

2022年3月28日

大阪府知事
吉村 洋文 様

大阪府職員労働組合
執行委員長 小松 康則

府職労2022年度 重点要求書

【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、労働条件等の変更にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。

【2】 賃金に関する要求

- ① 初任給を抜本的に改善すること。府職員・再任用職員・非常勤職員・府関係職員の賃金水準を大幅に上げるとともに、行政職2級・3級の最高号給滞留を解消すること。また、地域手当の府下一律支給を堅持し、引き上げること。
- ② 会計年度任用職員の賃金については、初任給を基礎とし、最高号給に至るまで経験加算すること。また、専門職種については、人材確保の点からも、民間水準も踏まえ、必要に応じて引き上げること。退職手当をはじめ、諸手当についても常勤職員と同様に支給すること。
- ③ 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。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についてもやめるべきである。
「新人事評価制度」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。また、新型コロナウイルス感染症対策に全力をあげるため、人事評価は中止すべきである。
- ④ 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。再任用職員と非常勤職員の一時金支給月数を常勤職員と同じ月数にすること。
- ⑤ 「定年引き上げ」については「雇用と年金の接続」を原則とし、「職務給の原則」にもとづく賃金を保障すること。
また、再任用職員の賃金についても大幅に引き上げ、扶養手当や住居手当の支給など待遇改善をはかること。
- ⑥ 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、誰もが行政職給料表4級の水準に到達できる制度に改善すること。業務を通じて培った知識や能力を十分に発揮できるように、主査級への任用制度を改善するなど、職員が安心して職務に専念できる労働条件を整備すること。

【3】長時間労働の解消等に関する要求

- ① 異常な長時間・過密労働や恒常的な残業をなくすため、抜本的な職員の過重労働対策を講じること。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。

職員の健康管理と過労死等の防止の観点から、所属単位の過労死ライン(月80時間)を超える職員数を明らかにし、具体的な対策を講じること。

また、夜間の自宅等での電話対応等は職員の精神的負担も大きく、日常生活や健康に重大な影響を及ぼすため、夜間電話対応ができる職員体制の充実や交替制勤務の導入など、労働条件の改善を図ること。
- ② 過労死ラインを超える時間外勤務をしている職員に対し、勤務間インターバルの設定、連続した休暇の付与、深夜労働(夜間持ち帰り電話対応含む)の回数制限を行うなど、過重労働対策、健康管理に全力をあげる。また、職員が過重労働により、体調不良を起こした場合は、速やかに公務災害認定がおこなわれるよう努めるなど労働条件の改善をはかること。
- ③ 4週間単位の勤務時間の割振り変更(フレックスタイム制度)の実施にあたっては、職員の自主的な意志による申請を遵守し、上司から同意を促したり、推奨したりすることのないよう徹底すること。
- ④ パソコン一斉シャットダウンの導入にあたっては、業務に支障を生じさせないようにするとともに、時間外勤務申請の徹底、不払い残業(サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等)根絶につながる実効性あるシステムとすること。
- ⑤ 「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)」にもとづく労働時間の管理・把握を徹底し、すべての不払い残業(サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等)を根絶すること。また、管理監督者等による不払い・サービス残業を助長する言動を行わないよう周知徹底すること。こうした事態(管理監督者の言動がきっかけとなって不払い・サービス残業をしている実態)が明らかになったときは、直ちに是正し、適正な時間外勤務手当を支給すること。
- ⑥ 職員が休憩時間を取得できなかった場合や代休を取得できなかった場合は、時間外勤務手当を支給すること。
- ⑦ 年度途中の欠員を直ちに解消するなど、長時間過密労働が生じないよう必要な措置を講じること。
- ⑧ 2025大阪万博の準備等を理由にした他部署の職員削減や、任期付職員の導入等を行うべきではない。業務に見合う必要な職員は増員し対応するなど、労働条件を整備すること。
- ⑨ 入所型施設(子どもライフサポートセンター、一時保護所等)の職員の休暇取得や長時間労働を解消するため、正規の看護師を複数配置するなど労働条件の改善をはかること。

【4】職場環境の改善等に関する要求

- ① 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が実現できる。また、新型感染症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

