

# 府労組連ニュース

大阪府職員労働組合06-6941-3079 / 大阪教職員組合06-6768-2330

2012年 6月12日  
大阪府関連労働組合連合会  
企画厚生課長交渉

## 切実な要求に応えない当局を徹底追及 「教育に穴があく」事態、過労死ライン超えの実態を直ちに解消せよ

6月12日、府労組連は、夏季要求の実現をめざし、第2回団体交渉を行いました。交渉の冒頭、企画厚生課長は「いずれも職員の給与その他の勤務条件に関する重要な事項」としながらも府財政が厳しい状況であることを理由に、何一つ要求に応えない不誠実な回答を行いました。府労組連は職場からの切実な要求にもとづく追及を行い、要求実現を迫りました。（「課長回答」要旨は裏面に掲載）

### 【労使慣行の遵守】

府労組連は、労使慣行問題について、職員基本条例に関わる労使協議の期間が短く、労使合意なく強行したことをあらためて指摘しました。当局は「あらためてお詫び申し上げたい。勤務労働条件に関わる問題は府労組連と協議を尽くしたい」と答えました。また、府労組連が「職員基本条例が施行されたが、憲法・地方自治法など上位法令遵守の立場に変わりはないか」と質したことにに対し、当局は「変わりはない」と答えました。

### 【給与カット中止、2・3級滞留の解消、退職手当カット中止、給与水準引上げ】

府労組連は「給与カットは5年目になり、この間の『給与構造改革』『給与制度改革』によって、2・3級の最高号給にそれぞれ3割の職員が滞留する異常な状況のもと、職員のモチベーションは低下している」と指摘しました。当局は「状況は認識している」としながらも「危機的な財政状況」を理由に具体的な解決策を示しませんでした。府労組連は、直ちに解決するよう強く求めました。

### 【国家公務員の賃下げを地方に連動させるな】

今年4月より国家公務員の給与7・8%カットが強行された

問題について、国の削減措置が義務教育国庫負担金や地方交付税の削減に連動しないよう国に働きかけるよう求めたことに対し、当局は「国の動向を注視する」と答えるにとどまったため、府労組連は「府の財政を守るのには当局の責任である」と追及し、国に対し堂々と意見を言い、責任を果たすよう求めました。

### 【相対評価は導入するな】

府労組連は一貫して、相対評価の導入は、チームワークや専門性の継承を否定し、職場を混乱させ、府民サービス低下につながることを指摘し、反対してきました。しかし、当局は「チームワークや専門性の継承など、課題であると考えている」としながらも、「職員基本条例にもとづいて本格実施に向け、試行実施を行う」との回答を行いました。また、給与反映等については府労組連と協議を行うとしています。

府労組連は、制度の撤回・根本的見直しの基本的な態度を明確にし、試行実施にあたっては、府労組連や職場の意見も十分に聞くよう求めました。

### 【特別休暇の復元・拡充、子育て支援を】

当局は「保育特休の復元・拡充は困難、学童保育の送迎のための早出・遅出勤務について、

引き続き検討する」との回答にとどまりました。府労組連は、子育てをしながら働く職員の不安は大きく、あらためて保育特休の復元・確保を求めました。

### 【正規教職員の増員、長時間過密労働の解消を】

採用抑制や定数内講師の多用による教員不足で「教育に穴があく」事態や教員の長時間過密労働が深刻化している問題について、職場実態にもとづく追及を行いました。しかし、府当局は「全国的には大規模な採用数である。大学推薦の採用枠の新

設、講師経験者の採用試験の一部緩和などを行っている」と答えるにとどまり、「教育に穴があく」事態の解消に向けた抜本的な方策は示しませんでした。府労組連は「教育に穴があく」事態を放置することは、子どもの教育に対する責任放棄である」と追及し、2年前からの3点の確認「①教育は正規教職員で行うのが原則、②定数内講師は減らしていくよう努める、③『教育に穴があく』ことはあってはならない」を示し、大幅な採用増をはじめ、抜本的な方策を示すよう強く求めました。

【人事室長要請、決議手交】  
府労組連は団体交渉後、職場代表10名による人事室長への要請を行い、各職場から集約された職場決議（571職場分）を提出しました。要請に対し人事室長は「本日の交渉のみならずのご意見や要請の主旨も踏まえ対応したい」と答えました。

