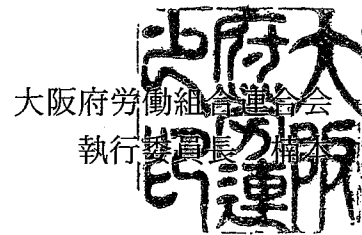


2015年11月12日

大阪府知事

松井 一郎 様



2015年府労連秋季年末要求・要望書

大阪府に属する職・住業員・教員の労働条件の維持・発展に向け、第2回府労連中央委員会の決定に基づき下記のとおり要求するので誠意ある回答をされたい。

1. 大阪府当局は府労連との労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的実施は行わないこと。
2. 大阪府人事委員会勧告を完全実施すること。また、これと連動する非常勤職員の報酬を引き上げること。
3. 12月期一時金（期末・勤勉手当）を12月10日に支給すること。また、勤勉手当の差別的支給を行わないこと。
4. 旅費にかかる日当及び宿泊料を他府県並みとすること。
5. 臨時的任用職員、非常勤特別嘱託員等、非常勤作業員など公務における非常勤職員については、パート労働法、労働契約法等民間労働法制の趣旨を踏まえた対応を行うとともに、その月例給料・一時金・雇用状況などは、常勤職員と密接に関係してくることから労働条件を改善すること。
 - (1) 臨時的任用教職員の初任給の上限を撤廃すること。また、相当の経験年数を有する臨時講師について、教育職給料表2級を適用すること。
 - (2) 2016年4月からの非常勤職員の一般職化を踏まえ、国の措置にならって非常勤職員の基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する常勤職員の初任給の月額を基本として決定すること。また、下記の事項について改善すること。
 - ① 基本となる給与については、職務内容、在勤地域、職務経験の要素を考慮し決定すること。
 - ② 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対して、期末手当に相当する給与を、勤務期間を考慮して支給すること。
 - (3) 非常勤職員の労働者性を明確にすることにより、特別休暇・職免制度等を改善すること。
 - (4) 2014年7月の総務省通知を踏まえ、非常勤職員に所定内労働時間を超えて勤務が生じた場合には、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すること。
6. 2010年の「大阪府版給与制度改革」による「降格」により、昇給がないとされた者の志気高揚及び技能労務職員に係る懸案課題等について速やかに解決を図るため、「総合的な人事制度」を構築すること。

- (1) 行政職給料表 2 級・3 級及び技能労務職給料表 2 級・3 級の最高号給での滞留問題を解消すること。
- (2) 「副主査任用基準」を整備するなかで、業務に必要な資格及び研修項目等について、府労連と十分協議を行うこと。また、職務段階別加算を見直すこと。
- (3) 技能労務職員の勤務労働条件について速やかに解決を図ること。
 - ① 技能労務職給料表 3 級の水準を他府県並みに引き上げること。
 - ② 行政職等への転任選考の実施について、適切に対応すること。
- (4) 課長級昇任考査を行う場合は、基準について府労連との協議を行うこと。
- (5) 学校事務職員・技能労務職員・放射線技師等少数職場・職種について、労働条件の改善も含め人材育成と志気高揚を図ること。

【要望事項】

1. 一般行政職の 3 類主査枠を拡大すること。
2. 技能労務職員の勤務労働条件について以下の事項を行うこと。
 - ① 責任体制を明確化するため、主査枠の拡大を図ること。
 - ② 技能労務業務のあり方議論による職の確立を踏まえ、新規採用を含めた職員配置及び必要な改善に向けた措置を行うこと。
3. 少数職場・職種に働く職員についても、人材育成と志気高揚を図る観点から「組織・職制」「任用」「給与」等総合的な人事制度を確立すること。
また、「技術職エントリー制度」については、その対象を課長補佐まで拡大すること。
4. 人事制度の整備の前提となる将来の組織や職制のあり方について検討結果を早急に提示すること。

7. 人事評価制度、教職員の評価育成システムについては、5 原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性、合目的性）2 要件（労使協議制度の確立・苦情処理機関の設置）の確立が必須であると考えられる。

