【Ｈ26.11.7　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くと考えている。

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く。

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る。

現在、平成２６年度の人事委員会勧告の取扱いについては、府財政の状況等を踏まえ検討しているところであり、未だ結論に至っておりません。

職員の勤務条件に関わる重要な事項であり、今後、府労組連の皆様方のご意見を十分に伺い、引続き協議させていただきたい。

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く。

なお、非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

55歳超え職員の新たな昇給抑制は、国において平成26年1月1日より実施されているが、本府での平成27年1月実施については他府県の実施状況や人事委員会の意見等を踏まえ検討しているところ。

地域手当については、平成25年度の人事委員会勧告を踏まえ平成25年12月より府域一律11％で支給しているところ。

なお、更なる支給率の引上げについては、国や人事委員会の動向を注視していく。

第３の要求について、特例減額について平成２７年度以降の取扱いについては、今後２年間、多額の要対応額が見込まれる中で、府財政の状況等を踏まえ検討しているところ。

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。

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。

教員特殊業務手当については、他の都道府県の動向を注視しつつ、府の財政状況や同手当全般の支給状況を踏まえ検討しているところ。

交通用具使用者に係る通勤手当について、人事委員会勧告の取扱いについては、第２の要求でお答えしたとおりその取扱いを検討しているところ。

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。

第４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の要求でお答えしたとおりその取扱いを検討しているところ。

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。

第５の給与制度の総合的見直しについては、人事委員会勧告を踏まえ検討しているところ。

第６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本格実施しているところでありますが、平成26年度以降の人事評価結果の給与反映については、実績、能力の異なる職員が下位の区分に混在していることを踏まえ、職員の発揮した成果等をより的確に給与に反映することにより、職員のモチベーションの確保につながるよう、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。

なお、平成26年度は、よりよい制度となるよう必要に応じて改善を行うことを目的に、平成25年度の実施結果、職員アンケート調査結果、各部局の意見集約の３つの観点から検証を行ったところ。

今後、逆転現象の解消や相対評価の基本ルールの設定などを行うとともに、今回の検証結果を踏まえた、より詳細な調査、分析を行った上で、引き続き、人事評価制度のあり方についても検討していく。

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。

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

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、教員評価が授業アンケート結果を適切に踏まえたものとなっているかについて検証を行い、結果をとりまとめたところ。

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・改善を図っていく。

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。

第７の要求について、非常勤職員の待遇については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定、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。

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８の要求について、平成25年度以降、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年度はフルタイム勤務の職を導入しているところ。

再任用職員の給与のあり方については、平成26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、必要な検討を行っていく旨の考えが示されており引き続き国の動向を注視していく。

第９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く。

府立学校の技能労務職員については、知事部局と同様に平成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、皆様方と十分に協議していく。

教職員定数については、文部科学省における平成２７年度概算要求において、10年後の学校の姿を見据えた新たな定数改善計画（案）を策定するとともに、初年度分として、教育の質の向上やチーム学校の推進等に必要な2,760人の定数改善を計上したところ。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くとともに、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く。

第10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く。

第11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。

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。

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。

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。

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。

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。

第12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る。

学校における休憩時間については、職場の実態も踏まえ、適切に運用していく。

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いる。

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。

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といたしました。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としたところ。

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。

今後、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く。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く。

教職員の採用については、平成26年度も、可能な限り新規採用者を確保したところ。

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。引き続き、可能な限り新規採用者を確保していく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く。

第13の要求について、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る。

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る。

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。

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く。

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。

なお、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。

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。

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るが、業務実態に応じて判断していくことになります。

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く。

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る。

子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、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取扱いなど実施しているところ。また、育児部分休業の承認単位の改正も行ったところ。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ったところ。

配偶者同行休業制度については、引き続き研究していく。

第14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、様々な角度から研究を行っているところ。

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。

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く。

第15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。

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年度には、安全衛生管理者へのアンケート調査の結果を踏まえて、定期健康診断結果等の活用法策の改定を行ったところ。

職員診療所については、設置者であった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。

知事部局における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、拡充が図られました。

内容は、定期健康診断の受診に加えて、希望者全員が人間ドックを受診できることとし、府の健診と重複する胃Ⅹ線検査をオプション化することで、基本項目の個人負担額について、引き下げが行なわれたところ。

さらに、オプションの脳ドックに地共済から一部助成や、前立腺がん検査が基本項目に追加されたところ。

「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。

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、増進を図っていく。

公立学校共済組合では、平成26年度からニーズの低い健診種別を廃止し、ニーズの高い健診種別を充実するなど健診事業の見直しが実施されました。

内容は、「共済健診」の募集人数が前年比900人増の16,400人に拡大され、平成25年度に引き続き、「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。

また、平成26年度から、40才以上を対象とする「脳ドック」の募集人数が前年比180人増の400人に拡大され、「脳ドック」を実施する健診機関が４機関から10機関へと拡充されたところ。なお、脳ドックにおける受診者自己負担は税込み10,000円、公共済の負担は27,800円となっている。

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、人的措置を行っている。

「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あるが、３クール実施している。

ストレスドックに対する要求に応じることは困難ですが、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、現在、厚生労働省が設置するストレスチェック制度の運用に関する検討会等において審議が行われており、これらの検討会の審議内容を注視しているところ。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」についても、より充実したプログラムとなるよう、平成21年度に改定を行い、「職業性ストレス簡易調査票」による自己チェックの推進と併せて、ウェブページや研修会等を通じて周知しているところ。

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月に実施している。

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。今後ともその内容の充実・周知を図っていく。

ⅠＴ化に伴う職場環境の改善については、知事部局では「ＶＤＴ作業のための労働安全衛生管理基準」に基づき、特別健康診断や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しているところ。

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。

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。

今後とも、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まいります。

女性検診につきましては、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。さらに平成18年度からは、20歳以上の希望者には全額自己負担で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。

検診機関につきましても、４機関とし、職員の利便性の向上を図ったところ。

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。

公立学校共済組合では平成26年度から、「女性検診」の募集人数が500人に拡大され、また、「女性検診」を実施する健診機関を13機関と拡充されたところ。

第16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点から取組みを進めている。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。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。

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いたしました。

各府立学校長・准校長に対して、平成26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。

なお、平成26年４月には、平成25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。また教頭・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。

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としている。

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く。

今後とも、快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

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あり、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画推進条例の趣旨も踏まえ、採用、昇任等を行うなど、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く。

また、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く。

第17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。

その他の職場環境の改善については、引き続き、努力していく。

第18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いたしました。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、その他についても平成31年度までの対策完了を目標としているところ。

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くとともに、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く。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を行っているところ。

第19の要求について、互助会等への補助金については、平成20年度の財政状況を踏まえ、全額削減したところ。

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く。