

2022年10月27日

大阪府知事

吉村 洋文 様

大阪府関連労働組合連合会

執行委員長 北川 美千代

2022年府労組連秋季年末要求書

憲法と地方自治を遵守し、「全体の奉仕者」として府民の命と暮らしと権利を守り、子どもたちにより良い教育を行うため、民主的かつ効率的な職務を遂行できる賃金・労働条件が必要です。10月24日に開催した府労組連第1回中央委員会の決定にもとづき下記のとおり要求します。誠意をもって回答されるよう求めます。

記

1. 労使慣行、労使間の確認事項を遵守すること。労働条件等の変更にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。
2. 職員・教職員の生活実態をふまえ、次のとおり賃金・諸手当を改善すること。
 - (1) 初任給を抜本的に改善するとともに、職員・教職員全体の賃金水準を大幅に引き上げること。地域手当の府下一律支給を堅持し、引き上げること。
 - (2) 会計年度任用職員の賃金については、常勤職員と同じ給料表を適用し、初任給を基礎とし、勤続年数や職務経験に応じて最高号給に至るまで経験加算すること。
退職手当をはじめ、諸手当（地域手当、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当等）についても常勤職員と同様に支給すること。
また、非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。
 - (3) 職務経験や専門性を発揮し、民主的・安定的な行政運営を行うためにも、誰もが行政職4級の水準に到達できる制度に改善すること。
 - (4) 給料表特定級の最高号給に多くの職員が滞留している事態を解消するため、必要な措置を講じること。
 - (5) 常勤の臨時教員は正規教員と同じ教育職給料表2級を適用すること。
 - (6) 部活動指導業務等の困難性や特殊性を考慮し、教員特殊業務手当を引き上げること。

- (7) 通勤手当については、働き方改革や職員の利便性の観点からも、実際の通勤経路にもとづき支給すること。交通用具使用に係る通勤手当の引き上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。
- (8) 在宅勤務や出張先等で止むを得ず、職員・教職員が自分の携帯電話等を使用しなければならなかった場合、通話料等について実費弁償すること。
- (9) 「定年引き上げ」については「雇用と年金の接続」を原則とし、「職務給の原則」にもとづく賃金を保障すること。
- (10) 再任用職員の賃金については、定年退職時と同じ級を適用し、定年退職時の7割以上の水準を維持すること。扶養手当や住居手当の支給など待遇改善をはかること。

3. 一時金を大幅に引上げ、12月9日に支給すること。「職務段階別加算」を廃止し、全職員へ一律に加算すること。勤勉手当への「評価結果」の反映、扶養手当の算出基礎からの除外を撤回すること。再任用職員と非常勤職員の一時金支給月数を常勤職員と同じ月数にすること。非常勤職員については、勤務時間にかかわらず全員に支給すること。

4. 条例の趣旨を逸脱し、労働条件の改悪を押し進め、職員の意欲を低下させ、職場に混乱を持ち込む「相対評価」は直ちに中止すべきである。教職員の意欲を奪い、教育を歪め、労働条件の改悪につながる「評価・育成システム」は廃止・撤回すべきである。また、不当な雇い止めやパワハラなど労働条件の改悪につながる非常勤職員の評価制度についてもやめるべきである。

「新人事評価制度」「評価・育成システム」の評価結果にもとづく賃金反映を撤回すること。

5. 府民サービスの向上とよりよい教育を実現し、新型コロナウイルスの蔓延や甚大な災害時であっても住民の安全と生活を守るために、十分対応できる職員・教職員体制が必要である。また、非常勤職員（会計年度職員）は、正規職員と同様に行政・教育の一翼を担い、職務を遂行している実態がある。業務量に見合う必要な職員・教職員を増やし、非常勤職員（会計年度任用職員）を継続的に任用するなど、労働条件の改善をはかること。

