

# 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

## 独自カット撤回、非正規職員の待遇改善、時間短縮の実施、保育休暇の復元

### 切実な要求実現へ全職場から

府労組連は本日、橋下知事に対して25項目の府労組連夏季要求書(裏面参照)を提出しました。提出にあたり辻委員長は、「教育に穴があく」問題、若い職員・教職員のなかに広がる将来不安の2つの問題を指摘。「学校現場で、非正規を多用した結果、代替講師不足を招き、教職員の病休、産休などの当然の権利が脅かされている」、「母性や保育の制度改善、異常な超過勤務のなかで、『学校や大阪府で働き続けられるだろうか』という声があがっている」と述べました。府労組連の要求に対し、橋下知事は「総務部において鋭意検討」としたうえで、回答を示したいと述べました。

加えて辻委員長は、大阪府が新たに策定しようとしている「財政構造改革プラン」について、「大型開発などムダ遣いを続ける一方で、府民施策と府職員の人件費をいっそう切り下げるものであってはならない」と指摘し、賃金・労働条件にかかわる問題について府労組連との十分な協議を求めました。

なお府労組連は知事への要求書提出のあと大阪府人事委員会に対し、要求実現への尽力を要請するとともに、府の進める給与制度見直しに追従することなく中立機関としての役割を果たすよう求めました。

### 「決議」の集約を!

暇の実質確保を求める。長時間過密労働の解消、人員削減反対

戦略本部会議で決められた人員削減が、知事部局で、年度当初からの欠員や、業務加重による課や部を越えた応援体制が発生し、長時間過密労働につながっている。

当局として、勤務実態の把握を行い、時間外勤務の縮減とサービスマン残業を根絶する具体的な対策を求める。そのために、正規職員の確保を求める。

また、学校現場の08年度の病欠休職者のメンタル疾患は74.2%と全国比で10ポイント以上高い。この背景に、教職員定数の絶対的な不足があり、教育行政によるトップダウンの「教育改革」と管理強化がそれに拍車をかけている。

府労組連の長年の要求に応え、府教委は6月1日から「勤務時間間の把握」を行うことになった。これが超過勤務の解消や休憩時間の取得にむけた実効ある措置となるようにすること。また超過勤務の解消策等について、労使協議を行なうことを求める。

「教育に穴があく」事態の解消

委員長あいさつでも強調した「教育に穴があく」問題については、4月の国会で川端文部科学大臣は「しっかりとした授業が正規教員で図られることが大前提である」と答弁している。臨時教職員の多用を規制し、正規教職員の配置をするなど、早急な改善を求める。

「子の看護休暇」の拡充、「短期の介護休暇」の創設

民間の育児介護休業法や国・地方育児休業法の改正施行日である本年6月30日にあわせ、人事院規則等の改正が行われ、大阪府においても条例事項に係る部分は5月府議会で可決された。現行制度を後退させず、国に遅れることなく、「子の看護休暇」の拡充と「短期の介護休暇」の創設を求める。

■すべての職場から職場決議の集約を

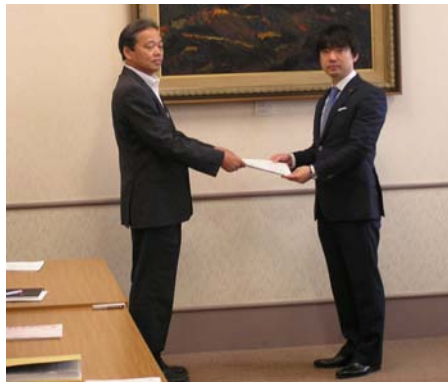
府労組連は、橋下「行革」による府民切捨て、府職員・教職員犠牲を許さず、組合員の団結と職場からのたたかい、官民一体・府民共同を前進させ、切実な夏季要求の実現を目指します。

平井書記長は、「要求書」趣旨説明の冒頭、府民の雇用確保や生活改善、大阪の経済活性化のためにも、府民向け施策の拡充とともに、府職員や府関連職場で働く労働者の賃上げによる内需拡大が必要と述べ、今季重要課題6点の要求説明を行いました。

【今夏季闘争での中心的要求と説明要旨】

給与カット中止、夏季手当のカットなしの支給

府職員・教職員の生活状況は、通算12年間に及ぶ給与抑制、一



時金の削減と08年からの平均13%の人件費削減、09年度一時金の0.35カ月削減などによって、大変厳しくなっており、将来の不安が深刻だ。3年間の給与カットは1283億円、一時金カットで約240億円、合わせると1500億円を超える人件費削減を職員に強要しており、士気や勤務意欲が大きく低下している。また、府職員の給与抑制が、府準拠の労働者、民間労働者の賃金抑制につながり、大阪経済の落ち込みの要因にもなっている。