要な職員を増やすなど、労働条件の改善をはかること。

- ② すべての職員が昼休みを完全に取得できるよう労働条件を整備すること。
- 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 夜勤や交替制勤務職場において職員が「ワンオペ（1人勤務）」状態とならないよう労働条件を改善すること。
- ⑤ 公共交通機関の最終出発時刻に間に合わない時間まで勤務した職員に対し、タクシー代を全額支給すること。また、過重労働対策の観点から職員の深夜帯までの残業が継続している場合は、タクシー利用を可能とすること。
- ⑥ 職員が健康で快適に仕事ができるよう柔軟な冷暖房運転を行うこと。また、冷房の運転基準において「外気の取入れ」を条件にする場合は、網戸の設置を徹底すること。
- ⑦ すべての職場（建物ごと）に男女別休養室を設置すること。
- ⑧ すべての職場の空調設備や給湯施設等の老朽化点検と計画的な設備改修・更新を実施し、執務環境の改善を図ること。また、冷蔵庫と電子レンジを設置すること。
- ⑨ 本庁舎のすべての建物とすべての府民センターに食堂を設置するとともに、内容の充実を図ること。

【5】休暇制度等に関する要求

- ① 非常勤職員の特別休暇を正規職員と同様の取り扱いにすること。
- ② 年次休暇の取得率を引き上げるため、休暇取得しやすい職場環境をつくること。
- ③ 産前産後休暇や育児休業、介護休暇など長期欠勤・休職の代替措置は年度途中であっても正規職員を配置するなど、職場環境を改善すること。
- ④ 診断書の提出などの運用を見直し、病気やケガのために療養するという本来の制度趣旨に沿ったものとなるよう病気休暇制度を改善すること。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染拡大防止等により介護施設等への通所・入所が中止・自粛等を行ったため、職員が介護しなければならなくなった場合は、職務専念義務免除とすること。
- ⑥ 職員の結婚休暇の取得可能期間について、コロナ禍など特別の状況においては、柔軟に対応すること。
- ⑦ 不妊治療休暇が実効性あるものとなるようにするとともに、制度の趣旨を十分に周知すること。
- ⑧ 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の休暇制度を創設・拡充すること。
- ⑨ 育児部分休業、介護部分休業、介護時間と時間年休の併用を認めること。
- ⑩ 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。
- ⑪ 女性職員の健康を守り、母性保護のため、生理休暇の取得しやすい職場環境を実現するための具体的な取り組みを行うこと。

【6】福利厚生事業および労働安全衛生等に関する要求

- ① 希望者全員が人間ドックを受診できるよう枠の拡大を図るとともに、本人の費用負担を軽減すること。
- ② 非常勤職員を含め50名以上の職場において安全衛生委員会を毎月開催するよう周知徹底すること。また、50名未満の事業所においても安全衛生委員会を確立するなど、労働安全対策を抜本的に強化すること。
- ③ 実効あるメンタルヘルス対策に向けて、精神疾患による休職者の「職場復帰支援プログラム」にもとづき、本人の状態など十分考慮して柔軟に対応すること。管理職のメンタルヘルスに関する研修の充実など、労働条件改善のため必要な措置を講ずること。
- ④ ストレスチェック制度は、個人情報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こと。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ずること。
また、休職者のリハビリ出勤については通勤手当を支給すること。

以上

府職労の基本要求と要望

【1】賃金に関する要求

- ① これまでの給与制度改悪や賃金抑制・カットなどによって引下げた賃金水準を回復すること。
- ② 人事評価制度の目的につながらず、職員のモチベーションを低下させる相対評価は直ちに中止すべきである。また、評価結果の賃金リンクは直ちに中止すること。
- ③ オンコール手当の新設など、業務や職場の実態に応じた特殊勤務手当を支給・拡充すること。廃止した特殊勤務手当を元に戻すとともに、税務手当や放射線取扱手当、子ども家庭センター職員に支給される諸手当を調整額に移行すること。
- ④ 一時金の職務段階別加算を廃止し、すべての職員に一律加算すること。
- ⑤ 育児休業、介護休業手当金は取得期間の全期間を当局責任で保障すること。
- ⑥ 現業職員の初任給と昇格基準を改善するとともに、行政職給料表を適用すること。
- ⑦ 非常勤職員の継続雇用や賃金引上げなど、非正規職員の労働条件を改善し、均等待遇を図ること。また、予算を理由にした勤務時間削減など、実質賃金を低下させないこと。
- ⑧ 専門職（少数職種を含む）における主査・課長補佐級の任用制度を改善するなど、職員が働きがいを持って十分に能力を発揮し、安心して職務に専念できる労働条件を整備すること。
- ⑨ 「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引上げ、扶養手当や住居手当の支給など待遇改善を図ること。

