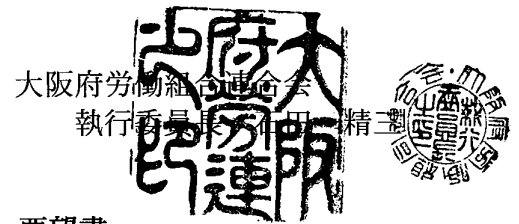


2017年11月1日

大阪府知事
松井 一郎 様



2017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。

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。
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. 大阪府人事委員会勧告を完全実施すること。
3. 年末一時金（期末・勤勉手当）を12月8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。なお、副主査の期末・勤勉手当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。
4. 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. 月の途中で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。
7. 月45時間以上60時間未満の時間外勤務については、割増率を150/100とした時間外勤務手当を支給すること。
8. 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。
また、長時間労働是正の観点から部活動手当の支給対象となる時間区分要件を見直すこと。
9. 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。
10. 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給与を引上げること。
- (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 級の最高号給を引き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) 「会計年度任用職員制度」の導入に係る協議を早急に行うこと。
また、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。
- 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・勤勉手当に相当する給与を支給すること。

Ⅲ 人事制度、人事評価制度に関すること

11. 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。
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 府立学校における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。
- (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。
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。

12. 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。
13. 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。
3. 「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 時間外勤務の縮減、健康管理に関すること

14. 時間外勤務の縮減を図ること。

- (1) 「ゆとりの日」等の定着・拡大と、取り組み内容の徹底を図ること。
- (2) 職員端末機へのログイン・ログアウトを把握すること等により、職員の勤務状況を徹底的に把握すること。その上で、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。
- (3) 2013年3月の「教職員の業務負担軽減に関する報告書」及び中央教育審議会の緊急提言項目で示された取組みを推進すること。

また、教員の時間外勤務が増大している最大の要因は部活動指導であることが明らかである。単独指導・引率ができる公務員身分を有する部活動指導員を中学校・高校に導入するなど、顧問教員の負担軽減に努めること。

【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。

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。

15. 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必要な措置を行うこと。
- (2) 知事部局における「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。
- (3) 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。

【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。

V 休暇・休業制度、育児・介護制度等に関すること

16. 休暇・休業制度の充実を図ること。

- (1) 「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。
- (2) 年次有給休暇の年14日以上の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) 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。
- (4) 改正がん対策基本法（2016年12月）の趣旨をふまえ、がん患者に対する雇用の継続、就労の支援など病気の治療と仕事の両立が図られるよう休暇・休職制度の改善を行うこと。
- (5) 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。
- (6) 不妊治療に係る特別休暇を新設すること。
- (7) 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。特に、夏季休暇及び結婚休暇

を付与すること。

17. 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、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) 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。
- (5) 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。

- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。

18. 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。

VI 障がいのある職員への合理的配慮に関すること

19. 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」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行うこと。

- (1) 中途障がいや障がいの症状が悪化した職員に対し、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。
- (3) 採用試験、昇任考査等においては、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。

VII 福利厚生に関すること

20. 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、職員の福利厚生事業を拡充すること。

以 上