府労組連は12日夕刻には決起集会も開催し、引き続き、職場の声にもとづく折衝・交渉を強化します。組合員・職員のみならず、皆さんの結集・協力をよろしくお願ひします。

### 【団交での職場からの発言】

#### ◆採用増で定数内講師解消を（大教組）

大阪府ではこの4年間で、定数内講師は1,000人以上増え、昨年度は3,034人となりました。これまでの府当局の「定数内講師削減に努力」という言葉はどこにいったのでしょうか。昨年度末、合格者の内で過去最大の300人を超える辞退者があり、さらなる定数内講師増で、学校教育に重大な影響を及ぼしています。「教育に穴があく」問題も一向に解消されていません。これらを解消するには、大幅採用増、とりわけ経験豊かで試され済のベテラン講師を大幅に採用することが不可欠です。

#### ◆長時間勤務解消を一刻も早く（南河内地区教組）

ある市の月平均超勤実態は、小学校51時間、中学校67時間。持ち帰りの仕事を入れると小学校91時間、中学校97時間です。はるかに「過労死ライン」を超えています。市町村教委の勤務時間把握は、教職員に出退勤時刻を入力だけさせて集計結果の開示はしない、何ら改善策を示さないのが実態です。教職員は、長時間労働のあげくに命を奪われ、メンタル不全に陥り、健康を壊されています。府教委は、一刻も早く市町村教委にしっかりと指導・助言をしていただき、大幅教職員増で改善をはかるべきです。

#### ◆安心して子育てできる制度を（府職労女性部）

時短になったが、保育特休がなくなったことで子育て中の人には、時間延長になっている。保育特休を就学児まで要求してきたが、全く配慮されていない。就学時が親子ともにもっとも不安な時期。学童保育の迎えが必要な自治体もあり、今の勤務時間では困難。学童保育終了後、一人で、家で待つ子どもも、親も不安。大阪府の責任で、保育特休の復活と小学校一年までの延長することを強く求める。無理でも何らかの対策をしてほしい。

#### ◆相対評価の最大の被害者は府民・納税者（府職労府税支部）

大量退職と民間委託等で専門性の継承が危ぶまれるが、相対評価が導入されれば、職場全体の底上げと後輩への継承、チームワークは阻害され、専門性の継承は一層困難となり、税務行政の水準が加速的に低下する。また、権力行政である税務職場での相対化は、効率性の最優先が危惧され、結果、一律的な差押と取立て強化が危ぶまれる。職員基本条例での相対評価の最大の被害者は、府民・納税者です。

当局は、相対評価を「いいものになりたい」というが、がんばっている職員もいつかは首になるのが、職員基本条例の仕組みで、これでは「府民全体の奉仕者」としての仕事はできない。まじめに働く職員が業務に専念できることを保証する評価制度にすべきである。