6. 異常な時間外勤務の解消、労働時間短縮と労働条件改善のため、次の要求を実現すること。

(1) 1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とする勤務時間の改正を行うこと。実質的な労働時間の短縮をはかるとともに、年休の促進など諸権利を行使しやすい職場環境の改善をはかること。

(2) 異常な長時間・過密労働や恒常的な残業をなくすため、抜本的な対策を講じること。

大阪府の定める年360時間、月45時間の上限規則を厳守し、業務量に見合う人員増など労働条件の改善をはかること。

職員の健康管理と過労死等の防止の観点から、所属単位の過労死ライン(月80時間)を超える職員数を明らかにし、具体的な対策を講じること。

また、夜間の自宅等での電話対応等は職員の精神的負担も大きく、日常生活や健康に重大な影響を及ぼすため、職員体制の充実など、労働条件の改善を図ること。

(3) 在宅勤務や時差通勤等の導入にあたっては、労働強化や職員・教職員の負担増にならないようにするとともに、十分な労使協議を行うこと。

4週間単位の勤務時間の割振り変更(フレックスタイム制度)の実施にあたっては、職員の自主的な意志による申請を遵守し、上司から同意を促したり、推奨したりすることのないよう徹底すること。

(4) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成29年1月20日、厚生労働省)」を遵守すること。業務のマネジメントを行わずに、表面的な残業のみを禁止することは、持ち帰り残業や不払い・サービス残業を生み出すことになる。実効ある時間外勤務の解消をはかるとともに、持ち帰り残業や不払い・サービス残業の根絶に努めること。

(5) 入所型施設(子どもライフサポートセンター、一時保護所等)の職員の休暇取得や長時間労働を解消するため、正規の看護師を複数配置するなど労働条件の改善をはかること。

7. 教職員の異常な長時間・過密労働をなくすため、次の要求を実現すること。

(1) 長時間・過密労働を解消するため、教育庁・教育委員会と校長の責任で労働基準法の規定を厳格に適用し、厚生労働省基準にもとづき実効ある措置をはかること。

(2) 一週間に担当する授業時間数の上限規制、部活指導による時間外勤務の縮減、教員の適正な年齢構成への是正など、労働条件の改善に必要な措置を講じること。

(3) 臨時的任用教職員の多用ではなく、必要な正規教職員を確保するなど、労働条件を悪化させる教職員の未配置を解消するため、抜本的な対策をはかること。

(4) 教員の負担軽減や勤務時間の縮減につながる抜本的な対策を講じること。教員の「1年単位の変形労働時間制」は絶対に導入しないこと。

8. 休暇等の制度拡充に向け、次の要求を実現すること。

(1) 特別休暇を拡充するとともに、非常勤職員の休暇制度等は常勤職員と同様のものにする。

(2) 子の看護をはじめ、出産や育児、介護等の休暇制度を拡充するなど、仕事と家庭の両立支援制度の充実、改善をはかること。とりわけ、障害のある子を育てる職員の休暇制度を創設・拡充すること。

- ① 子育て部分休業の取得要件を「小学校6年生」にまで拡大すること。
 - ② 育児・子育て部分休業、介護時間と時間単位の年休の併用を認めること。
 - ③ 3人以上の子を養育する場合の子の看護休暇の取得日数を拡充するとともに、子の看護休暇の対象範囲を拡大すること。
 - ④ 子の看護休暇の対象範囲を養育里親制度里子にも拡大すること。また、特別養子縁組にかかる監護期間中の子を対象とする育児休業の対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間を特別養子縁組（監護期間・実習期間を含む）の開始後3年間までにすること。
- (3) 誰もが安心して子育てや介護にかかる休暇制度が利用できるように、労働条件や職場環境の改善など必要な措置を講じること。
- (4) 病気休暇・休職制度の「療養に専念させる」という趣旨をふまえ、抜本的な改善をはかること。病気休職に伴う代替職員の確保など必要な措置を講じること。
- (5) 女性職員・教職員の健康を守り、母性保護のため、生理休暇の取得しやすい職場環境を実現するための具体的な取り組みを行うこと。また、生理休暇の取得実績を明らかにすること。
- (6) 高齢者部分休業を取得した職員が取得を取消し、再度フルタイム勤務を行える制度とすること。また、高齢者部分休業を取得する場合は代替職員の確保など必要な措置を講じること。

