

府人事委員会、不当にも国準拠で勧告を見送り「月例給改定なし」 昨年未実施の月例給引上げ分はどうなったのか 秋季年末要求を提出し、労働条件の改善めざし交渉強化へ

令和2年 職員の給与等に関する報告の概要

報告のポイント

▶月例給の改定なし

・職員給与と民間給与がほぼ均衡していることから、月例給の改定（勧告）を行わない。

1. 民間給与との比較

約500民間事業所の約30,000人の個人別給与を実地調査
公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与との較差（行政職給料表適用職員）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A-B）
379,278円	379,240円	38円（0.01%）

・職員の平均年齢：41.6歳

2. 給与改定について

民間との給与較差は小さく、職員給与と民間給与がほぼ均衡していること等を総合的に判断し、月例給の改定（勧告）を行わない。

（参考）特別給（ボーナス）の改定（令和2年10月27日勧告）

民間の支給月数（4.47月）との均衡を図るため引下げ（4.50月→4.45月）
民間の状況等を踏まえ、期末手当の支給月数を見直し

府人事委員会は11月26日、知事と議会に対して「職員給与と民間給与がほぼ均衡していることから、月例給の改定（勧告）を行わない」との報告を行いました。

府人事委員会はコロナ禍での職員の奮闘に応えよ

昨年、大阪府だけが府人事委員会の月例給引上

げ勧告を実施しなかった経過があり、本来であれば今年の勧告に反映されるのが当然です。しかし、府人事委員会は国に準拠

直ちに要求書を提出し
秋季年末要求交渉へ

し「月例給改定なし」との報告を出しました。コロナ禍の中、懸命に奮闘する職員・教職員に冷や水をかける不当な取扱いとしか言いようがありません。

府労組連は府人事委員会に対し厳重に抗議するとともに、知事あてに「秋季年末要求書」を提出し、団体交渉等を通じて、切実な要求実現をめざします。

府労組連は、諸課題の解決に向けて秋季年末要求書（裏面に掲載）を提出し、団体交渉等を行い、要求実現をめざします。全ての職員・教職員の給与水準引上げ、再任用職員と非常勤職員の待遇改善、抜本的な過重労働対策、災害時やコロナ禍でも十分対応できる職員体制の確立、安心して働き続けられる職場環境の整備をめざします。

報告では、民間給与との比較において、民間給与が38円上回っているが、給与較差は小さく、職員給与とほぼ均衡していること等を総合的に判断し、月例給の改定（勧告）を行わないとしています。

労働者の賃上げでこそ
大阪経済が回復できる

今年度はコロナ禍のもと、2回にわたって勧告・報告が行われましたが、結局は一時金（ボーナス）の削減（4・50月→4・45月）を行っただけに、私たちの切実な要求に応えるものにはなっておらず、「労働基本権の代償措置」として設置された府人事委員会の存在意義すら問わ

労働組合に加入し
働きやすい職場を

働きやすい職場、安心して働き続けられる環境を作るには、みんなの労働組合加入が必要不可欠です。労働組合に入りましょう。

秋季年末闘争日程（予定）

- 12月7日（月）
要求書提出
- 1月18日（月）
闘争委員会、団体交渉
- 1月25日（月）
闘争委員会、団体交渉
- 1月27日（水）
第3回中央委員会

※新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、場所、人数等の詳細は追って連絡します。

2020年府労組連秋季年末要求書

憲法と地方自治を遵守し、「全体の奉仕者」として府民の命とくらし、権利を守るとともに、未来を担う子どもたちに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。10月29日に開催した府労組連第2回中央委員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強く求めます。

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. 職員の生活実態をふまえ、賃金引き上げを実施すること。賃金体系の改善及び諸手当を抜本的に見直し改善すること。

次の賃金・諸手当の改善要求を実現すること。

(1) 地域手当の府下一律支給を堅持し、引き上げること。

(2) 初任給を抜本的に改善するとともに、職員全体の賃金水準を大幅に引き上げること。

(3) 職務経験や専門性を発揮し、民主的・安定的な行政運営を行うためにも、誰もが行政職4級の水準に到達できる制度に改善すること。

(4) 給料表特定級の最高号給に多くの職員が滞留している事態を解消するため、必要な措置を講じること。

(5) 部活動指導業務等の困難性や特殊性を考慮し、教員特殊業務手当を引き上げること。

(6) 採用日に関わらず、勤務実績にもとづく全職員を対象に通勤手当を支給すること。交通用具使用に係る通勤手当の引き上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。

