

2009年府労組連夏季要求書「最終回答」と府労組連の態度（2009年6月5日）

要求項目	回答要旨	態度
1. 労使慣行遵守。不平等扱い解消。	◆良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力により築いていく。 ◆職員の給与、勤務条件に関わる諸問題については、所要の協議を行う。	遵守・改善を要求
2. 夏季一時金凍結撤回	◆期末・勤勉手当の凍結については、再任用以外の職員の凍結幅を0.05月縮小。期末手当1.3月（再任0.7月）、勤勉手当0.7月（再任0.3月）を6月10日に支給。	不満だが交渉終結
3. 「財プロ」撤回、人件費等の復元	◆「財政再建プログラム（案）」では、「収入の範囲内で予算を組む」との原則のもと、ゼロベースで見直した。人件費削減も財政再建のためやむを得ない。	交渉継続
4. 非常勤職員・臨時教職員・非常勤講師の待遇改善	◆常勤職員に準じた賃金・報酬の改定、希望者の健康診断の実施、非常勤作業員の雇用期間を原則2月から最長1年以内とするなど、必要に応じ改善。今後とも適切に対応。◆希望する非常勤講師のX線診断を公費で実施した。◆特別休暇は勤務に対する反対給付であり、相当と認められる場合に付与。◆臨時的任用職員の給料決定については、正規職員に準じている。	交渉継続
5. 任用制度の改善	◆平成19年度から、副主査、総括実習助手、総括寄宿舎指導員を創設した。◆実習助手、寄宿舎指導員の教諭任用については、平成20年度教員採用選考において、通算の勤務経験を考慮した選考区分を設けた。◆主査、副主査への任用は、組織上の必要性を基本に、能力実証の原則により公正・平等に行っている。◆一般行政職の主査級昇任考査は、能力を重視した人材の育成・登用を進める観点から、プレゼンテーション考査を導入する等の見直しを行い、今年度の考査より実施する。◆現業職の任用については、より業務実態を踏まえた円滑な業務執行や、職員の士気高揚等にも配慮したい。◆学校現業職では、平成19年度から副主査を設置した。その定着状況や現場実態を見極める。また、今後の環境変化等も踏まえつつ、様々な観点から将来のあり方について研究している。◆副主査選考はこれまでの実施状況、定着状況、職員の意見など様々な要素を勘案して制度の再点検を行い検討している。	交渉継続
6. 「首席・指導教諭」制度の廃止。主任手当なくせ	◆府立学校は06度から、小中学校は07度から段階的に配置。当該職務にふさわしい級として、特2級を適用。◆教育業務連絡指導手当は、条例に基づき支給。	交渉継続
7. 「再任用」全員雇用。「教育専門員」等の復活、非常勤登録制度の運用を拡大	◆再任用の採用にあたっては、従前の勤務実績等に基づき選考。◆非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員は、再任用制度の運用変更に伴い、制度を廃止。◆非常勤登録制度は平成18年度から運用を改正、適切な運用を図る。◆教育専門員制度については、標準法に定めがない独自の制度であり09年度以降の新規任用を廃止。	交渉継続
8. 「評価・育成システム」「新人事評価制度」	◆H19年度の昇給・勤勉手当から前年度の評価結果を活用している。◆新人事評価制度はH21年度、評価基準をはじめとする制度を見直した。引き続き、研究会の場で意見交換・協議をおこなう。◆教職員の評価・育成システムについては、今後とも円滑に実施されるよう適切に対処。	交渉継続
9. 「大阪維新プログラム案」、「大阪版市場化テスト」撤回	◆大阪維新プログラム（案）では、危機的財政状況を踏まえ、これまでのやり方やシステムを抜本的に改革することとしている。◆人員については、業務量に見合った適正な配置。◆学校校務員については、アウトソーシングで定数削減を見込んだものの。◆大阪版市場化テストは民間のアイデアやノウハウを活用する取組みとして実施。今年度、新たな対象業務について、市場化テストの提案を募集し、民間開放等方向性を決定する。◆試験研究機関の独立行政法人制度の導入については、ひきつづき適否を検討。◆公の施設の管理運営について、本来の目的を確保しつつ、効率的・効果的に施設機能発揮に努める。	交渉継続
10. 府立5病院。法人職員の勤務・労働条件改善	◆運営費負担金については、関係法令や財政再建プログラム案に基づいて適切に対応。 ◆法人職員の勤務・労働条件については、法人において対応されるもの。	交渉継続
