

## 過酷な職場実態を示し、改善を求め厳しく追及

### 府人事委員会勧告の取り扱いは「鋭意検討中」

11月8日、府労組連（府職労・大教組）は10月26日に提出した「2021秋季年末要求書」にもとづき、事務折衝を行いました。過酷な職場実態にもとづき追及し、誠意ある回答を求めました。

事務折衝の冒頭に、労使慣行の遵守について、コロナ禍の中で、労使で話し合い、信頼関係のうえに、緊急・異例の取り組みも行ってきたことを踏まえ、今季の交渉についても日程や規模を縮小して行っているが、本来であれば従来どおり団体交渉等を行うべきとの考え方を労使双方で確認しました。

#### 「コロナ禍での職員の奮闘に応える賃上げを」

事務折衝では、当局より「人事委員会勧告の取扱いについては、国の取扱いや本府の財政状況等を踏まえ鋭意検討している」との考え方が示されました。

府労組連は「この間のコロナ禍の中で、府職員・教職員は誰よりも頑張っている。府民の理解も得られる。2年連続の一時金削減などあり得ない」と追及し、職員のモチベーション向上につながる回答を求めました。

会計年度任用職員の賃金について、大阪府の会計年度任用職員の給与水準が他都道府

県に比べて下回っていることを指摘し「最低賃金に追いつかれて慌てて引き上げるなどあってはならない」と、今すぐ改善するよう求めました。また、現状においては、会計年度任用職員の一時金の引下げを行わないよう強く求めました。また、臨時教職員の教育職給料表2級適用についても強く求めました。

定年引上げについては、大まかなスケジュールだけでも早急に示すよう求めました。

#### 「コロナ禍での評価制度は中止すべき」

相対評価について、府労組連は「どんなに検証しても根本的な解決には至っていない。10年近くやってきて、問題解決しないのであれば根本的に見直すしかない」「職員も教職員も、コロナ禍の中、通常業務以上の対応をしている。まさに府庁一丸、学校一丸と

なって取り組んでいる。その中で評価制度をやることに異論も続出している」と追及し、せめて今年度は評価制度を中止するよう求めました。

#### 異常な時間外労働を今すぐ解消せよ

府労組連は、職場の声（裏面に掲載）を踏まえ「長時間労働の問題は、職員の命にかかわる問題である。これまで人を減らし過ぎたことを反省すべきである。コロナ前でも80時間を超えるような時間外勤務実態が何年も放置されてきた。保健所は人が増えれば、それだけ予防活動も広げられる。ケースワーカーも足りていない。災害時に対応するには、せめて通常時は残業がない状態にしなければなら

ない」と追及し、災害時等にも十分に対応できる職員増を求めました。

また、精神的に相当な負担を強いている夜間の電話対応（携帯電話を持ち帰るよう強く求めました）の負担軽減するよう強く求めました。

#### 教職員を増やし「未配置」を解消せよ

この間、府教委当局もさまざまな努力をしているが、学校現場の長時間労働が解消していない問題について、府労組連は、直ちに具体的な方策を示すよう求めました。また、小中学校の「教員未配置」の実態についても「定数内講師

が増え続けているのが大きな要因であり、大阪府としてさらに努力すべき」と指摘し、定数内講師の多用ではなく、正規教職員を増やすよう求めました。

#### 休暇制度の拡充、非常勤職員の待遇改善を

子育てにかかわる休暇制度や不妊治療休暇の有給化と拡充、非常勤職員の休暇制度改善等については「国の動向等を注視する」との考え方が示されました。府労組連は、国の制度化に遅れることなく、大阪府としても実施するよう求めました。

また、休暇制度が新設・拡充されても、多忙のため取得できない実態も示し、休暇の取得できる環境づくりや制度の周知徹底についても求めました。

昨年度、大阪府が実施した「女性活躍推進アンケート」でも、子育てのための休暇制度の取得しにくい理由は「多忙」が73%、何が必要かの問いには「人員配置」が男女ともトップで約7割の回答となっています。

#### 生理休暇の取得しやすい職場を

生理休暇は、女性特有のものでもあり、「申請しづらい」

という雰囲気があり、取得している女性職員が極めて少ない実態があることを指摘し、女性職員・教職員だけでなく、全体に広く啓発するよう求めました。

府職労が実施した女性部アンケートでは、回答者の半数が「月経トラブルがあった」と答えているにもかかわらず、生理休暇取得したのは6%のみとなっています。症状は人によってさまざまありますが、男性には理解できないしんどさもあり、無理せずに「生理休暇を取ります」と言える環境づくりが必要です。

現時点では、私たちの要求に対する前進的な回答や考え方は何も示されていません。府労組連は引き続き、事務折衝を重ね、要求の実現・前進をめざします。

#### 今後の取り組み日程

- 事務折衝（人事局長）  
11月12日（金）14:00
- 総務部長回答  
11月22日（月）10:30
- 交渉結果報告（拡大闘争委員会）  
11月22日（月）  
19:00  
オンライン（Zoom）  
※要事前登録