【2】労働時間短縮等に関する要求

- ① 1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とすること。
- ② 府民サービスの低下や職場に混乱を持ち込み、時間外勤務の増加につながる「二部勤務制」を中止するなど、時間外勤務・恒常的残業の解消を図ること。
- ③ 「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）」を遵守し、職場での周知徹底を図ること。時間外勤務は、原則として一日2時間、一週5時間、年間120時間の上限規制とすること。当面は、当局が設定した年間360時間の上限規制を厳守すること。
- ④ 通勤時間は1時間以内とし、人事異動の内示は一週間前に行い、本人希望や保育要件、本人や家族の健康状態への配慮、昇任を理由にした遠距離通勤を強制しないなど、労働条件の整備を図ること。

【3】働きやすい職場環境の改善等に関する要求

- ① 職員が健康で安心して働き、府民サービスを向上させるため、業務量や職場実態に見合う必要な人員増と定数配置を行うなど、労働条件改善のため必要な措置を講ずること。
- ② 障がいのある職員が働き続けられるように業務アシスタントを配置するなど、職場環境を改善すること。また、障がいのある職員の機能回復訓練等を行うための休暇を創設すること。
- ③ 短時間勤務制度は、本人の選択権を保障するとともに、代替措置を行うなど、職場環

境改善のため必要な措置を講ずること。また、短時間勤務制度取得中の異動や勤務成績評価での差別などの不利益取り扱い、任期付職員導入など、労働条件を悪化させないこと。

- ④ 現業職員がやるべき必要な業務は府直営とすること。民間委託をやめ、府民サービス向上と安心して働き続けることができる職場環境を整備すること。
- ⑤ 被服貸与については、作業実態に見合う安全なものとし、機能性と動きやすいものに改善すること。また、業務の必要性に応じて、防寒服を貸与すること。新規採用職員への業務に必要な被服は、配属後すみやかに貸与すること。また、非常勤職員も含め貸与対象を拡大すること。
- ⑥ 職員の安心・安全の確保、利便性の向上のため、大災害時に防災拠点にならない咲洲庁舎から即時撤退し、大手前庁舎西館跡地周辺に集約庁舎を建設すること。老朽化した庁舎や執務室の耐震対策など安全衛生の向上を図り、安心して職務に専念できる職場環境の改善を図ること。
- ⑦ 執務室スペースについては、課ごとに職員・非常勤職員等を算定し、当面「一人5㎡基準」を厳守し、その算定基準に会議室、書架、応接スペース等は含めないこと。
- ⑧ 災害発生時に、住民の安全・安心の確保するために、必要な予算と職員を増やすなど、労働条件を改善すること。また、職員が災害時でも十分に力を発揮できるようマニュアルの整備と周知徹底を行い、定期的な訓練を実施するなど、労働条件を整備すること。
- ⑨ 災害時に通勤困難となる職場や長時間にわたって公共交通機関が途絶している職場は、自動車通勤を認めること。

【4】休暇制度等に関する要求

- ① 2010年4月の特別休暇の見直しで廃止された特別休暇を復元すること。子どもの看護休暇をはじめ母性保護や育児や看護等の特別休暇を拡充すること。
- ② 年次休暇の完全取得や母性保護を守る生理休暇などについて、職場で制度の趣旨をふまえて周知徹底を図るなど権利行使のしやすい職場環境をつくること。
- ③ 介護を理由に退職することなく、安心して働き続けられる介護休暇制度に改善すること。
- ④ 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については、対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間については特別養子縁組（監護期間・実習期間を含む）を開始してから3年間までとすること。

【5】福利厚生事業および労働安全衛生等に関する要求

- ① 互助会等への補助金の復活など地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充を図ること。廃止された福利厚生施設の復活も含めて充実させること。
- ② 優秀な人材の確保、青年・若手職員の生活改善のため、奨学金の借り換え制度を新設すること。
- ③ 定期健康診断については、安上がりの委託ではなく、使用者責任で職員の健康管理体制の充実を図ること。また、職員診療所を復活すること。
- ④ 人間ドックの内容の充実、希望者が全員受診できるよう枠の拡大を図るとともに、本

