

安心して働き続けられる職場をめざし夏季要求書提出

要求実現！コロナワクチン接種は職免対応で

6月4日、府労組連（大教組・府職労）は、知事あてに「2021年府労組連夏季要求書」（裏面に掲載）を提出しました。コロナ禍が続くもと、職員・教職員が住民の命や生活を守り、子どもたちにゆきとどいた教育を保障するに相応しい労働条件の改善を強く求めました。また、2日には「新型コロナウイルス感染症に関するサービスの取扱いの変更について」提案（囲み参照）があり、府労組連が強く要求していた「①コロナワクチン接種を受ける場合、②接種後の症状により療養する必要がある場合」は、職務専念義務免除対応（非常勤職員を含む）が実現しました。

要求書の提出にあたり、北川委員長は、この間のコロナ関連の職免対応やワクチン接種時にかかる職免対応等、私たちの要求に対する前向きな対応に感謝の意を述べるとともに、コロナ禍で奮闘する職員・教職員の労働条件の向上に向けて、強く求めました。

また、公務員の「定年引上げ」については、雇用と年金の接続の原則や職務給の原則にもとづき、給与抑制や諸手当の削減等を行わず、現在のコロナ禍も踏まえた災害対応できる職員体制の構築、公務員公共サービスや教育の充実につながる制度とするよう求めます。

「コロナ禍での奮闘に応える給料・一時金の引上げを

■委員長あいさつの概要
昨年は、一時金の0・05月引下げが強行され、月例給改定はありませんでした。コロナ禍で業務負担が増える中で、府民のいのちと暮らしを守るため、身を粉にして働いている職員・教職員の奮闘に全く応えないものです。2019年度は人事委員会勧告の月例給3300円引上げ勧告を実施せず、2020年度は人勧どおり一時金を引下げ、給与改定をしないことは全く道理がありません。コロナ禍で経済が落ち込んでいいるからこそ、すべての労働者の賃金引上げが個人消費拡大を促し、経済回復へと確実につながっていきま

す。そのためにも、公務員の賃上げは不可欠です。賃上げを強く求めるとともに、この間の給与制度の改悪にともなう賃金格

住民サービス向上や教育の充実につながる「定年引上げ」制度を

また、学校の現場においては「教育に穴があく」、教職員未配置の状況が慢性化し、2021年3月には、小中学校だけでなく常勤教員218名の「穴あき」となっており、教職員の業務負担をさらに増やし、長時間過密労働の一因になっています。「人を確保すること」は当局の責任です。緊急事態に対応できる人員増、「業務量に応じた適切な人員配置」など早急に対応されるよう強く求めます。

また、学校現場においては「教育に穴があく」、教職員未配置の状況が慢性化し、2021年3月には、小中学校だけでなく常勤教員218名の「穴あき」となっており、教職員の業務負担をさらに増やし、長時間過密労働の一因になっています。「人を確保すること」は当局の責任です。緊急事態に対応できる人員増、「業務量に応じた適切な人員配置」など早急に対応されるよう強く求めます。

不急の業務を見直し、長時間労働の解消を

コロナ以前より、長時間過密労働の是正は喫緊の重要課題として指摘し、その対応を求めてきました。十分な対策のないまま、コロナ禍となり、ますます深刻になっていきます。長時間働くことで十分な睡眠がとれず、疲れが取れないなど、健康面での影響も大きく、長時間過密労働の解消は、職員・教職員への危険にかかわる重大な問題です。

不急の業務の見直し、必要な部署への応援体制の強化など職員・教職員の労働条件の改善を早急に求めます。

「教育に穴があく」事態の解消業務量に見合った人員配置を

また、学校現場においては「教育に穴があく」、教職員未配置の状況が慢性化し、2021年3月には、小中学校だけでなく常勤教員218名の「穴あき」となっており、教職員の業務負担をさらに増やし、長時間過密労働の一因になっています。「人を確保すること」は当局の責任です。緊急事態に対応できる人員増、「業務量に応じた適切な人員配置」など早急に対応されるよう強く求めます。

