

府労組連夏季闘争 コロナ禍での緊急要求に対し、人事局長が最終回答 夏期一時金(ボーナス)6月30日支給 国の抗体検査職免対応(6月1日より) 「職免の対象拡大」や「災害時の迂回経路の旅費支給」については今後の状況踏まえ対応

6月17日、人事局長は、府労組連に対し、夏季要求にかか
る最終回答を行いました(最終回答要旨と府労組連の態度は
裏面に掲載)。

「コロナ禍での対応について 今後も検討を求める」

府労組連は、6月2日に「夏
季要求書(新型コロナウイルス
感染症対策下における緊急要求)」
を提出し、事務折衝を重ね、コ
ロナ対応に迫られる職場実態に
もつき追及し、要求実現を求
めてきました。

その結果、交渉では「現行条
例に基づく期末・勤勉手当を6
月30日に支給」「新型コロナウイルス
感染症にかかると国の抗
体検査を受けた場合の職務の取
扱いについては、国と同様に6
月1日に遡って職務専念義務を
免除する」との回答を得ました。

切実な要求である「介護施設
の休業や利用自粛の要請があつ
た場合等、職免の対象拡大」や
「結婚休暇、夏季休暇の取得期
間の柔軟な対応」「災害等の発
生により、迂回経路で通勤した
場合の旅費支給」については、
前進的な回答はありませんで
したが「今後の状況を踏まえ対応」
との考え方が示されました。引
き続き、取り組みを強化し、実
現をめざします。

また、今季の折衝・交渉では、

人事評価制度、評価・育成シス
テムの給与反映の中止について
も強く求めました。

今年度の評価実施は 職場を混乱させるだけ

コロナ禍の中で、多くの職場
がその対応に追われ、部局・職
場を超えた応援体制が生まれ、
年度途中の兼務発令や人事異動
在宅勤務の拡大など、想定を超
える状況が続く、大阪府として
「事務事業の見直し」も進めて
います。学校でも年度当初の休
校が2ヶ月続き、予定した学校
行事も開催できず、オンライン
学習への対応や夏休みの短縮、
土曜授業の検討もされています。
このような状態で、例年通りの
評価を行うことが困難なのは明
らかであり、職場に混乱と無用
なトラブルを持ち込むだけです
しかし、府当局は「スケジュー
ル等については柔軟に対応する」
としつつも、「地公法で決まっ
ている」と実施に固執しました。

人事評価「職員アンケ ート」は今年度も実施

府労組連は「混乱の中での実
施は逆効果にしかならない」と
厳しく追及し、給与反映だけ
も中止するよう求めました。ま
た、毎年実施している「職員ア
ンケート(知事部局)」につい
ては、今年度も実施するとの考
え方も示されました。

府民のいのちを守り、くらしと 経済を支えることに全力を

交渉の最後に藤川委員長は、
次の3点について強調しました。

①この間の地震や台風など自
然災害時や今回の感染症対策に
おいて、職員・教職員の不足が
より鮮明になった。府庁におい
ては他部局応援も含め、職員が
一丸となって対応しているが、
長期間続けられることではない。
学校では一斉登校が始まり、部
活動も始まる中、子どもの安全
を守るため感染防止対策も求め
られる。職員・教職員の長時間
勤務解消のため、緊急に人を増
やすなど、府独自の対策を強く
求める。

②今後、第二波、第三波が来
るとも言われており、介護施設
等でクラスターが発生すればそ
の施設に頼れなくなる職員・教
職員が出てくる。この点も踏ま
え、職免対応の拡大等を強く求
める。また、妊娠している職員・

教職員や持病のある職員・教職
員に対する安全配慮の点からの
対応も引き続き求める。

さらに、この間の災害時の迂
回経路利用時の交通費自己負担
の問題も未だに解決されていな
い。早急に不利な扱いを是正す
る措置を求める。

③府庁においてはコロナ対策
業務が継続し、学校では行事を
含め例年通りの教育活動が困難
になっている。そのもとで、今
年度の人事評価・評価育成シス
テムの中止を強く求める。

大阪府も事務事業見直し案の
中で掲げているように、今は不
急の業務は縮小・見直し、新型
コロナの感染拡大を防止し、府
民のいのちを守り、くらしと経
済活動を支えることに全力を尽
くすことを要請する。