9. 職場環境の改善、労働安全衛生対策を抜本的に強化すること。

- (1) 働きやすい職場環境の改善に向けて、労働安全衛生協議会（委員会）を拡充するとともに、50人以下の職場でも安全衛生委員会を設置・開催すること。法律にもとづき、安全衛生委員会を毎月開催するよう周知すること。
- (2) 定期健康診断など健康管理体制の拡充をはかること。人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充をはかること。
- (3) 女性検診を毎年受診に拡充すること。「経過観察」を要する職員の希望に応じて検診以外の年度でも受診対象にすること。
- (4) ストレスチェック制度は、個人情報保護と不利益防止の措置を徹底し、集団分析結果等を職場環境の改善につなげること。メンタルヘルス対策の抜本的強化をはかり、精神疾患等休職者の職場復帰に向けて必要な対策を講じること。現職場への復帰が困難な場合は異動も含めて検討するなどの必要な対策を講じること。
また、休職者のリハビリ出勤については通勤手当を支給すること。
- (5) 労働組合も含む第三者委員会を設置するなど、セクハラ、パワハラなどハラスメント防止対策を拡充すること。また、あらゆるハラスメントを起こさせないため、啓発活動や研修の充実など実効ある対策を強化し、働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。

(6) 障害のある職員への適職保障や支援制度の確立、合理的配慮など、職場環境の改善をはかること。また、障害のある職員の機能回復訓練等を行うための休暇を創設すること。

10. 防災拠点にならず、不便さや業務の非効率化など労働条件を悪化させている咲洲庁舎から即時撤退すべきである。老朽化した庁舎（事務所）や学校施設などの耐震化や補修、アスベスト除去対策など、安心して業務に専念できる職場環境の改善をはかること。

11. 互助会・互助組合等への補助金の復活、低利の奨学金借り換え制度を創設するなど、地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充をはかること。

また、以下のとおり要望します。誠意をもって対応されるよう強く求めます。

1. 府政に関わる要望事項

- (1) 大規模開発優先の副首都、府市一体化をあらため、新型コロナウイルス感染症対策をはじめ、府民の命と健康を最優先にした取り組みに最大限の力を注ぐこと。福祉・医療・教育の切り捨てをやめ、府民の暮らしを守る行財政計画を進めること。
- (2) ギャンブル依存症など住民に悪影響を及ぼすカジノを含む統合型リゾート施設（IR）の誘致はやめること。また、鉄道や高速道路など関連する大型公共事業は中止すること。
- (3) 不要不急の大型公共事業については、府民本位の立場で徹底的に見直すなど凍結・中止すること。福祉・医療・教育など府民の暮らしを守る関連予算を増額し、府民が安心して生活できる地方自治体の行財政運営を基本に切り換えること。
- (4) 「道州制」に反対し、「地方分権改革」にもとづく市町村への権限委譲は中止し、広域行政として市町村の補完的役割を果たすため、大阪府の機能と体制をいっそう強化すること。大阪の自治制度を破壊し、大阪市の廃止・機能低下させる「大阪都」構想は断念すること。
- (5) 大阪府における地域包括最低賃金の改善をはかること。ILO94条約に基づく公契約条例を制定すること。公正な賃金等の確保、適切に処遇するよう指導すること。
- (6) 教育への支配介入をやめ、学校現場の自主性を尊重すること。

