

大阪府知事
松井 一郎 様



2016年府労連秋季年末要求・要望書

大阪府に属する職・従業員・教員の労働条件の維持・発展に向け、第2回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. 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。
また、「職員基本条例」及び「労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例」の運用に係る労働条件についても、十分な協議を行うこと。
なお、独立行政法人化及び広域連携化等に係る労働条件協議についても、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大阪府立病院機構労働組合連合会、地方独立行政法人大阪府立産業技術総合研究所と自治労大阪府立産業技術総合研究所労働組合及び地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所と自治労大阪府立環境農林水産研究所労働組合における労働条件協議が誠実に行われるよう協力すること。

2. 大阪府人事委員会勧告を以下の通り実施すること。
 - (1) 給料表については、勧告通り今年度内の改定を実施しないこと。
 - (2) 期末・勤勉手当を、勧告通り年間4.3月に上げること。
 - (3) 地域手当を12%に上げること。また、大阪府以外の地域及び公署に勤務する職員については人事委員会規則で定める割合とすること。
 - (4) 扶養手当の見直しにあたっては、配分の問題に止まらず、民間企業の動向や今後の税制改正等を踏まえ慎重に対応すること。
 - (5) 非常勤職員の報酬については、人材確保の観点並びに大阪府の地域別最低賃金が2016年10月1日から25円上げられたことなどを踏まえ、少なくとも現状を維持すること。
3. 年末一時金（期末・勤勉手当）を12月9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. 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 級及び 3 級並びに技能労務職給料表 2 級及び 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、十分な協議を行うこと。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、十分な協議を行うこと。
- (5) 学校事務職員、技能労務職員及び放射線技師等の少数職場・職種に係る労働条件の改善と、人材育成及び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を行うこと。
3. 少数職場・職種に働く職員については、人材育成と志気高揚を図る観点から「組織・職制」「任用」等に係る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級配置まで拡大すること。
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。
5. 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。
6. 任期付研究員及び一般職の任期付職員の採用等にあたっては、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。

5. 人事評価制度及び教職員の評価・育成システムに係る評価結果については、給与に反映しないこと。
6. 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用職員の給与の改善を図ること。特に、再任用職員の給与格付けは「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえて対応すること。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. 再任用の採用及び更新を希望する職員全員を雇用すること。

7. 臨時的任用職員、非常勤特別嘱託員等、非常勤作業員など非常勤職員の労働条件を、パート労働法

及び労働契約法等の趣旨を踏まえ改善すること。

(1) 臨時的任用教職員の初任給の上限を撤廃すること。

特に、府立学校臨時講師と小中学校臨時講師の格差を是正するため、小学校・中学校教育職給料表1級の最高号給を上げるなど改善を図ること。

また、相当の経験年数を有する臨時講師については、教育職給料表2級を適用すること。

(2) 国に倣い、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 給与決定にあたっては、職務内容、在勤地域、職務経験等の要素を考慮すること。

② 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に、期末手当に相当する給与を支給すること。

(3) 非常勤職員の特別休暇、休業制度及び職免制度等を改善すること。

8. 国内旅行にかかる旅費については、日当、食卓料及び旅行雑費を支給すること。また、宿泊料については食費相当分を減ずることなく支給するとともに宿泊料金の値上がり実態に合わせ引上げること。

9. 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上げること。

10. 障がいのある職員が安心して働き続けられるよう、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」を周知するとともに、職場配置及び職場環境・労働条件等の整備に係る合理的配慮を普遍的に行うこと。

(1) 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、十分に協議すること。

(2) 採用試験、昇任審査等においては、障がいのある職員に対する配慮を十分に行うこと。

【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。

11. 年度途中退職、産育休、介護、長期の病気療養、退職、及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維持が困難となっている。職員が安心して休暇等を取得することができるよう、確実な代替職員の配置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産育休が増加する実態を踏まえ、現行の「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。

12. ワーク・ライフ・バランスの推進と、男女共同参画社会の実現をめざし、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、次世代育成支援対策推進法の延長及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を踏まえ、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上げと、時間及び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) 育児休業等に係る職員が養育する子の範囲を、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子等にも拡大すること。
- (5) 介護のための休暇及び欠勤制度の充実と運用改善を行うこと。
 - ① 介護休暇については、職員の申出に基づき、期間を指定できるものとする。また、要介護状態が続く限り取得できる制度とすること。
 - ② 連続する3年間の期間中、公務に支障がないと認める場合は、1日につき最大2時間勤務しないことができる、介護時間制度を導入すること。
- (6) 介護休暇者及び病気休職者に係る職場復帰後の昇給復元措置を改善すること。
- (7) 教員に導入されている介護のための離職再任用制度について、他の職種にも導入すること。
- (8) 国におけるフレックスタイム制の拡充やテレワークの推進状況から、大阪府における導入について検討するとともに、十分な協議を行うこと。
- (9) 男性の育児参加休暇取得促進のため、管理監督者の意識改革を図ること。
- (10) 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協定及び労働基準法第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。
- (11) 「当面の財政運営の取組み(素案)」(2016年9月8日公表)で示された「通勤手当の事後の確認の簡素化」及び「管内旅費における割引サービスの活用」については、事務担当者の負担増につながることをないよう努めること。
- (12) 超過勤務縮減の観点から、月45時間以上60時間未満の時間外労働に係る割増率を150/100とすること。
- (13) 「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、休業理由及び対象者の拡大を図ること。
- (14) 年次有給休暇の年14日以上取得を促進すること。また、年次有給休暇の取得開始を10月にすること。
- (15) 社会貢献、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。
- (16) ドナー休暇に係る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。

13. 男女がともに働きやすい職場環境の整備とハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティーハラスメント等）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。

また、厚生労働省の指針を踏まえ、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の制度等の利用に関する言動(マタハラ等)によって、職員の勤務環境が害されることがないように、職員からの相談に応じ、適切

に対応するために必要な体制の整備等を講ずること。

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、防止策について十分な協議を行うこと。

14. 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充実すること。

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。

(3) 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」の受診については、職務専念義務の免除による対応とすること。

(4) メンタルヘルス対策については、「改正労働安全衛生法」に基づくストレスチェック体制の確立をはじめ、集団分析に基づく職場環境改善や、「4つのケア」を継続的及び計画的に実施し、不調予防対策を強化すること。その際、個人情報の保護については十分に配慮すること。

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」に基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こと。

2. 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。

15. 労働組合法第7条第3項、地方公務員法第42条及び第43条並びに「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。

以 上