件を撤廃
- ・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(知事部局は実施済み)

##### 【令和7年10月より実施】

- ・育児部分休業:1年につき10日相当時間数の範囲内での取得が選択できるよう拡充
- ・非常勤職員の育児部分休業:子の対象年齢を小学校就学前までに引上げ
- ・その他、育児・介護休業法の改正に伴う取扱いについて国家公務員に準じて見直す

総務部長から示された最終回答では「人事委員会勧告の取扱いについては、勧告どおり実施」とし、①給料表を令和6年4月1日から引上げ、②医師及び歯科医師の初任給調整手当の支給月額の限度引上げ、③期末・勤勉手当を令和6年4月1日から年間0.1月分引上げ、年間4.6月分に改定、④非常勤

職員の報酬及び期末・勤勉手当は、常勤職員に準じ改定する等の回答がありました。また、子の看護休暇について、学校行事への参加等も対象となるよう見直すとの回答がありました。(左表参照)  
私たちの切実な要求から考えれば、極めて不十分であり、大きな不満があります。しかし、全職員の賃金引上げ

を府人事委員会の勧告どおり4月に遡って実施させたことや子の看護休暇の拡充など、府労組連の要求を一部前進させることができました。府労組連は到達点を確認し、今季の交渉を終結します。引き続き働きやすい職場をめざす取り組みを進めるとともに、2025春闘での大幅な賃上げの実現、最低賃金の引上げ、職員・教職員の大増員・欠員補充、相対評価の下位評価の分布割合廃止などをめざして取り組みま

す。  
引き続き、全ての労働者の賃上げをめざす

今回の交渉で府労組連は、昨年の500円引上げに続き、3300円の引上げでは、物価上昇には到底追いつかず、中堅・ベテラン職員の生活は悪化する一方であり、モチベーションが維持できなくなる。と指摘し、引上額の上積みや再任用職員の待遇改善、非常勤職員の報酬単価の引上げなどを強く求めましたが、府当局は要求に応えませんでした。

また、非常勤職員に常勤職員と同様に期末・勤勉手当が支給されるもと、再任用職員の支給月数が約半分程度しかない問題や非常勤講師の支給対象が10%弱にとどまっている問題についても追及しましたが、前進的な回答は得られませんでした。

私たちの賃金は民間労働者の賃金に大きく影響されます。大幅な賃上げを実現するには、府内の民間企業で働く労働者の賃上げが必要で、府労組連は2025春闘での大幅賃上げをめざし、民間労働者と連携して取り組みを進めます。

### 欠員を補充し、長時間労働の解消を

この間の交渉では、職員・教職員の長時間労働が減るところが深刻化している実態も明らかに、職員・教職員の増員はもとより、欠員の補充、「前倒し任用」等の拡大

を強く主張しました。これに対し府当局は、問題意識は共有するものの、具体的な方策を示すには至りませんでした。長時間労働を解消するには、根本原因である職員・教職員定数を増やすしか道はありません。職員・教職員の大増員、欠員補充、時間外勤務の削減をめざして取り組みを進めます。

### 子育て支援やモチベーション向上につながる休暇制度の拡充を

休暇制度の拡充については、非常勤職員の病気休暇・特別休暇の有給化、家族休暇やフレッシュ休暇の復活、不登校の子や障害のある子を養育する職員が取得できる休暇、更年期障害休暇の新設などを求めましたが、いずれも「国の制度」を理由に困難との回答でした。引き続き、休暇制度の拡充をめざして取り組みを進めます。

この他にも、評価制度の中止・見直し、職場環境の改善(トイレの洋式化、冷暖房運転の拡大等)、メンタルヘルス対策やハラスメント対策の強化についても交渉では追及し、引き続き要求実現をめざします。

労働組合の交渉なしに賃上げや労働条件改善、働きやすい職場づくりはできません。労働組合の力を高めるためにも、一人でも多くの人の加入が必要です。未加入の方は、ぜひ、府職労、大教組に加入してください。