11. 府立大学運営交付金等	◆運営費交付金は、大学法人において適切に執行。施設整備費補助金については、整備プラン（平成21年3月改訂）に基づき今後とも努力	交渉継続
12. 「総務サービス整備運営事業」の抜本的改善	◆システムは安定的に稼働している。◆画面構成や機能の充実などについて取組んできた。◆一層使いやすいシステムの改善に向けて努める。◆府費負担教職員の給与・旅費に係る報告事務・帳票受領事務について、パソコンによるオンライン処理にH18年9月から変更した。各市町村立学校の状況踏まえつつ適切に対処する	交渉継続
13. 勤務時間短縮と労働条件改善	◆勤務時間の短縮については、人事委員会の意見を踏まえ、社会情勢や他府県の動向を見定め、研究会等を活用し、検討。◆時間外勤務等の適正化、年次休暇の使用促進は、「ゆとりの日及び週間」の実施等を通じ、その実効性の確保に努めている。 ◆H17年度から時間外勤務命令の上限規制を導入した。本年5月から、午後9時までに執務室消灯や、的確な組織マネジメントを行うこととし、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでいる。引き続き「総合的労働時間短縮等検討委員会」等により検討。◆通勤時間は1時間30分以内を目標に努力。◆女性職員の深夜勤務等については、適切に対処。	交渉継続
14. 教職員の長時間過密労働解消	◆文部科学省の勤務実態調査結果が公表され、本府の教職員の勤務実態についてもおおむね同様の状況と考える。中教審の答申が出され給与、勤務時間のあり方について引き続き注視。◆学校における休憩時間については、職場の実態も踏まえ、適切に運用。◆教職員定数については、可能な限り新規採用者の確保に努めてきた。今後も適正な定数管理に努める。◆時間外勤務等の取り扱いは、法の趣旨を踏まえた適切なものとなるよう学校長、市町村教委を指導。	交渉継続
15. 育児短時間勤務、高齢者部分休業制度の条件整備	◆育児短時間勤務制度および高齢者部分休業制度の代替措置については非常勤職員による代替が基本。業務内容等により再任用短時間勤務職員との組み合わせによる対応も行っている。	交渉継続
16. 特別休暇等の拡充	◆大阪維新プログラム（案）における人事制度見直しの取組みの中で、社会情勢も踏まえつつ休暇制度全般について、検討。◆産育休は、非常勤職員が基本。一定の要件を満たす場合には、常勤職員や臨時的任用職員による対応に努めている。	交渉継続
17. 病気休暇・休職制度	◆本年4月より、期間を通算、休職給の支給期間・水準を見直した。	交渉継続
18. 労働安全衛生対策の抜本的強化	◆「教職員の勤務時間軽減に関するPT」において労働時間の適正な把握を検討。◆府立学校安全衛生協議会の調査、審議をふまえ、教職員の健康の保持、増進を図りたい。市町村立学校については、安全衛生委員会の設置、「医師による面接指導」等について指導・周知している◆精神疾患により休職している教員が復帰する際平成21年度から復帰後2週間を限度とし、人的措置を行う。◆「教員職場復帰支援事業」については、予算の範囲内で、3クール実施する。◆「大阪府職場復帰支援プログラム」を策定、周知をはかっている。より充実した「プログラム」となるよう検討。府立学校のプログラムもその内容の充実を図る。市町村への指導・助言を行うとともに対策状況を把握。◆VDT作業のための労働安全衛生管理基準・ガイドラインにもとづき健康診断を実施、OA椅子・机の導入も周知徹底	交渉継続
19. 障害者の採用枠拡大等	◆雇用は重要と認識。ひきつづき適職の開発、職場環境の一層の整備に努める	交渉継続
20. 福利厚生事業の拡充	◆地公法の趣旨を踏まえ、共済組合や互助会等の役割分担をはかり、実施。互助会等の補助金は全額削減。	交渉継続
21. 府庁舎。職場環境改善	◆2月府会の議論を踏まえ、庁舎のあり方を検討。必要の都度、関係機関と協議。職場環境の改善は引き続き努力。	交渉継続
22. 女性登用。セクハラ・パワハラ	◆女性の登用については、地公法で定められた原則に基づき公平・平等に行なっている。◆セクハラについては、指針の策定や研修の実施などによる啓発や適切な相談体制を整えている。◆パワハラは職員全体の研修に努める。学校では、管理職研修の充実。パワーハラスメントを含めたハラスメント全般の対応方策策定について研究。	パワハラは受諾。他交渉継続
23. 学校の安全	◆交付金化し、柔軟かつ効果的な学校安全対策を講じることができるようにした。	交渉継続