【平成27年11月24日　府労組連　課長回答】

第１の要求について、皆様方との良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力により築いていきたいと考えています。

職員の給与、勤務条件に関わる諸問題については、所要の協議を行っていきます。

第２の要求について、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、基本的には尊重すべきものと考えています。

平成27年度の本府人事委員会の勧告の取扱いについては、府財政の状況等を精査しているところであり、未だ結論には至っていません。

職員の勤務条件に関わる重要な事項であり、今後、府労組連の意見を十分に伺い、引続き協議させていただきます。

技能労務職給料表の改定については、行政職給料表の取扱いに準じていきます。

地域手当については、府域の生活圏や経済圏としての連続性・一体性が見られることや、人事異動の実態等を踏まえ府域一律11％で支給しているところです。

初任給基準や前歴調整については、従来から改善してきたところです。

給与水準については、府民の理解と支持を得るとともに、頑張った職員が報われ、やる気を出すことができるものとなるよう、平成23年度から給与制度改革を実施したところです。

教員特殊業務手当については、平成27年4月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について、増額改定を行ったところです。今後とも国の動向や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきます。

交通用具使用者に係る通勤手当については、平成27年4月より人事委員会勧告のとおり引き上げたところです。

交通用具使用に係る駐車場等の費用の支給は、国や他の都道府県との均衡上、困難です。

交通用具使用者の通勤手当の身体障がい者区分については、人事委員会の意見等を踏まえた検討を行っており、協議しています。

第３の要求について、期末・勤勉手当については、現行条例に基づく期末・勤勉手当を12月10日に支給したい。なお、人事委員会勧告の取扱いについては、第２の要求で答えたとおりその取扱いを検討しているところです。

職務段階別加算については、人事委員会勧告に基づき、制度化したものです。

勤勉手当については、その趣旨を踏まえ勤勉手当の基礎額から扶養手当を除き、勤務実績反映に活用しているところです。

第４の要求について、知事部局等の人事評価については、職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところです。人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であることから、引き続きよりよい制度となるよう取り組んでいきます。

平成26年度の人事評価結果の給与反映については、相対評価結果を基本に下位二区分については、二次評価結果を加味した給与反映としたところです。

教職員の評価・育成システムについては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上を図ることにより、教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ることを目的として実施しているところです。

平成25年度からは教員の人事評価につき、生徒又は保護者による評価を踏まえた授業に関する評価を含めて実施しているところです

また、システムの運用状況の確認を行うため、毎年度、府立学校、市町村教育委員会を対象とした調査を行うとともに、平成26年８月には授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みについて検証を行い、客観性・適正性をより一層確保するため平成27年度からシステムの改定を行ったところです。

引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、充実・改善を図っていきます。

評価結果の給与等への反映については、平成19年度から前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しており、また、皆さま方との協議の上、平成24年度からは上位評価の昇給への反映を廃止するとともに、勤勉手当については、より勤務成績が反映できるよう成績率を見直したところです。

第５の要求について、非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定、希望者健康診断の実施等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところであり、平成27年度からは、通勤にかかる交通費について複数月定期券に基づく算定方法の導入など、より勤務実績に応じた支給方法に改めたところです。

なお、非常勤職員については、平成２８年４月１日よりその一部を除き、一般職への位置付け変更を行います。

特別休暇等については、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ところですが、皆さま方との協議を踏まえ、一般職への位置づけ変更に伴い、セクシュアル・ハラスメントにかかる職員総合相談センターへの相談などについては、職務専念義務の免除とすることにしています。

社会保険の取扱いについては、本府の状況を踏まえ、適切に対応しているところです。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきます。

非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、要求に応じることは困難です。

第６の要求について、再任用職員の給与については、平成27年度の人事院勧告において、再任用職員の給与水準に関しては今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、引き続きその在り方について必要な検討を行っていきます旨の考えが示しており、引き続き国の動向を注視しています。

年金支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、これまでの短時間勤務の職に加えて、平成26年度よりフルタイム勤務の職を導入しているところです。

第７の要求について、人員の配置については、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ることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいきます。