2012年度府労組連夏季闘争「第2回課長交渉回答」

要求項目	回答要旨
1. 労使慣行遵守。確認事項遵守。不平等扱い解消	●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。●職員の給与、勤務条件に関わる諸問題については、所要の協議を行う。
2. 給与・退職金カットの中止。改悪された諸手当の還元。青年層の大幅賃上げ。行政職4級水準到達。最高号給帯留解消。交通用具使用にかかる駐車・駐輪場費用支給を	●依然として危機的な財政状況が続いており、引き続き特例減額を行わざるを得ない。●住居手当・旅費・通勤手当の改正は「財政再建プログラム(案)」において、ゼロベースで見直した。●退職手当の削減についても、財政再建のため、やむを得ない。●府民理解が得られ、頑格った職員が報われるよう、昨年度から給与制度改革を実施。●交通用具使用に係る駐車場等費用は、国や他の都道府県との均衡上、困難。
3. 国家公務員賃金改悪を地方へ波及させないよう関係機関への働きかけを	●国の動向を注視。
4. 相対評価の導入中止。「評価結果」の賃金リンク撤回。「評価育成システム」廃止	●職員基本条例に基づき相対評価の制度設計を行っているところ。職員の資質・能力・勤務意欲の向上の観点から制度の改善をはかる。給与反映については検討中。案が固まったら府労組連と協議。●府立学校条例に沿って「評価育成システム」の改定を検討中。
5. 夏季手当の6月29日支給。職務加算廃止。勤勉手当への「評価結果」の反映撤回	●条例に基づき6月29日に支給。●職務段階別加算は、人事委員会の勧告に基づき制度化。●勤勉手当は標準者の成績率を見直し、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。
6. 非常勤職員等の雇用の継続。賃金・労働条件改善。時短に伴う実質的賃下げの実損回復。正規職員化	●常勤職員に準じ必要に応じて所要の措置・改善を図っている。●昨年6月には要件を満たす非常勤職員について、育児休業等を制度化。●非常勤講師の報酬等の見直しは困難。●非常勤職員については結果として、報酬・賃金の実質的な単価改善。●常勤職員でなくても対応可能な業務は、非常勤職員により対応。
7. 主査・課長補佐級、「総括実習助手」「総括寄宿舎指導員」の任用制度の改善	●「実習助手・寄宿舎指導員」の教諭任用については、採用試験に経験を考慮した任用区分を設置。●「総括実習助手・総括寄宿舎指導員」は業務を総括する職と位置付け、職の任用数に一定の制限を設けざるを得ない。●人事制度の整備は重要。今後も検討していく。必要に応じ、皆様のご意見も伺いたい。
8. 「首席・指導教諭」制度の廃止	●当該職務にふさわしい級として、特2級を適用。
9. 「再任用」を定数外にし、希望者全員の雇用を。「非常勤特別嘱託」等の復活。新たな高齢者雇用施策は「雇用と年金の接続」を大原則とし協議を	●再任用は本格業務に従事するため、常勤職員とトータルで定数管理している。●再任用は勤務実績等に基づく選考により採用。●非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員については制度廃止。非常勤登録制度は平成18年から運用改正。●高齢期の雇用問題については、3月に国の基本方針が出た。引き続き国等の動向を注視。
10. 「財政構造改革プラン(案)」撤回し府民本位の財政再建を。「大阪府市場化テスト」撤回。定員回復。大幅定数増。府立学校技術職員の「退職不補充・民間委託化」撤回など	●人員の配置は「所属長等のマネジメント」と位置付け、業務の廃止も含めた再構築・重点化を行い、必要な業務量に見合った適正な配置に努力。●学校校務員については、退職後補充をせず定数削減。●教職員定数改善が実施されるよう国に要望。●府立高等学校は、平成23年度から学校事務の運営体制の見直しを行った。
11. 府立5病院の直営化。交付金引き上げ。医師・看護師確保。法人職員の待遇改善を指導せよ	●府立5病院は今後も法人が運営。●運営費負担金については、関係法令、法人の中期計画及び「財政構造改革プラン(案)」等に基づき適切に対応。●法人職員の勤務・労働条件については、法人において対応。
12. 府立大学の中長期目標・計画見直し。教職員・運営交付金の削減撤回。耐震化補助の実施。府立工専の施設改善	●運営費交付金については、法人において適切に執行。●教職員についても法人において配置。施設整備費補助金については、施設整備プランに基づき措置。耐震補強など踏まえ教育・研究環境の改善に努力。●工業高等専門学校の教育施設・設備の維持管理は、法人において運営費交付金の範囲で対応。
13. 「総務サービス」の抜本的改善	●安定的に稼働している。機能の充実などについて取り組んできた。より一層使いやすいシステムの改善に向けて努力。●総務サービス事業の市町村展開についても、平成18年9月に導入し、改修・充実などに取り組んできた。
14. 勤務時間短縮。年休取得促進。恒常的な残業削減。感染症発生等緊急の自宅対応に時間外勤務手当を。退勤時スリットを長時間労働削減。健康管理に結びつくものになるよう協議せよ。	●勤務時間の短縮を平成22年10月から実施。●通勤時間については1時間30分以内を目標に努力。●時間外勤務等の適正化、年次休暇等の使用促進は、その実効性の確保に努力。●平成17年度から時間外勤務の上限規制を導入。●時間外勤務手当は事前承認、または事急急迫の場合の事後報告のあったものの承認により支給。勤務時間とするには所属長の指揮命令下にあることが必要。緊急な対応を自宅で行った場合など個々具体的な事例は、この認識のもと各所属長が適切に判断し運用。●女性職員の深夜勤務等については、今後とも、適切に対処。●「総合的労働時間短縮等検討委員会」等において、皆様方と協議。●職員の健康管理や適正な退勤管理に資するため、退勤時のカードリーダーの導入をする。●時間外労働に対する割増賃金の引き上げは、平成22年4月1日から実施。