「コロナ対応下での人事評価、賃金リンクは緊急に中止すべき

コロナ禍で、府庁も学校も非常事態の対応が迫られ、通常とは違う働き方が続いています。そのような状況の中で、中止を求める多くの声に反して、「人事評価制度」「評価・育成システム」が実施されました。

連日連夜コロナ対応をしているある職場の職員からは「この一年間、突発するコロナ対応もあり、休日、夜間の対応も、府政に大きく貢献してきたつもりですが、相対評価で第五区分をつけられました。一年間、すごく大変な思いをしてきたのに、こんな評価をされて強い不満、

不公平感を感じる」という声も届いています。評価結果は、職員の賃金に影響を与えるだけでなく、精神的にも大きな影響を与え、職員の未来さえ奪いかねないものです。「条例で決まっているから」では済まされない問題です。

コロナ禍で昼夜分かたず、自らの身体や家族を犠牲にして業務にあたり、部局を超えた異動や応援、子どもたちの安全確保など、想定を超える業務にあたる職員・教職員の奮闘に少しでも応えたいという気持ちがあるのであれば、最低でも昨年度の評価結果の賃金リンクは中止し、今年度については、業務軽減の意味からも評価そのものを緊急中止すべきです。

要求書を受け取った太田総務部長は「本府では府民の健康を守ることを第一にコロナ対策に取り組んできました。危機管理室、健康医療部、商工労働部をはじめ、全庁の応援体制で対応しているところです。職員のみならず、この場を借りて感謝を申し上げます。ご要求の項目については、各職場で奮闘していただいている職員のみならずの給与・勤務労働条件にかかわる重要なものと認識していただきます。誠実に協議させていただきます」と述べました。

府労組連は、コロナ対策下においても、職員・教職員が安心して働き続けるための労働条件の改善をはじめ、切実な要求を実現を求め、引き続き取り組みを強化します。

新型コロナウイルス感染症に関するサービスの取扱いの変更について（提案）

1 提案理由

令和3年5月27日付け総務省通知（地方公務員についての新型コロナウイルスワクチン接種に係る考え方について）を踏まえ、新型コロナウイルスワクチン接種に関するサービスの取扱いについて定める。

2 サービスの取扱い

下記の場合、必要と認める期間又は時間について、職務を専念する義務を免除する。

- (1) 医療従事者等に該当する職員以外の職員が新型コロナウイルスワクチン接種を受ける場合
- (2) 新型コロナウイルスワクチン接種との関連性が高いと認められる症状により療養する必要がある場合において、職員が勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

※特別職の非常勤職員については、有給の特別休暇とする。

3 実施日：令和3年2月17日に遡って適用

4 協議期間：令和3年6月2日

府労組連の要求に応える提案のため労使協議を省略し提案と同時に了解しました。

新型コロナウイルス感染症対策への連日連夜のご奮闘に心より敬意を表します。

憲法と地方自治の本旨を基本とし、「全体の奉仕者」として、府民のいのちと健康、安全・安心を守り、未来を担う子どもたちの教育を受ける権利を保障し、よりよい教育を行うため、民主的かつ効率的な職務を遂行できる賃金・労働条件の確立が必要です。労働条件の改善について5月26日に開催した府労組連第33回定期大会の決定にもとづき、下記のとおり要求します。

ついては、誠意をもって回答されるよう求めます。

記

1. 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。なお、労働条件等の改変にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。

2. 一時金を6月30日に支給すること。一時金の「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。

また、非常勤職員については、一時金支給月数の引き上げをはじめ、大幅な賃金引き上げ、諸手当の支給など、正規職員との均等待遇をはかること。

3. 「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とともに、扶養手当や住居手当の支給などの改善をはかること。

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はやめるべきである。

「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。とりわけ、生涯賃金にも大きく影響し、さらに格差を広げる評価結果の昇給反映は直ちに中止すること。

また、新型コロナウイルス感染症対策に全力をあげるため、今年度の人事評価は中止すべきである。

5. 労働条件の改善は職員の働きがいと快適な職場環境につながり、府民サービスの向上とよりよい教育が実現できる。また、感染症の蔓延や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体制が必要である。そのためにも業務量に見合う必要な職員・教職員の配置を増やすなど、労働条件の改善をはかること。