日本経団連の調査では今季の夏季一時金の妥結状況はプラス1.51%と引上げられており、給与カットの中止と夏季手当をカットなしで支給することを求める。

非正規職員の待遇改善と正規職員化

非常勤職員や非常勤講師などの非正規職員、大阪版市場化テストや民間委託による委託先労働者、福祉や介護、医療職場で働く労働者など大阪府内の公務

サービスマンを担う労働者は、極めて劣悪な賃金・労働条件の下にあり、府民サービスを持改善する上でも放置できない状況だ。

府民サービスの向上と公務の継続性や安定性を確保するためにも、学校と府庁に働く非正規職員の雇用の安定と賃金の引き上げ、待遇改善を強く要求するとともに、恒常的な業務を担っている非正規職員を正規職員に切替えることを求める。

時短の早期実施と保育休暇の復元

2月議会で、勤務時間を短縮する条例改正が行われ、拘束時間を短縮する方向での時短が決まった。しかし、その実施時期や具体化についての提案や協議がなされておらず、今夏季交渉において具体的な協議を行うよう強く求める。

また昨年度、保育休暇の廃止が強行されたが、時短の実施まで存続となっている。府労組連はあらためて、特別休暇見直しで廃止した休暇の復元、保育休

### 当面の日程

- 府労組連団体交渉 6月14日(月) 16時
- 第一次決起集会 6月14日(月) 18時45分
- 府庁正面玄関横駐車場 府労組連団体交渉 6月21日(月) 13時30分
- 府労組連団体交渉 6月21日(月) 16時30分
- 府労組連決起集会 6月21日(月) 16時30分
- 教育塔前

### 【職場決議集約】

第一次集約 ● 6月14日決起集会まで  
最終集約 ● 6月21日団交まで

# 2010年府労組連 夏季要求書

1. 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。また、一切の不平等扱いをただちに解消すること。
2. 「大阪維新プログラム案」を撤回するとともに、「財政構造改革プラン」の策定によるさらなる府民施策の切り捨てや人件費削減、給与制度や人事制度の改悪を行わないこと。
3. 一時金の時限的カットを中止し、夏期手当を6月30日に支給すること。「職務段階別加算」を廃止し、全職員に一律に加算するとともに、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。
4. 08年8月からの「財政再建プログラム案」に基づく給与カット、退職手当5%削減を直ちに中止するとともに、改悪された住居手当・旅費・通勤手当を復元すること。府関係職員の賃金の切り下げ・賃金抑制を改め、賃金・諸手当の抜本的改善、賃金体系の改善を行うこと。
5. 非常勤職員・非常勤講師等非正規職員の雇用の継続、賃金の引き上げ、労働条件の改善を行うこと。非常勤講師の賃金制度の改悪を元に戻し、08年度の水準を下回らないよう賃金を大幅に増額すること。  
恒常的な業務を担っている非正規職員を正規職員に切り替えること。
6. 任用制度については、職員が働きがいを持って十分に能力を発揮でき、安心して職務に専念できる制度に改善すること。
7. 「首席・指導教諭」制度を廃止し、「特2級」適用をやめること。
8. 「再任用制度」については、希望者を全員雇用すること。運用にあたっては引き続き府労組連と十分協議すること。また、非常勤登録制度の運用の拡大、非常勤特嘱・若特制度、「教育専門員制度」を復活させること。  
新たな高齢雇用施策は、「雇用と年金の接続」を大原則にすること。  
また、60歳の定年年齢を65歳まで延長する仕組みを検討するに当たっては、本人選択に配慮するとともに、早期退職による不利益をもたらさず、60歳前後の賃金水準を低下させることのないよう、府労組連と十分に協議すること。
9. 「評価・育成システム」「新人事評価制度」の「評価結果」の賃金リンク（一時金・昇給）は撤回すること。また、「評価・育成システム」は子どもと教育をゆがめる重大な問題を含むものであり廃止・撤回すること。「新人事評価制度」は、職場の矛盾と混乱を拡大する一方的な制度改変ではなく、抜本的な見直しを行うこと。
10. 大企業奉仕、府民・職員に犠牲を強いる「大阪維新プログラム案」を撤回し、府民本位の財政再建を行うこと。「大阪市場化テスト」を撤回すること。試験研究機関の独立行政法人化や指定管理者制度の拡大を行わないこと。  
府民サービスの向上、少人数学級の拡大などゆきとどいた教育の推進、労働条件の改善に向け、大幅な定数増を行うこと。また、府立学校技術職員（校務担当）及び現業職員の「退職不補充・民間委託化」を撤回すること。
11. 府立5病院を直営に戻すこと。また、公的医療を守り拡充する立場から運営交付金を大幅に引き上げるとともに、医師・看護師確保のための抜本的な対策を講じること。早期退職が相次ぐ法人職員の賃金・労働条件の改善を指導すること。
12. 大阪府立大学の次期中期目標については、大学の自律性を尊重し、民主的な運営を保障すること。公立大学法人の設立団体として、大阪府立大学を他の国公立大学法人と同水準の学費で運営できるように運営交付金を増額すること。また、教育研究施設の耐震を含む安全確保については、I s値0.3未満の学舎等を緊急に整備するため、十分な施設整備補助金を措置すること。  
府立工業高専の独立行政法人化については、「法人化」に関する情報を適宜、速やかに公開するとともに、当該教職員組合と協議を尽くすこと。また定数削減や勤務・労働条件の切り下げを行わず、勤務・労働条件に関わる一切の問題について、当該教職員組合と合意を前提とした協議をすすめること。空調を含む教育設備・施設の改善を行うこと。
13. 総務サービスセンターの現行システムは本来業務に支障をきたしており、人的措置を講じること。また、学校総務サービス事業については、事務室設置、研修の充実など、条件整備を引続き行うこと。
14. 時短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）とする勤務時間条例の改正を行うこと。とりわけ、終業時間繰上げによる所定内勤務時間の15分短縮を直ちに実施すること。また、長時間通勤を改善し、実質的な労働時間の短縮をはかること。
  - (2) 年次有給休暇の取得を促進すること。
  - (3) 時間外勤務・恒常的残業をなくすため、抜本的対策を講じること。  
時間外勤務は、原則として1日2時間、1週5時間、年間120時間と