2. 関係条例に関わる要望事項

- (1) もの言わぬ職員・教職員づくりをめざし、「全体の奉仕者」を定める憲法違反の「職員基本条例」、子どもの教育に悪影響を及ぼす「教育基本条例」は廃止すること。
- (2) 一切の団結権の侵害や不当労働行為を行わず、これまでの労使慣行を遵守すること。また、職員・教職員の自由と権利を奪い、適正な行政運営にも支障をきたす「政治活動制限条例」「労使関係条例」は廃止すること。

3. 組織・機構・任用等に関わる要望事項

- (1) 大幅な人員削減を前提とした組織機構の改変、府民サービスの低下につながる民間委託や独立行政法人化等を行わないこと。
- (2) 少人数学級の拡大など行き届いた教育の推進、労働条件の改善に向けて、教職員の大幅な定数増をはかること。強引な府立学校の廃止や統廃合は行わないこと。
- (3) 職員が働きがいをもって十分に能力を発揮でき、安心して職務に専念できる昇任等の任用制度を改善すること。また、少数職種を含む主査・課長補佐級の任用制度を改善すること。「総括実習助手」「総括寄宿舍指導員」の任用制度を改善し、誰もが「教育職2級」に格付けすること。

- (4) 授業料無償化導入時に事務職員が削減された府立高校では、徴収の再開により業務量が大幅に増加しており、事務職員の定員を回復すること。安心安全な学校を維持するため、突発的な異常時対応などの業務を担う技術職員（校務担当）など現業職員の「退職不補充・民間委託化」を撤回すること。
- (5) 天下り人事は中止し、いわゆる「知事5原則」（天下り人事は好ましくない・抑制に努める・地方自治擁護、住民福祉を低下させない・内部職員との均衡を図る・職員の人材育成に努める）を厳守すること。また、部長の公募をやめ職員から登用すること。

4. 施策に関わる要望事項

- (1) 府立の5病院が、府民の命と健康を守る拠点として、高度専門医療の推進や府域医療水準の向上をめざすため、運営費負担金を大幅に増額し、設置団体として公的責任を果たすこと。府立5病院は「府立直営」に戻すこと。また、法人職員の賃金・労働条件の改善を指導すること。
- (2) 大阪公立大学の役割を十分に発揮するため、公立大学法人への運営費交付金を引き上げること。法人職員の賃金・労働条件を改善し、学舎の整備に必要な施設整備補助金を措置すること。
- (3) 大阪健康安全基盤研究所、府立環境農林水産総合研究所、大阪産業技術総合研究所が府民の安全を守り、くらしと産業を支える試験研究機関の役割を担うため、大阪府が責任をもって運営費負担金を保障すること。3研究所は「府立直営」に戻すこと。
- (4) 大阪版「市場化テスト」は撤回し、自治体の役割を根本から否定する自治体業務の民営化や企業参入をやめるとともに、大阪府として公的責任を果たすこと。
- (5) 指定管理者制度の破たんや問題事例などふまえ、「公の施設」を府立直営に戻すこと。
- (6) 公共性の高い仕事に従事する福祉・教育・医療関係労働者が安心して仕事に専念し、働き続けられる賃金水準を確保するため、公民格差是正の保障制度を復活させること。
- (7) ゆきすぎた競争教育をさらに助長する全国一斉学力調査の学校別結果の公表をやめること。中学生対象の「チャレンジテスト」、小学5・6年生対象の「大阪府新学力テスト」を廃止・撤回すること。
- (8) 南海トラフ型等の大地震や台風・豪雨など自然災害に備えて、災害時の避難誘導、避難場所や施設等を確保するなど大阪府の責任を果たすこと。また、住民の安全と生命を守るため、地域防災計画の具体化をはかること。さらに、災害時に防災拠点になり得ない咲洲庁舎から即時撤退し、大手前庁舎の周辺府有地に集約庁舎を新築すること。
- (9) 「おおさか男女共同参画プラン」をふまえ、実効あるものにするためにも労働組合や女性団体など広範な府民の意見を反映すること。

以上