また、制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図る（教職員の評価育成システムにおいては「教職員の意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実及び学校の活性化に資すること」）観点から、知事部局における「相対評価」の見直し議論や教員の「生徒または保護者による授業アンケートを活用した教員評価」の実施状況を踏まえ徹底的な検証を行うことが求められる。

よって、評価制度の趣旨どおり行うことはもとより、給与反映をしないこと。

8. 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用職員の給料・手当の改善を図ること。特に、再任用職員の給与格付けは「職務給の原則」及び雇用保険により民間労働者に適用される「高齢者継続雇用給付金」の趣旨を含めた対応を行うこと。また、定年制の段階的延長を視野に入れた制度確立を行うこと。

【要望事項】

1. 再任用職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる制度運用を行い、これに向けた環境整備を行うこと。

2. 現行再任用の更新を希望する職員については原則雇用すること。

9. 「職員基本条例」、「労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例」の運用に係る勤務労働条件の諸課題については、府労連と十分な協議を行うこと。
10. 修学旅行等引率指導業務手当等の「教員特殊業務手当」を大阪府におけるこれまでの状況を踏まえ引き上げること。
11. 職員削減が進められているなか、長時間労働など職員の労働条件の悪化や府民サービスの低下が危惧される。業務内容、業務量を踏まえた適切な措置を講じること。
12. 年度途中退職、産育休、長期の病気療養、休職、および育児の短時間勤務導入に伴い、通常勤務する職員の労働条件の維持が困難となり、当該職員も安心して休暇等取得することに支障が生じている。代替職員など必要な措置を講じること。また、女性職員の増加等に伴い育産休の増加する実態を踏まえ、現行「産休代替三原則」を検討するなど代替職員配置基準を見直すこと。
13. ワークライフバランスを推進し、男女がともに、仕事と生活を両立することを支援する立場から策定した、次世代育成支援法の延長に基づく「特定事業主行動計画（新計画）」を踏まえ、次の事項を実現すること。
 - (1) 育児時間の子の対象年齢の引き上げと時間の延長、期間の延長を行うこと。
 - (2) 子の看護休暇の取得要件の拡大を行うこと。また、一定の要件を満たす場合は対象者の拡大を行うこと。
 - (3) 育児休業等の男性職員の取得促進に向けた対策を講じること。併せて、期間の全てを退職手当の勤続年数に算入すること。
 - (4) 介護のための休暇・欠勤制度の充実と運用の改善を行うこと。あわせて、要介護状態が続く限り介護休暇制度を延長すること。
 - (5) 育児休業・介護休暇制度について、代替職員の完全確保など取得しやすい条件整備を行うこと。
介護休暇者、病気休職者の職場復帰後の昇給復元措置の改善を図ること。
 - (6) 介護のための離職再任用については既に教員において導入されているところであるが、対象職員を拡大すること。
 - (7) 早出遅出勤務に 30 分早出の勤務パターンを導入すること。
 - (8) 男性の育児参加休暇取得促進のため、取得可能期間の延長（「産前 8 週・産後 16 週」）を早急に実施するとともに、管理監督者の意識改革を図ること。
 - (9) 超過勤務縮減のため、「ゆとりの日」の定着・拡大の取組の徹底、SSCスリットによる退勤管理を活用した各職場における時間外勤務の実態把握、業務内容・分担の改善、人員配置や「上限規制」及び「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の徹底、36 協定の趣旨の徹底、労基法第 33 条第 3 項の趣旨の徹底など、実効ある具体的な縮減策を講じること。
 - (10) 月 45 時間以上 60 時間未満の時間外労働についても、超過勤務の縮減の観点から、割増率を 150/100 とすること。
 - (11) 「配偶者同行休業制度」については、配偶者の離職防止とする制度創設の趣旨に鑑み、休業

理由・対象者の拡大を図ること。

- (12) 年次有給休暇の年 14 日以上を取得を促進すること。また、年次有給休暇の取得開始を 10 月にする。
- (13) 自己啓発、職業能力開発、授業参観など府政貢献等のための総合的休業制度を確立すること。
- (14) ドナー休暇については、適用者範囲と対象臓器の拡大を図ること。