府立学校の技能労務職員については、平成23年度より行政職への転任選考を実施したところであり、今後とも勤務労働条件に関わる事項については、十分に協議しています。

教職員定数については、文部科学省では、平成28年度概算要求において、教職員定数の戦略的充実を図るため、3,040人の定数改善を計上したところです。引き続き、国への働きかけや今後の国の動きを注視していますとともに、児童・生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応等を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいきます。

第８の要求について、障がい者雇用にあたっての職場環境等の整備に関しては障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等を踏まえ、今後とも適切に対応しています。

第９の要求のうち、勤務時間の短縮については、週38時間45分、１日７時間45分とする改正を、平成22年10月から実施しているところです。

通勤時間については、現在、１時間30分以内を目標に努力しているところです。

時間外勤務等の適正化、年次休暇の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」における様々な取組み等を通じて、その実効性の確保に努めているところです。

また、平成17年度から、年間360時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成21年度から、午後９時までに執務室消灯なども行っており、次長会議において定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところです。

時間外労働に対する割増賃金の引き上げについては、改正労働基準法に基づき、平成22年４月１日から実施しているところです。

職員の健康管理や適正な退勤管理に資するため、平成24年10月１日に退勤時のカードリーダーの導入を行ったところです。

第10の要求について、平成18年度、文部科学省において、教職員の給与のあり方を検討するため、小・中学校及び高等学校の教員を対象とした勤務実態調査が実施され、調査結果も公表されたところであり、本府の教職員の勤務実態についても概ね同様の状況であると考えています。

学校における休憩時間については、職場の実態も踏まえ、適切に運用しています。

教職員の時間外等実績などの取扱いについては、法の趣旨を踏まえた適切なものとなるよう機会をとらえて、各学校長、市町村教育委員会に対して指導しているところであり、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ものと認識しております。

府立学校における「教職員の勤務時間の適正な把握」の具体的手法については、平成22年５月に「勤務時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」等を策定し、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところです。

平成24年10月から退勤スリットの導入に伴い、勤務時間管理者である校長・准校長がスリットデータを活用した教育職員時間外等実績表により時間外等実績を把握することにしました。また、１月当たりの時間外等実績が80時間を超える者に対しては、ヒアリング等を実施し、当該時間外等実績に係る主な業務内容等について把握の上、必要に応じ、業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うことにしました。

なお、教員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、平成27年8月31日に大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置したところです。

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成20年１月に教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチームを設置し、様々な角度から検討を行い、平成24年度、府教育委員会として検討すべき取り組み内容を「教職員の業務負担軽減に関する報告書」にとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところです。

この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育委員会の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていきます。なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項について必要に応じて所要の協議を行っていきます。

教職員の採用については、平成27年度も、可能な限り新規採用者を確保したところです。

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ところです。引き続き、可能な限り新規採用者を確保していますことにより適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいきます。

第11の要求について、特別休暇については、より府民の理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、その他の休暇の拡充や新設は困難です。

次世代育成の趣旨から、男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後16週まで拡大できるよう導入時期を含め検討を行っているところです。

介護休暇制度については、短期介護休暇を創設したところです。

育児休業の取得に対する代替措置については、非常勤職員での対応を基本としながらも、効率的な業務執行体制を確保しつつ、次世代育成の観点から、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを行うため、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところです。

介護休暇の代替措置については、非常勤職員による代替が基本であると考えていますが、業務実態に応じて判断してまいることになります。

育児短時間勤務制度の導入に伴う代替措置については、勤務に多様なパターンがあり、取得・復帰の時期も一定でないことから、非常勤職員による代替が基本であると考えています。

また、高齢者部分休業制度については、代替措置を前提に承認するものでなく、代替措置は業務実態に応じて判断することとなりますが、非常勤職員による代替が基本であると考えています。

なお、業務内容や勤務形態等によっては、再任用短時間勤務職員との組み合わせによる対応も行っているところです。

これらの取組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいきます。

教員については、介護のために退職した者の再採用を実施しているところでありますが、教員以外の再採用は、人材確保の必要性や地公法の趣旨などを総合的に勘案した結果、実施することは困難であると考えています。