6. 出産や育児、子の看護、障がいのある子の養育、介護等の休暇制度を拡充するとともに、仕事と家庭を両立し働き続けられる職場環境を整備すること。

また、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とすること。

7. 新型コロナウイルス感染症対策下において、次の要求を実現すること。

(1) 府民の命を守ることを最優先し、新型コロナウイルス感染症対策に全力をあげるべきである。全庁的な不急の業務の見直し・休止、健康医療部や保健所、危機管理室、商工労働部等への応援体制の強化等により、職員の過重労働解消など労働条件改善に努めること。

(2) 執務環境の整備、感染防止対策等、職員・教職員の安全確保に全力を尽くすこと。

また、感染者や濃厚接触者に接する業務を行う職員に対し、個人防護具（マスク・服など）を必要数確保するなど、感染防止に努めること。

また、妊娠中である職員等の業務軽減等を図るなど適切な勤務条件の確保に努めること。

(3) 学校や施設等の消毒作業等を徹底するために必要な物資（マスク、消毒液等）の確保や必要な予算・人員の確保を行うなど、労働条件の改善に努めること。また、教職員の安全確保のため、必要な物資の確保や養護教諭・栄養教諭の業務負担を軽減するための人的措置等により労働条件の改善に努めること。

(4) 新型コロナウイルス感染症対策における職員の時間外勤務実態（2020年4月～2021年3月）を明らかにし、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するなど、労働条件の改善に努めること。緊急に保健師やケースワーカーの増員（臨時的任用職員を含む）を行うなど、長時間労働の解消に努めること。

(5) 夜間・休日等に自宅で電話等の対応をする職員に対し、時間外勤務手当を支給するのは当然のこととして、待機時間についてオンコール手当を支給すること。

(6) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、介護施設の休業や利用自粛等の要請等があり、被介護人の世話が必要な場合、職務専念義務を免除すること。

また、結婚休暇の取得期間については、実態を踏まえ柔軟に対応すること。

(7) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、非常勤職員の在宅勤務適用を原則として認めること。在宅勤務が困難な場合は自宅待機とすること。

8. 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のため、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すること。

(2) 定期健康診断、人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充など、職員の健康管理体制の充実をはかること。

(3) 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。

「定年引き上げ」はどうなるの？

公務員の定年年齢を現在の原則60歳から65歳に段階的に引き上げる国家公務員法一部改正案および地方公務員法一部改正が国会で可決されました。

この改正によって、現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とするとし、2023年4月から2年毎に1歳ずつ定年年齢を65歳へ段階的に引き上げるとされています。

また、定年の引上げにあわせて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止（定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置）するとしています。

《定年年齢と対象生年月日》 ※年齢は当該年度の3月31日現在

対象生年月日	年度/定年年齢														
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032			
	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度			
	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳				
1961年度(昭和36年度) 1961年4月2日～1962年4月1日生	60歳 定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
1962年度(昭和37年度) 1962年4月2日～1963年4月1日生 ※60歳定年最終	59歳	60歳 定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
1963年度(昭和38年度) 1963年4月2日～1964年4月1日生	58歳	→	60歳	61歳 定年 ※定年前 短時間再任用	62歳	63歳	64歳	65歳							
1964年度(昭和39年度) 1964年4月2日～1965年4月1日生	57歳	→	→	60歳	61歳	62歳 定年	63歳	64歳	65歳						
1965年度(昭和40年度) 1965年4月2日～1966年4月1日生	56歳	→	→	→	60歳	61歳	62歳	63歳 定年	64歳	65歳					
1966年度(昭和41年度) 1966年4月2日～1967年4月1日生	55歳	→	→	→	→	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年	65歳				
1967年度(昭和42年度)以降 1967年4月2日生～	54歳	→	→	→	→	→	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年			

※暫定再任用:段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの経過措置として現行と同様の制度(暫定再任用)が存置されます。

国家公務員法の改正内容をもとに自治労連が作成したものの、大阪府での制度は今後の労使協議のうえ、条例等で決まります。