(7) 「雇用と年金の接続」を原則とし、再任用職員の専門的知識と経験の蓄積に見合う賃金を大幅に引き上げ、扶養手当や住居手当の支給など待遇改善をはかること。

(8) 非常勤職員等の大幅な賃金引き上げ、諸手当の支給など、均等待遇をはかること。また、非常勤講師の報酬を時間単価から月単価に戻すこと。

3. 一時金を減額することなく12月10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。再任用・非常勤職員の一時的支給月数を引き上げること。

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、不当な雇い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。

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によりよい教育が実現できる。また、新型コロナウイルスの蔓延や甚大な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・教職員を増やすなど、労働条件の改善をはかること。

6. 障がいのある職員への適職保障や支援制度の確立など職場環境の改善をはかること。

7. 異常な時間外勤務の解消、労働時間短縮と労働条件改善のため、次の要求を実現すること。

(1) 1日の勤務時間を拘束8時間(実働7時間、週35時間)とする勤務時間の改正を行うこと。実質的な労働時間の短縮をはかるとともに、年休の促進など諸権利を行使しやすい職場環境の改善をはかること。

(2) 異常な長時間・過密労働や恒常的な残業をなくすため、抜本的な対策を講じること。大阪府の定める年360時間、月45時間の上限規則を厳守し、業務量に見合う人員増など労働条件の改善をはかること。

(3) 在宅勤務や時差通勤等の導入にあたっては、労働強化や職員・教職員の負担増にならないようにするとともに、十分な労使協議を行うこと。

(4) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成29年1月20日、厚生労働省)」を遵守すること。業務のマネジメントを行わずに、表面的な残業のみを禁止することは、持ち帰り残業や不払い・サービス残業を生み出すことになる。実効ある時間外勤務の解消をはかること。

8. 教職員の異常な長時間・過密労働をなくすため、次の要求を実現すること。

(1) 長時間・過密労働を解消するため、教育庁・教育委員会と校長の責任で労働基準法の規定を厳格に適用し、厚生労働省基準にもとづき実効ある措置をはかること。

(2) 一週間に担当する授業時間数の上限規制、部活指導による時間外勤務の縮減、教員の適正な年齢構成への是正など、労働条件の改善に必要な措置を講じること。

(3) 臨時的任用教職員の多用ではなく、必要な正規教職員を確保するなど、労働条件を悪化させる教職員の「欠員常態化」を解消するため、抜本的な対策をはかること。

(4) 教員の負担軽減や勤務時間の縮減につながる抜本的な対策を講じること。教員の「1年単位の変形労働時間制」は絶対に導入しないこと。

9. 休暇等の制度拡充に向け、次の要求を実現すること。

(1) 特別休暇を拡充すること。非常勤職員の

休暇制度等は正規職員との均衡をはかること。

(2) 子の看護をはじめ、出産や育児、介護等の休暇制度を拡充し、仕事と家庭の両立支援制度の充実、改善をはかること。とりわけ、障がいのある子を育てる職員、教職員の休暇制度を創設・拡充すること。

(3) 子の看護休暇の対象範囲を養育里親制度里子にも拡大すること。また、特別養子縁組にかかる監護期間中の子を対象とする育児休業の対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間を特別養子縁組(監護期間・実習期間を含む)の開始後3年間までにすること。

(4) 誰もが安心して育児短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度を活用できるように、労働条件や職場環境の改善など必要な措置を講じること。

(5) 病気休暇・休職制度の「療養に専念させる」という趣旨をふまえ、抜本的な改善をはかること。病気休職に伴う代替職員の確保など必要な措置を講じること。

(6) 母性保護のため、生理休暇等を権利行使できるよう必要な措置を講じること。

10. 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に向けて、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・開催すること。

(2) 定期健康診断など健康管理体制の拡充をはかること。人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充をはかること。

(3) 女性検診を毎年受診に拡充すること。「経過観察」を要する職員の希望に応じて検診以外の年度でも受診対象にすること。

(4) ストレスチェック制度は、個人情報の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。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。

(5) 労働組合も含む第三者委員会を設置するなど、セクハラ、パワハラなどハラスメント防止対策を拡充すること。また、あらゆるハラスメントを起こさせないため、啓発活動や研修の充実など実効ある対策を強化し、働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。

11. 防災拠点にならず、不便さや業務の非効率化など労働条件を悪化させている咲洲庁舎から即時撤退すべきである。老朽化した庁舎(事務所)や学校施設などの耐震化や補修、アスベスト除去対策など、安心して業務に専念できる職場環境の改善をはかること。

12. 互助会・互助組合等への補助金の復活、低利の奨学金借り換え制度を創設するなど、地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充をはかること。

【要望事項は省略】