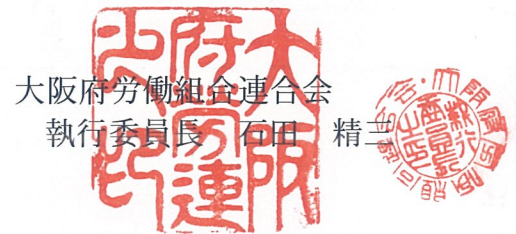


2020年6月2日

大阪府知事
吉村 洋文 様



2020年府労連夏季要求・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70回定期大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。

記

I 労使慣行及び労使交渉に関すること

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。

特に、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は、適切な協議期間を確保の上、誠実に対応すること。

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。

【要望事項】

公立大学法人大阪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産業技術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総合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。

II 給与等に関すること

2. 以下のとおり給与改定及び改善を行うこと。

(1) 大阪府人事委員会勧告を完全実施すること。

(2) 技能労務職給料表を大幅に改善すること。なお、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。

(3) 再任用職員の給与については、給料月額を抜本的に上げるとともに、生活関連手当を支給するなどの改善を図ること。また、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。

(4) 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。

(5) 非常勤職員の給与については、国及び他府県の動向や最低賃金の発効状況を注視するとともに、職務経験等の要素を考慮した改定方法に改めること。

(6) 他府県に勤務する職員の地域手当については、少なくとも大阪府の区域に勤務する職員と同様の支給割合とするとともに、一般職の職員の給与に関する法律に規定する支給割合まで引上げること。

3. 夏季一時金（期末・勤勉手当）を6月30日に支給すること。
 - (1) 勤勉手当の差別的支給を行わないこと。
 - (2) 副主査に係る職務段階別加算における年齢要件を撤廃すること。
 - (3) 再任用職員に対する支給割合を定年前職員に準じて引上げること。
4. 特殊勤務手当を改善すること。また、国における他の俸給表に根拠を置くなど、特殊性が恒常的な者に支給されている特殊勤務手当については給料の調整額に移行すること。

【要望事項】

大阪府人事委員会に対し、国の規定に準じた給料表の新設を働きかけること。

5. 獣医師職に初任給調整手当を支給すること。
6. 通勤手当を改善すること。
 - (1) 消費増税に伴う料金改定等を踏まえ、支給限度額を上げるとともに交通用具使用者の支給額を上げること。
 - (2) 月の途中での採用や人事異動等により通勤経路の変更等があった場合は、通勤費用が職員の負担とならないよう当月分の通勤手当を追給すること。
 - (3) 病気、怪我及び妊娠等により通勤することが著しく困難な場合には、通勤手当の支給範囲の特例を認めること。
 - (4) 電動車椅子を交通用具に含めて手当を支給すること。
 - (5) タクシー等を利用しなければ通勤できない場合には、その実費を支給すること。
7. 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。
8. 国内旅行に係る旅費については、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。
なお、災害等の発生により、申請と異なる経路により通勤した場合には、旅費を支給すること。

Ⅲ 人事制度、人事評価制度に関すること

9. 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) 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。
 - (3) 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。

10. 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。
11. 雇用と年金の確実な接続を図ること。
なお、定年を段階的に引上げること。また、これに関連する労働条件に係る協議を行うこと。

【要望事項】

1. 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。
2. 「再任用制度の見直し」については、労働条件と密接に関わることから詳細な説明を行うこと。

IV 勤務時間、健康管理に関すること

12. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務の縮減を図ること。

(1) 総務システム及びパソコンログ管理により、「在庁時間」「在校等時間」を徹底的に把握すること。

また、労働基準法に則った36協定の締結ならびに勤務時間を客観的に把握するシステムを構築するよう市町村教育委員会に対し働きかけるなどにより、教職員の長時間労働の是正と職場環境の改善を図ること。

- (2) 時間外勤務実績の入力等を徹底するなど、サービス残業を根絶すること。
- (3) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「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、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。
- (4) 「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則・要綱」等に基づく取組みを推進すること。

また、部活動指導員等の中学校・高校への更なる拡充、ノークラブデーの拡充などを実施することにより、顧問教員の負担軽減に努めること。

13. 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) 一般定期健康診断及び特別健康診断等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な必要な措置を行うこと。

(2) 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。

(3) 改正がん対策基本法（2016年12月）の趣旨をふまえ、抗がん剤治療等の通院加療のために取得する病気休暇に係る昇給停止基準を緩和すること。

(4) 治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員を対象とした短時間勤務制度を導入すること。また、同職員を早出遅出勤務制度の対象とすること。

【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。

14. 新型コロナウイルス感染症に関するサービスの取扱いについては、感染防止と仕事と家庭の両立の観点から、更に在宅勤務の拡充や職務専念義務免除の適用範囲を拡大すること。

また、新型コロナウイルス感染症対策業務に従事する職員の健康管理については特段の注意を払うこと。

V その他の勤務制度に関すること

15. 休暇・休業制度等の充実を図ること。

(1) 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、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。

(2) 年次有給休暇の年15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常勤職員との権衡を考慮して改善すること。

(4) 2020年度に付与する夏期休暇については、取得期間を延長すること。

(5) 出産及び育児に関する目的で取得できる休暇制度を拡充すること。特に、男性の育児参加休暇に係る取得期間を延長すること。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。特に、要介護状態が続く場合の介護休暇制度を改善すること。

(10) 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。

(11) 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。

16. 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」の「合理的配慮提供義務」に係る指針や要綱を策定するなど、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行うこと。

(1) 中途障がいを発症した場合や障がいが重度・重症化した職員に対し、継続して職務を遂行することができるよう万全の合理的配慮を提供すること。

(2) 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。

【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。

VII 福利厚生に関すること

17. 職員の福利厚生事業を拡充すること。

(1) 臨時・非常勤職員を含む職員の福利厚生に関する事項について計画を樹立し実施すること。

(2) 大阪府職員互助会及び大阪府教職員互助組合等への補助金を復活するなど、福利厚生団体への支援を通じた職員の福利厚生を図ること。

以 上