子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、平成22年６月30日から、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業等を取得可能とする改正等を行ったところです。また、平成22年11月には、育児部分休業の承認単位を15分とする改正を行ったところです。さらには平成24年9月に放課後児童健全育成事業を行う施設等の送迎に係る早出遅出勤務の導入を行い、また、平成27年９月に、その対象職員の範囲を「小学校1年生から3年生までの子を育てる職員」から「小学校に就学している子を育てる職員」に拡充したところです。

第12の、病気休暇・休職制度については、職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から研究を行っているところです。

病気休職等の代替措置については、職場の実態を踏まえ、非常勤職員を配置するなど必要に応じた措置を講じているところです。

今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいきます。

第13の、労働安全衛生対策については、その運営の充実に努めているところです。

また、平成23年度には、定期健康診断結果及び人間ドックの定健項目結果を活用した、所属長による職員に対する「気づき」を含めた健康管理、並びに産業医と所属長との連携についての活用方策を策定し、平成24年度にも、安全衛生管理者へのアンケート結果を踏まえた改定を行ったところです。

職員診療所については、平成22年3月25日開催の職員互助会の理事会において、廃止することが承認され、平成22年度末をもって廃止されたものです。

人間ドックについては、地方職員共済組合において平成25年度から55歳以上の職員を対象に「55セルフドック」を創設し、定期健康診断の受診に加え、希望者全員が人間ドックを受診できるよう拡充が図られました。

また、府の健診と重複する胃Ⅹ線検査のオプション化により、個人負担額の引き下げが行なわれたほか、オプションの脳ドックにも地共済から一部助成や、前立腺がん検査を基本項目に追加されたところです。

「55セルフドック」受診者の服務については、ドック本来の目的である自分自身の健康管理をさらに推進するものとして、地共済が単独で実施する健診であるため年休扱いとしているところです。

ストレスドックの要求に応じることは困難でありますが、労働安全衛生法の一部改正によるストレスチェックについては、平成28年度からの実施に向け、平成27年4月に厚生労働省が公表した指針等により制度設計を鋭意進めているところです。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において、専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど総合的対策を講じているところです。

府立学校については、大阪府立学校安全衛生協議会での調査や審議を踏まえ、引き続き、教職員の健康の保持、増進を図っていきます。

公立学校共済組合では平成26年度以降ニーズの低い検診種別を廃止する一方、ニーズの高い、脳ドック、女性検診、配偶者検診の募集人数を年々拡充するなど、検診事業の見直しを実施したところです。なお、引き続き、「共済健診」でオプション検査を受診する場合、上限1,500円を補助する事業が実施されているところです。

平成27年度からの検診種別拡充内容については、40才以上を対象とする「脳ドック」の募集人数を200人増の600人に、また、「配偶者検診」についても募集人数を100人増の650人にそれぞれ拡大されているところです。

また、支援学校の教職員を対象とした腰痛予防検診について、整形外科分野において実績のある医療機関に委託するなどの改善を実施されているところです。

精神疾患により休職している教員が復帰する際の支援については、平成21年度から復職後２週間を限度として、人的措置を行っております。

「公立学校教員職場復帰支援事業」については、厳しい財政状況ではございますが、２クール実施しております。

府立学校については、安全衛生管理者等を対象とした「安全衛生管理者研修会」を毎年３月に実施しております。

平成19年３月に策定した「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」について、職場一体となったメンタル対策という観点を充実させ、平成22年４月、平成26年10月に改訂するとともに、同プログラムの周知・徹底を図ったところです。今後ともその内容の充実・周知を図っていきます。

公立学校共済組合では、平成27年９月１日に「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、相談事業や研修事業の実施などを通じて、教職員のためのメンタルヘルスのより一層の充実を図っていくことにしています。

知事部局におけるＶＤＴ対策については「ＶＤＴ作業のための労働安全衛生管理基準」に基づき、ＶＤＴ特別健診やＯＡ椅子・机の導入についての周知、労働衛生教育などを実施するとともに産業医による職場巡視などを通じて、適切な作業環境の確保に努めていきます。