## 2024年秋季要求に対する「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・勤務条件に関わ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・一時金支給月数引上げ、通勤手当改善、オンコール手当支給等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。勧告どおり実施する。</li> <li>【令和6年4月1日～】</li> <li>・給料表を初任給・若年層に重点を置いて全職員を対象に引上げる。</li> <li>・医師及び歯科医師の初任給調整手当の支給月額限度を252,400円に引上げる。</li> <li>・期末・勤勉手当は年間0.1月分引上げ、年間4.6月分。期末手当と勤勉手当に均等配分。</li> <li>・技能労務職員の給料表及び期末・勤勉手当は行政職給料表に準じる。</li> <li>・非常勤職員の報酬及び期末・勤勉手当は常勤職員に準じて改定し、改めて示す。</li> <li>・差額支給の時期は、11月定例府議会での議決を得られた段階で改めて示す。</li> <li>【令和7年4月1日～】</li> <li>・扶養手当は配偶者分を廃止、子の額を増額する。令和7年度において経過措置を講じる。</li> <li>・通勤手当の1か月当たりの限度額を15万円に引上げる。・再任用職員に対し、住居手当を支給する。</li> <li>・技能労務職給料表は国家公務員の取扱いを踏まえ、1級の最低水準を引上げ、その他の勧告の取扱いについては行政職給料表適用職員に準じる。</li> <li>・その他の要求に応じることは困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人勧実施については了解。さらなる賃上げを求める。</li> <li>・引き続き要求する。</li> </ul>
3. 慢性的な時間外勤務の解消、労働時間短縮等(知事部局)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シャットダウンシステムを導入するなど、長時間労働の抑制に取り組んでいる。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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する。</li> </ul>	・引き続き要求する。
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"> <li>・各学校長、市町村教育委員会に指導、勤務時間管理については各学校長により適切に行われると認識。</li> <li>・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。</li> <li>・デジタル採点等のICTを活用した校務運営の効率化や多様な人材配置等に取り組み、教員の負担軽減とワークライフバランスを実現させる。</li> <li>・部活動指導員を令和6年度は府立学校48校61部に配置、府内25市町、269名に補助を行う。「部活動大阪モデル」の推進、令和6年9月19日現在専門性がない顧問が指導する部活動72校169部に、部活動指導員を配置、顧問の負担軽減に努める。</li> <li>・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。</li> <li>・欠員の解消に向けて新たにパ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。</li> </ul>	・引き続き要求する。
5. 欠員補充、休暇等の制度拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度より臨時的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。</li> <li>・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)</li> <li>・妊娠中の職員の通勤緩和は令和4年10月から母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大。</li> <li>・子の看護休暇の取得事由について子の学校行事への参加等も対象となるよう見直す(令和7年4月～)。</li> <li>・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引上げる(令和7年4月～)。</li> <li>・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での取得を選択できるよう拡充。(令和7年10月～)</li> <li>・その他、育児・介護休業法の改正に伴う取扱いは国家公務員に準じて見直す。</li> </ul>	・了解
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別休暇については国制度を基本に見直した。その他の休暇制度の拡充については、国に準じた取扱いとしている。</li> <li>・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。</li> </ul>	・引き続き要求する。
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"> <li>・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～)</li> <li>・育児部分休業の子の対象年齢を小学校就学前までに引上げる。(令和7年10月～)</li> <li>・保健師等の非常勤嘱託員の報酬単価は任用時から上限となる常勤職員の初任給基準額を踏まえ設定している。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。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有給とすることは困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇制度拡充は了解し、引き続き有給化を求める。</li> <li>・その他は引き続き要求する。</li> </ul>
7. 職場環境改善、労働安全衛生対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の快適な執務環境を確保することは非常に重要と認識、空調管理業務の委託拡大の検討に併せて、空調運転時間のさらなる延長について改善策を検討していく。</li> <li>・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。</li> <li>・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、検討を進めていきたい。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」を実施しているところ。</li> <li>・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ことが必要であると考えている。令和4年度においてはトイレの洋式化及び手洗い水栓の自動化を行い、令和5年度はトイレの洋式化及び小便器の自動洗浄化に取り組んだ。令和6年度も引き続きトイレの洋式化を進めている。</li> <li>・今後ともトイレの洋式化、汚い、臭いといった問題の改善など、快適な職場環境の整備に取り組む。</li> <li>・知事部局におけるハラスメント研修を実施、新たに12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、アンケート等による意識啓発の徹底等に取り組んでいる。さらに、令和6年2月には全ての管理職を対象とした研修とともに、全職員を対象にWEB形式での研修やセルフチェックを実施した。府立学校では、新任の府立学校長、准校長、教頭を対象としたハラスメント研修を実施、全ての府立学校長、准校長、教頭、首席を対象とした研修の中でハラスメントに関する講義を行っている。</li> </ul>	・引き続き要求する。
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"> <li>・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。</li> <li>・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、今年度8月に評価・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	・引き続き要求する。
9. 咲洲庁舎撤退、安全で快適な職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	・引き続き要求する。
10. 福利厚生への拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	・引き続き要求する。