【大阪府公務公共職員労働組合　回答（概要）】

　１の要求について、今後とも労働組合法等関係法令を遵守しながら、適切に対処してまいりたい。

　２の要求について、非常勤職員の賃金・報酬については、地方自治法及び「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例（以下「条例」という。）」に基づき、適切に対処しているところであり、従来から法律や府職員の給与改定状況などを踏まえながら、必要に応じて改定を行ってきたところ。

　非常勤職員は、長期継続雇用を前提としたものでないことなどから、賃金の決定に経験年数を加味することは困難です。

　地方自治法上、非常勤職員に対して手当を支給することは困難です。

非常勤職員の交通費の取扱いについては、平成27年4月1日より勤務実績に応じた支給方法に改正したところでありますが、その支給時期を変更することは困難です。

　今後とも、非常勤職員の待遇については、本府の財政状況や人事委員会勧告等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたい。

３の要求について、非常勤作業員については、安定的な雇用関係を構築する観点から、平成２１年度に、原則２月以内としていた雇用期間を最長３年に改正したところであり、ご理解をお願いします。

　なお、今後とも、非常勤職員の勤務条件に係る事項については、必要に応じ、皆様方と協議を行ってまいりたい。

４の要求について、非常勤職員の特別休暇については、非常勤職員に対する賃金・報酬が、勤務に対する反対給付であることから、勤務日数に応じた支給が原則とされていることを踏まえ、相当と認められる場合に付与しているところであり、これまで必要に応じて改善を図ってきたところ。

　なお、平成２３年６月から、１歳に達するまでの子の育児休業及び３歳に達するまでの子の部分休業を創設したところ。

また、休暇制度等勤務諸条件については、雇用の際、明示しているところであり、契約更新については、勤務成績をもとに判断しているところ。

５の要求について、パワハラ指針については、非常勤職員を含むすべての職員を対象とした「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を平成２２年５月に策定したところ。

　また、所属長等の管理監督者はもとより、各職員が自らの言動等を点検できるよう、「パワハラセルフチェック」シートを作成し、ウェブページに掲載しているところ。

さらに、平成２５年１２月には、パワハラ・セクハラを含むハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、非常勤職員を含む全職員に対して知事からのメッセージを発出し、平成２７年１１月には、次長会議においてパワー・ハラスメント防止の周知徹底を要請するとともに、庁内ウェブページを用いて職場におけるセクハラ・パワハラ防止を周知するなど、ハラスメント防止に努めているところ。

　今後とも、これらの取組みの周知を図るとともに、快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

胃集団検診、大腸検診、女性検診については、法令（労働安全衛生法）により事業主に課せられた義務検診ではないことから、要求に応じることは困難です。

労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、本府においては、平成２８年度の実施に向けて、現在、安全衛生協議会等の場において、実施内容の審議を行っているところであり、対象とする非常勤職員の要件についても検討しているところ。

６の要求について、非常勤職員の被服貸与については、現在、特別嘱託員及び若年特別嘱託員は貸与の対象としているところですが、一般の非常勤職員については、その職務、雇用形態等から対象とすることは困難です。