

課長回答 夏期一時金(ボーナス)「条例どおり6月30日に支給」 会計年度任用職員の間人ドック助成「来年度よりの対応を検討」 賃金水準の引上げ、長時間労働の解消などを求め、厳しく追及

6月10日、府労組連(府職労+大教組)は、5月27日に提出した「2022夏季要求書」にもとづき、団体交渉を行いました。コロナ感染拡大防止のため、参加人数の制限はありましたが、職場の代表者を含め18人が参加しました。

交渉では、企画厚生課長より現時点での回答がありました。回答では夏期一時金(ボーナス)について「条例どおり6月30日に支給したい」との回答がありました。また、会計年度任用職員の間人ドックの助成等について「令和5年度より適切に対応できるように検討したい」との考え方が示されました。

その他の要求については、前進的な回答がなかったため、府労組連は職場実態にもとづいて追及しました。

職員・教職員、非常勤職員の生活改善につながる賃上げを
府労組連は「2年連続で一時金が引下げられ、その前年には月額3300円引上げが見送られており、職員・教職員の賃金は抑制されたまま。物価も高騰し、職員・教職員の生活は悪化している。非常勤職員の賃金は一定の改善はあったが、依然として低い水準となっている。初任給水準の引上げ、非常勤職員の賃金水準引上げをすべき。また、一時金も常勤職員と同じように勤務時間数にかかわらず、勤勉手当相当額も含めて支給すべき」と迫りました。

これに対し、府当局は「府人事委員会の勧告、地方自治法の規定、総務省のマニュアル等にもとづいている」との回答に終始しました。府労組連は、これまで府当局が府人勤を無視して賃上げを

見送り、独自に削減してきたことを指摘し、あらためて検討するよう求めました。

職員のやる気を低下させ、職場を混乱させる相対評価は中止せよ
相対評価(知事部局)については、これまでも一貫して中止を求めています。今回の交渉でも職場実態や職員の声にもとづき、中止するよう求めましたが、府当局はこれまでと同様に「地方公務員法や職員基本条例にもとづき実施している」との回答を繰り返しました。

職員アンケートと「検証」は今年度も実施(知事部局)
また、今年度の評価結果の検証については「職員アンケートを実施し、検証したい」との考え方を示しました。

評価・育成システム(学校)の職員アンケートについては「前回アンケートより5年が経過していることも踏まえ、実施時期・方法等について検討していきたい」との考え方が示されました。

過労死ライン超の長時間労働はあつてはならない
コロナ禍で職員の長時間労働がますます深刻化し、過労死ラインを超えて働かなければならない職員・教職員が増加している問題について、府労組連は厳しく

府当局を追及し、改善を迫りました。

厚生労働省が「災害等の臨時の必要性がある場合や公務の必要性がある場合であっても、職員の健康を害することはあってはならない」「恒常的に時間外・休日出勤が行われている場合には要員の配置や勤務体制の見直しの措置を講じるべき」との見解を示していることも指摘し、職員の増員を求めました。

また、教職員の長時間労働の解消や「穴あき」の実態解消に向けて、産休代替の事前任用について、府立学校にも拡大するよう求めました。

働きやすい職場づくりについて、府労組連は「女性が働きやすい職場をつくるということは労使で一致している課題。さまざまな制度もつくってきたが、年々働きづらくなっているという声が多い。子育てと両立できず退職を余儀なくされるケースも毎年のように聞いている。どんなに良い制度をつくっても、それが取得できる環境がなければ意味がない。職員・教職員を増やし、安心して取得できる環境整備が必要だ」と追及し、産育休や時短勤務等を取引する職員の代

替職員を迅速かつ柔軟に配置できる体制などの環境整備を求めました。

また、子育て部分休業の取得要件を小学校6年生に拡大することや妊娠した職員が妊娠障害休暇や通勤緩和を取得しやすくなるよう要件を緩和するよう求めました。

交渉の最後に、北川委員長は「示された回答は、切実な要求に全く応えていない」と指摘し、あらためて人事局長との交渉を求めました。

府労組連は、職場の声を背景に、引き続き折衝・交渉を重ね、切実な要求実現をめざします。

【大教組 大阪市高教】

切実な声をもとに追及—団体交渉での参加者の発言より—

この2年間で保健師、保健所職員はわずかに増えたが、今も24時間365日の対応をしている。休日出勤当番、夜間持ち帰り電話もあり、ゆっくり休めない日々は続いている。

感染症担当でコロナ対応の中心となり、住民目線で多岐にわたる業務を担い、職員をサポートし、過労死ラインをはるかに越える労働時間を強いられ、ろくに眠ることもできず病気休暇となった保健師もいる。

子育てしながら働いている。子どもたちへのケアは後回しにしてきた。子どもの言葉を聞き、不安な寂しい思いをさせていたと改めて気付く。

しかし、過労死ライン超えて働く職員をみると、少しの時間でも役に立たなければと思ひ、葛藤の毎日。

子育てしている職員には10分、20分も貴重な時間。定期券代が安いという理由で、通勤経路が認められず、毎月自腹で負担している職員もいる。私も過去に経験し、数十万円自己負担した。あまりにもひどい仕打ち。

いろんな制度はできても、この十数年、年々働きづらくなっている。職場が忙しすぎて、人が足りない。制度を作るだけでなく、取得できる環境が必要。

府民の健康と生活を守るために、専門職としての誇りを持って働いている。職員が心身ともに健康でなければならない。第7波がくればもたない。府民と接する私たち現場の声をどうか聴いてください。

【府職労 健康医療・保健所支部】

大阪市立高校の府への移管により、教員と事務職員は府費職員となりました。府立高校に図書館司書はいないという理由で、大阪市で勤務していた学校図書館司書は全員が雇い止めとなりました。松井大阪市長は、移管により市立高校の教育条件は良くなると言いましたが、専任の司書がいなくなったので良くなるはずはありません。

図書館の開館時間が短くなったところや常時閉館された学校もあります。図書購入費も大幅に減少し、中には年間3万円というところもあります。雑誌を買えば終わりという金額です。図書購入費の増額と司書資格を持った学校司書の配置を求めます。

他にも移管に伴うトラブルはありました。住居手当や児童扶養手当は定められた書式のものになり、苦勞した職員も多数いました。府営住宅は家賃が後払いなので書類が間に合わず支給されないこと、通勤手当も4月の給料日に支払われなかったケースも聞いています。定時制の高校での定時制手当、工業高校での産振手当も支給されず、まとめて6月に支給されるなどトラブルが頻発しています。

職員のSSCの操作が慣れていないため、長時間労働が引き起こされています。このような移管にかかわる問題を解決し、長時間労働の解消を求めます。

【大教組 大阪市高教】