府立学校については、「大阪府立学校ＶＤＴ作業における労働安全衛生管理のためのガイドラインについて」に基づいてＶＤＴ特別健康診断を実施しているところです。

職場の労働安全衛生対策については、府立学校安全衛生協議会で協議をしているところです。

知事部局における女性検診については、平成17年度から、厚生労働省の指針を参考に、子宮がん検診の対象年齢を引下げるとともに、乳がん検診では年齢により視触診と、乳腺エコー又はマンモグラフィの併用検査を実施しているところです。さらに平成18年度から、20歳以上の希望者には全額自己負担ではありますが、４検診機関において府の女性検診と同様の検診が受診できるよう、検診機関と調整を図ったところです。

府立学校での乳がん・子宮がん検診は、毎年40才以上の希望者全員を対象としているところです。

公立学校共済組合では平成27年度から、「女性検診」の募集人数が600人に拡大されたところです。

第14の要求について、セクシュアル・ハラスメントの防止、パワー・ハラスメントの防止については、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の３点から取組を進めております。意識啓発のため指針を策定し、所属長等管理監督者の責務や具体的な対応例などを明示し、職員へ周知徹底しているところです。また、課長級、課長補佐級に対してハラスメントに関する研修を実施しているところです。

平成25年12月には、ハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、非常勤職員を含む全職員に対して知事からのメッセージを発出し、平成27年11月には、次長会議においてパワー・ハラスメント防止の周知徹底を要請するとともに、庁内ウェブページを用いて職場におけるセクハラ・パワハラ防止を周知するなど、ハラスメント防止に努めているところです。

各府立学校長・准校長に対して、平成27年５月にも「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を再度周知するとともに、教職員が自らの言動等を点検できるように「パワハラセルフチェック」シートを示したところです。

なお、平成27年４月には、平成26年に引き続き新任の府立学校長、准校長を対象としたパワー・ハラスメントに関する研修を行ったところです。また新任の教頭・首席等を対象としたハラスメント研修も順次行ったところです。

平成27年７月には、ハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、府立学校・市町村教育委員会に対して教育長からのメッセージを発出しました。

事案が発生した場合は、指針に基づき、関係者のプライバシーに配慮しつつ対応することにしています。

これらの取組みを、より効果的に周知する方策についても検討しています。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていきます。

職員の採用、昇任等については、地公法に定められた能力実証の原則に基づき、公正・平等に行ってきたところです。

引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取組んでいきます。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、地方公務員法に定められた平等取扱の原則や成績主義の原則を踏まえ、検討していますことにしています。なお、勤務労働条件に影響するような事項については協議しています。

第15の要求について、今後とも府庁舎が、安全で快適な職場となるよう努めたいと存じます。

その他の職場環境の改善については、引き続き、努力しています。

第16の要求について、非構造部材の耐震化について府立学校においては、平成24年度に学校が実施した点検結果等を踏まえ、平成25年度には教室等におけるピアノや棚等の転倒防止対策を講じるとともに体育館における天井について点検を実施しました。平成26年度から体育館等の天井の耐震化に着手し、特に体育館競技場の吊り天井対策については平成27年度末の完了を、その他についてもできる限り早期の完了をめざしていきたい。

アスベスト対策について、アスベスト含有吹き付け材が残存する府立学校においては、「府立学校の施設に関するアスベスト管理マニュアル」に基づき、今後とも適正に管理していますとともに、これらの学校で改修工事を実施する場合は安全対策に万全を期すこととしています。なお、アスベスト除去対策については、平成26年度は、府立金岡高等学校における平成27年度からの全面除去工事に向けての設計に着手し、平成27年度から４か年計画で除去工事を行う予定です。

第17の要求について、互助会等への補助金については、平成20年度に当時の財政状況を踏まえ、全額削減したところです。

職員の福利厚生事業の拡充については、地方公務員法等の趣旨を踏まえつつ、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応しています。