- する上限規制を行い、最低限、当局自身が定めた年360時間の上限規制に責任を持ち、実効ある措置を講じること。厚労省通達に基づき、サービス残業を根絶する適切な措置を講じること。また、労基法「女子保護規定」廃止を口実とした労働条件の切り下げは行わないこと。  
労働時間管理の現状を把握し問題点及びその解消等の検討をおこなう労使の「推進委員会」を設置すること。
- (4) 超過勤務の割増率を100分の150（深夜・休日等は100分の200）に引き上げること。
  15. 教職員の異常な長時間・過密労働を解消するため、以下のことを行うこと。
    - (1) 超過勤務ならびに休日出勤、休憩時間の取得状況など、労働実態調査を行うこと。また、協議の場を設けること。
    - (2) 教職員の勤務時間管理は、当該校の管理職の責任であることを明確にするとともに、超過勤務の解消や休憩時間の取得にむけた実効ある措置となるようにすること。そのため、勤務時間管理にあたっては、「1週40時間、1日8時間」という労働基準法の規定を厳格に適用するとともに、4.6厚労省通知に従って実施すること。また勤務時間管理上の問題点やその解消策等について、労使協議を行なうこと。
    - (3) 授業持ち時間の上限規制、部活指導による超過勤務の縮減、80%の出勤率にもとづく定数配置、年齢構成の是正などを行うこと。
    - (4) 病休・産休等の代替講師、体育実技軽減等の非常勤講師を確保するための抜本的対策を講じること。また、地公法22条2項の脱法行為に等しい定数内講師等の大量採用をあらため、正規教職員を確保すること。
  16. 育児にかかる短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度については、安心して取得できる人員確保と職場環境の整備をはかること。また、正規職員での代替措置を行うこと。
  17. 特別休暇等の拡充に向け、次の要求を実現すること。
    - (1) 特別休暇の拡充を行うとともに、諸権利行使を保障する条件整備（人員増など）をはかること。特別休暇の見直しで廃止した休暇について復元するとともに保育休暇の実質確保を行うこと。国の実施時期に遅れることなく、「子の看護休暇」の拡充、「短期の介護休暇」の新設をすること。
    - (2) 出産、育児、介護に係る休暇制度の拡充を図るとともに、代替要員の確保を行うこと。また、介護を理由とした退職者を生まない介護休暇制度の改善を図ること。介護を理由に退職した者の再雇用制度の創設については府労組連と引き続き協議すること。
    - (3) 次世代育成支援行動計画の見直し・改善へ向け、十分な労使協議を行うこと。
  18. 「療養に専念させる」という本来の趣旨に沿った病気休暇・休職制度となるよう、制度を拡充すること。
  19. 労働安全衛生対策を抜本的に強化すること。
    - (1) 労働安全衛生協議会（委員会）の拡充、定期健康診断の改善など健康管理体制の充実をはかること。また、職員診療所は廃止しないこと。  
小・中学校における「医師の面接指導」体制の整備など、実効ある労働安全衛生体制を確立するよう強力に指導・推進すること。
    - (2) 精神疾患等による休職者の職場復帰に伴う対策を拡充すること。
    - (3) 脳ドック、ストレスドックに助成を行うこと。また、メンタルヘルス対策を強化すること。
    - (4) IT化に伴う職場環境の整備と安全衛生対策を講じること。
  20. 障害を持つ府職員の採用枠の拡大と適職保障、支援制度、職場環境改善を行うこと。
  21. 地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充を図ること。
  22. 府庁舎のWTC移転は行わず、耐震補強案の具体化を提示し、①快適で働きやすい職場環境の確保など職員の要求実現②便利で利用しやすいなど府民福祉の向上③政府・財界の地域支配の拠点ではなく、府民の自治と文化の育成の3項目を基本に府労組連と十分に協議すること。また、庁舎や執務室、府立学校などの職場環境の改善をはかること。
  23. セクハラ、パワハラなどの防止対策の拡充を行うとともにそれがおこらない働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。
  24. 「男女雇用機会均等法」の主旨に基づき、採用・昇任・昇格・配置・研修などで男女差別は行わないこと。
  25. 「安全・安心な学校」に向けて、教職員増、学校警備員や交通指導員の配置、警報装置の設置など、条件整備をすすめること。