【要望事項】

2010 年 6 月よりスタートしている教職員の適正な労働時間の把握について、市町村教育委員会への指導を徹底すること。教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームが 2013 年 3 月に取りまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に示されている事項を推進すること。

また、土曜授業の実施にかかる勤務・労働条件の変更は労使協議事項であることを各市町村に周知すること。

14. 男女共同参画社会の実現、「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画策定にあたっては、十分な説明を行うとともに、必要に応じて府労連と協議を行うこと。
15. 男女がともに働きやすい職場環境の整備とセクシャルハラスメント防止、パワーハラスメントの防止について周知、及び管理職研修など実効ある対策を講じること。

併せて、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」等を踏まえ、防止策について府労連との協議を行うこと。

16. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。

- (1) IT化にともなう職場環境の改善について「新VDT作業ガイドライン」に沿って、職場の労働安全衛生対策を講じること。

- (2) 定期健康診断の検診項目を必要に応じ拡大すること。また、地共済・公立学校共済が実施する人間ドックの検診項目・受診枠の拡大や個人負担分の軽減につながるよう必要な措置を行うこと。

2013 年度から実施されている知事部局での「55 セルフドック」については、受診状況を注視し、職免対応を検討すること。

- (3) 精神疾患による休業者が増加していることを踏まえ、労働条件の確保の観点からメンタルヘルスについての予防に向けた対策を強化するとともに、「改正労働安全衛生法」に基づく医師・保健師等による職員の継続的なストレスチェックなど系統的対策を確立すること。

また、既に策定した「大阪府職場復帰支援プログラム」、「府立学校職場復帰支援プログラム」にもとづく職場復帰支援策の検証を図ること。

なお、「府立学校職場復帰支援プログラム」での支援職員の配置を拡充するなど労働条件の向上を図ること。

【要望事項】

1. 業務命令中の事故については公務災害を認定するよう努めること。
2. 地方公務員法による「自動失職」に関する特例条項を設けること。特に、公務中の事故等

について無条件に「自動失職」が適用されることがないように、分限条例を改正すること。

3. メンタルヘルス対策についての市町村教育委員会における支援策の策定状況を明らかにすること。

17. 独法化等について勤務労働条件に係る事項は誠実に対応すること。

【要望事項】

公立大学法人「大阪府立大学」と大阪府大学教職員ユニオン、地方独立行政法人「大阪府立病院機構」と府立病院労連、大阪府立産業技術総合研究所と産技研労組、大阪府立環境農林水産総合研究所と環農水研労組の職員の勤務・労働条件等の協議が誠実に行われるよう協力すること。

18. 任期付研究員及び一般職の任期付職員については現場の労働条件に大きく関連することから、府労連の申し入れ事項及び任期付職員採用法の趣旨を踏まえ対応すること。

【要望事項】

大阪府人事委員会が「意見」（2015年10月19日）で指摘するとおり、府立学校長の公募にかかる、これまでの実績や成果等の検証がなされていない。速やかに検証を行い、問題点解消に向けて取り組むこと。

19. 大阪府においては障がい者雇用の拡大をめざしているところであるが障がいのある職員が安心して働き続けられるよう次の改善を行うこと。

- (1) 大阪府・府教委は、職場配置にあたっては職場環境・労働条件等の整備について、改正「障害者雇用促進法」及び「障害者差別解消法」（2016年4月1日施行）の「合理的配慮提供義務」を事務処理要領に記載するなど全庁的に周知し、障がいのある職員に対する合理的配慮を普遍的に行うこと。
- (2) 人事委員会より意見として述べられた、交通用具使用者に係る通勤手当（「身体障がい者」の区分）については、府労連と十分協議すること。
- (3) 転任選考等で課題とされた障がいのある職員に対する配慮を十分行うこと。

【要望事項】

各市町村教育委員会へ指導・助言を行うなど、障がいのある教職員が安心して働き続けることができるよう、小・中学校における職場環境整備を進めること。

20. 労働組合法7条3項、地方公務員法42条・43条ならびに「大阪府学校職員の互助制度に関する条例」及び「大阪府職員の共済制度に関する条例」制定の理念に基づき、互助会・互助組合等への補助金を復活するなど、職員の福利厚生事業を拡充すること。