# 職場の過酷な実態、切実な声で当局を追及

**このままでは子どもたちの教育権が保障できない  
必要な権利を行使できる環境をまず整えてほしい**

学校現場では、講師の「穴あき」問題が深刻化しています。講師を探しても見つからず、まわりが必死でカバーしています。

そうしなければ、子どもにとっても学校運営にも支障がでるからです。もともと余裕がないため、誰かが産休や育休などの休暇を取得すれば、たちまち回らなくなります。体調不良や用事で休むことにも気を使います。

コロナ禍のもと、学校の業務は明らかに増えています。日常的な消毒作業、感染症対策が全てにおいて求められ、とくに今年度は昨年度できなかった行事も行うため、計画段階から何度も話し合いを重ねて進めています。その行事を無事に終えるまで、気の抜けない状況です。

私は7時半には出勤し、19時前～20時まで残ることも珍しくなくなりました。家でできる作業は持ち帰り、なんとかこなしています。早く帰らないといけない方は、持ち帰って仕事をしています。

常勤講師だけでなく、非常勤講師もなかなか見つかりません。管理職も苦勞しています。もう現場でどうにかするには限界です。

結果、職場にいる非常勤講師の方に時間数を増やしてもらったりしてカバーしたりすることも珍しくなくなってきました。あってはならない事態です。

とくに妊娠された方の体育実技軽減も講師が見つからず、妊娠した教職員に肉体的にも精神的にも大きな負担を強いています。

この講師不足について、子どもの教育権の保障ができず、教職員の長時間労働につながっている深刻な状況と捉えられているのでしょうか。講師をどのように確保するのか、府教委が具体策を講じなければ解決しません。講師の方は、より良い条件の地域を選んでいると聞きました。教職員の正規採用を増やすこと、常勤講師の方を正規採用することを強く求めます。

こんな状況では、子育てや介護、不妊治療などの休暇制度があっても、取得できない状況になってしまいます。教員が休んでもスムーズに回る人手があることが本来の姿です。人を増やして、必要な権利を行使できる環境をまず整えてほしいというのが切実な声です。

【大教組／大障教】

**深夜に帰宅し、さらに自宅での電話対応も  
異常な長時間労働が続き、精神的にも追いつめられる**

今年度、保健師の定数が1名増えましたが、そのありがたさもわからないくらい業務量が増え、現在も継続しています。第3波以降は通常業務も継続していく方向で全体が動いているので、結核、ノロウィルスへの対応や食中毒、難病の方の継続申請受付、相談訪問、精神の方の相談、自殺未遂者への対応、鑑定もやったうえで、コロナ対応をしています。その状況が1年以上も続いています。この1年半、昼休みがきちんと取れることなんてほぼありませんでした。第6波がきたら、もうできな

いとみんなで話しています。

私たち保健師は、管理職のマネジメントもなく、ずっと異常な時間外労働をさせられ、精神的にも追い詰められています。コロナの苦情対応や困難ケースの対応、管内の救急、医療機関の調整、クラスター対応に対する判断、指示、所内の体制整備など、業務は22時、23時までに及び、日をまたいで帰宅して、夜中2時3時に携帯が鳴り、対応し、朝また出勤ということが続いた1年でした。



全庁的に医師・保健師が複数出勤しての夜勤対応にしてほしいと何度も要求しましたが、状況は何も変わっていません。夜中まで仕事をして、夜間も電話をもち、緊張は解けず、電話が鳴れば仕事し、翌日もまた仕事をする。なぜ、こんなことが1年以上も続いているのでしょうか。保健師や保健所の職員はコロナ禍の中では人間扱いはされないのでしょうか。

みなさん、平日の業務の過酷さに夜間も安心して眠れない環境が想像できますか。一度、電話がかかってくる、救急隊と入院調整したり、コロナで不安になっている方の相談を行なうんです。要件だけやり取りするわけじゃありません。電話が終わったからとすぐに眠れると思いますか。

一部の中核市の保健所や他府県では、夜勤体制にしているということも聞いています。関係機関の方たちも、保健所はいつも電話対応しているので、三交代制だと思っておられる方もいます。

大阪府や健康医療部、そして各保健所がマネジメントしていないしわよせが、すべて職員にきています。職員の健康や命を奪っています。どうか真剣に考えてください。こんな働き方をさせられていることを府民も他部局の職員も知らない人は多いんじゃないでしょうか。まるで、人が足りないことを隠しているかのような、曖昧な夜間の電話対応はやめて、前日と翌日を休みにした夜勤対応できちんとした労働環境づくりを今すぐお願いしたいです。

いま、感染者が減ったとはいえ、現在も最後に職場を出るのはほとんど、地域保健課の職員です。電話も地域保健課に集中している状況で「業務が多いため、体調が悪くても休めない」といって出勤している職員もいます。

夜間電話対応の夜勤体制など、負担の軽減と、それに伴う人員増、地域保健課の保健師と事務職員の増員を直ちに行なってください。どうか私たちを一人の人間として扱ってください。そして、ちゃんと、保健所の意見を吸い上げるシステムを作ってください。マネジメントが大事とおっしゃるのであれば、管理職がきちんと、マネジメントできる組織にしていきたいと思っています。よろしくお願ひします。

【府職労／健康医療・保健所支部】