15. 教職員の長時間過密労働解消	●平成18年度文科省調査結果と、本府の教職員の勤務実態については概ね同様。●休憩時間は、職場の実態も踏まえ、適切に運用する。●時間外勤務などの取扱については、法の趣旨を踏まえた適切なものとなるよう、各学校長、市町村教育委員会に対して指導。●勤務時間管理は各学校長により適切に行われるものと認識。●府立学校については「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。平成22年6月より運用。平成22年・23年6月の実績を公表。業務改善アンケート結果も公表し、業務負担軽減の考え方も示して意見ももらった。今年度、業務負担軽減の具体的な方策をPTの提言として示す。
16. 定数内講師等乱用をあらため、正規教職員を確保。新規教職員の採用増。	●教職員の採用については可能な限り新規採用者の確保に努めてきた。●平成25年度教員採用選考テスト全校種の採用予定者数を豊能地区を含めて2310名とした。●今後も可能な限り新規採用者を確保する。
17. 育児短時間勤務。高齢者部分休業制度の改善	●育児短時間勤務の代替は、非常勤職員によるのが基本。●高齢者部分休業制度については、代替措置が前提ではないが、非常勤職員による代替が基本。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。●短期の育休取得者に対する期末手当の取扱については、平成23年12月に改善。
18. 特別休暇等の拡充。ボランティア休暇などの還元。不妊治療特休の創設。出産、育児、介護にかかる休暇制度の拡充。次世代育成「特定事業主行動計画」を実効あるものに	●特別休暇の拡充や新設は困難。●放課後児童クラブ送迎のための早出遅出勤は、引き続き研究。●育児休業の取得に対する代替措置は、非常勤での対応を基本としつつも、次世代育成の観点から、常勤職員や臨時的任用職員による対応に努力。●介護休暇の代替は、非常勤職員が基本だが、実態に応じて判断。●教員以外については、介護のため退職したものの再採用は困難。●次世代育成支援推進法に基づく特定事業主行動計画は後期計画を策定。●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り組む。
19. 病気休暇・休職制度の拡充	●府民のより一層の理解を得た制度として、平成21年4月より、期間を通算する運用を実施し、休職給の支給期間・水準を見直した。
20. 労働安全衛生対策の抜本的強化	●府立学校安全衛生協議会の調査・審議を踏まえ、健康の保持、増進を図る。●市町村立学校は、安全衛生委員会の設置等指導。市町村教育委員会に医師による面接指導について働きかける。●「公立学校教員職場復帰支援事業」については3クール実施。●脳ドック、ストレスドックに対する助成は困難。●府立学校において、昨年度から血液検査対象者の年齢制限を撤廃するなど改善に努力。●管理監督者等を対象に「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」を内容拡大して実施。●平成23年4月からストレス相談室の産業医相談日増。●産業医による職場巡視を行う際のチェックリストに項目を新たに追加。●職員の健康管理について所属長に通知。人間ドックの検診結果の活用を1月20日に通知。●「職業性ストレス簡易調査票」による自己チェックの推進及び「こころの健康づくり推進プログラム」、「大阪府職場復帰支援プログラム」の周知・啓発を実施。●平成24年3月「ココカラ・チャレンジカレンダー」を地方共済組合員に配布。●今後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力。
21. 障害者採用枠拡大と支援制度	●これまでに216名雇用した。受験機会の拡大と雇用促進を図ってきた。●障がい者の雇用は重要。●雇用推進、適職の開発や職場環境の整備に努力。●盲導犬の訓練など障害のある職員に対する特別休暇を制度化。
22. 福利厚生事業の拡充	●地公法等の趣旨を踏まえ、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら実施。
23. WTCからの撤退。府施設の耐震補強・職場環境改善	●吹洲庁舎は平成25年度末までに制震ダンパー等設置し安全性を高める。今後中央防災会議の知見を踏まえ耐震対策・活用方を検討。●大手前本館東館全体の耐震補強を行う。●職場環境の改善については引き続き努力する。
24. セクハラ・パワハラ防止	●防止指針を策定し、研修等を実施。●パワハラセルフチェックシートを作成した。●職員総合相談センターでも対応。
25. 採用・昇任・配置等での男女差別するな	●公正・平等に行ってきた。
26. 「安全・安心な学校」に向けた条件整備。緊急地震速報受信装置整備。	●公立学校園等の安全管理については、設置者の責任。●スクールガード・リーダーの配置支援等、指導・助言を行う。