引き続き職場の要求集約と 実現をめざし取り組み強化

今季の闘争は、コロナ禍の中
で交渉の日程・規模等を縮小し、
取り組みを進めざるを得ません
でしたが、府労組連は職場の切
実な声を可能な限り集約し、折
衝・交渉を重ねてきました。本
日示された最終回答での到達点
を確認するとともに、問題点や
要求の集約を重ね、秋季年末闘
争に向けた取り組みを進めます。

◆2020年度 夏季要求「最終回答」と府労組連の態度

要求項目	回答要旨	府労組連の態度
1. 労使慣行遵守。	良き労使関係は尊重。職員の給与、勤務条件に関わる諸問題は所要の協議。	引き続き遵守を求める。
<p>2. 新型コロナウイルス感染症対策下におけるの労働条件。</p> <p>(1) 職員・教職員の安全確保、妊娠中の職員の業務軽減等。</p> <p>(2) 学校・施設等の消毒作業等徹底の物資・人員確保。</p> <p>(3) 過重労働対策を緊急に行うこと。また、週休日の確保、時間外勤務の上限規制や勤務間インターバルを徹底。</p> <p>(4) 待機時間のオンコール手当支給。</p> <p>(5) 介護施設休業時等の職免拡大、結婚休暇・夏季休暇の取得期間の柔軟な対応。</p> <p>(6) 非常勤職員の在宅勤務適用。</p> <p>(7) 今年度の「新人事評価制度」「評価・育成システム」の中止。</p> <p>(8) 学校再開にあたっての執務・教育環境整備。熱中症対策。</p>	<p>(1) 個々人の感染予防策の徹底や職場環境の対策の充実など周知。引き続き、職員の健康管理及び感染予防対策の充実を図る。妊娠中の職員・教職員の業務軽減等について適切に措置するよう通知したところ。</p> <p>(2) 消毒方法等周知し、各施設管理者にて実施。感染拡大防止のための物品について予算措置。養護教諭・栄養教諭の業務負担を軽減するための人的措置は困難。</p> <p>(3) コロナ対策における時間外勤務も適切に実施し、職員の過重労働対策に努めているところ。引き続き「労働時間の適正把握ガイドライン」を踏まえて適切に対応。コロナ対策業務は、部局横断的な応援も含め、全庁を挙げて人員を投入しているところ。</p> <p>(4) オンコール手当を支給することは困難。</p> <p>(5) 職免は国の制度に準じて実施。今後も国の制度を基本に対応。コロナにかかる国の抗体検査を受けた場合のサービスの取扱いは、6月1日に遡って職免とする。</p> <p>(6) 非常勤職員の在宅勤務は、原則対象外であるが、所属長等が業務内容等を勘案し、対象とすることができる。</p> <p>(7) 地公法に基づき実施。今年度の実施にあたっては目標設定や面談の実施時期等について柔軟に対応。</p> <p>(8) 学校再開にあたり、注意事項に関するマニュアルを作成し、感染防止対策を徹底。熱中症事故防止等、生徒の安全確保のため、学校長の判断で空調機を運用できるよう通知。</p>	<p>国の抗体検査を受けた場合の職免対応は了解。その他は交渉継続。</p>
3. 一時金の支給。「職務段階別加算」廃止、全職員一律加算等。	現行条例に基づく期末・勤勉手当を6月30日に支給。	一時金支給は了解。その他は交渉継続。
4. 府職員・教職員の適正な定数増。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要な業務量に見合った適正な配置にも努め適正な勤務労働条件の確保等に取り組む。 ・ 教職員定数3,726人の改善。国の動きを注視し、国へ働きかける。一層適正な定数管理に努め、適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組む。 ・ 災害等発生時の申請と異なる経路により通勤した場合、現行規定上、旅費支給は困難。 ・ 災害発生時の勤務労働条件について、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努める。 	交渉継続。
5. 出産や育児、子の看護、障がいのある子の養育、介護等の休暇制度の拡充。育児部分休業、子育て部分休業、介護時間等について、年次休暇との併用を可能に。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 育児部分休業、子育て部分休業、介護時間については、勤務を前提とした制度のため、国に準じて年次休暇との併用はできないことになっている。 	交渉継続。
6. 労働安全衛生対策の強化	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。引き続き、職員・教職員の健康の保持、増進を図る。	交渉継続。