人の費用負担を軽減すること。

- ⑤ 職員の健診結果を注視し、実態把握や原因解明に向けて、職員の健康対策を講じること。出向・派遣職員の健康実態等も把握し対策を講じること。
- ⑥ 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し、ハラスメントのない働きやすい職場環境と労働条件の改善を図ること。
- ⑦ 脳ドック、ストレスドック等の助成を希望する職員全員に拡大すること。定期健康診断において、検査項目に近見視力、歯科検診、骨密度検査を加えること。女性検診を毎年実施することとし、経過観察を指示された職員は必ず毎年受診の対象とすること。

【6】専門部及び各支部要求についても誠意をもって実現すること。

【7】大阪府として次の事項を実現するよう要望します。

(1) 府民の命と安全、暮らしと営業を支える府政の実現

- ① 大阪府として、非核大阪府宣言を行い、大阪湾への核艦船の入港を認めないこと。
- ② カジノ・万博、リニアなど、ムダと浪費・不要不急の大型公共事業を凍結・中止し、生活密着型の公共事業展開による中小企業への発注率を上げるとともに、福祉・医療・教育など、府民が安心して暮らせる行財政運営を行うこと。
- ③ ブラック企業を規制し、リストラ規制や雇用対策、中小企業の相談啓発活動を充実するため、関係事務所の組織体制の強化をはかるとともに「ブラック企業規制条例」「中小企業振興条例」を制定すること。公契約条例を制定し、公正な賃金等の確保、適切に処遇するよう指導すること。
- ④ 大阪府として介護基盤の整備を行うとともに、保険料・利用料の軽減制度を実施する市町村に対して支援すること。障がい者の生活実態を把握し、負担軽減の減免措置を行うこと。応益負担の廃止など抜本的な改善を行うこと。
- ⑤ 公共的要素の強い福祉・教育・医療関係労働者が安心して仕事に専念し働き続けられる賃金水準を確保するため、公民較差是正の保障制度を復活させること。
- ⑥ 大阪府福祉医療費助成制度（障がい児者・ひとり親・乳幼児）の改悪は行わず、さらに充実させること。廃止された老人医療費助成制度を復活させること。
- ⑦ 府立高校統廃合を行わず、感染症対策も踏まえ20人学級を行うこと。
- ⑧ 「事務事業評価システム」は、情報提供・公開し、府民要求を正しく施策に反映できるシステムとすること。建設事業再評価は、民主的・総合的・科学的に行うとともに、費用対効果で疑問の多い大型プロジェクトは再評価し直すこと。
- ⑨ 府営住宅の市町村移管は行わず、改善と建設をすすめ、府営住宅の管理は直営に戻すこと。当面、各管理センターの人員増等管理体制と機能を充実させること。また、家賃の値上げや家賃減免制度の改悪や、入居制限を行わないこと。
- ⑩ 保健所の医師や保健師、監視員など専門職を確保し、住民の健康要求、感染症対策に応えられるように保健所機能を拡充強化すること。中核市移行に伴う市保健所への予算と人員配置など、円滑に運営できるよう府として必要な措置を講じること。
- ⑪ 国際児童文学館については、府議会附帯決議をふまえ、機能を充実させること。図

書館については、市場化テストや指定管理者制度を中止し、府立図書館としての役割を果たし府民が利用しやすい施設として充実を図ること。大阪府文化振興条例にもとづき現在の文化施設を充実させ、大阪文化の発展に寄与すること。

- ⑫ 第3次救命救急体制の整備予算の削減を中止し、泉州救命救急センターと中河内救命救急センターは大阪府の責任で運営すること。また、運営負担金を復活して強化すること。
- ⑬ 南海トラフ型等の大地震に備えて、災害時の避難誘導、避難場所や施設等を確保すること。また、住民の安全と生命を守るため、地域防災計画の具体化をはかること。

(2) 組織・機構について

- ① もの言わぬ府職員づくりをめざし、公務員を「全体の奉仕者」と定める憲法の規定にも違反する「職員基本条例」、「政治活動制限条例」、「労使関係条例」を廃止すること。
- ② 天下り人事を中止するとともに、いわゆる「知事5原則」(天下り人事は好ましくない・抑制に努める・地方自治擁護、住民福祉を低下させない・内部職員との均衡を図る・職員の人材育成に努める)を厳守すること。また、部長は公募ではなく、職員から登用すること。
- ③ 大幅な人員削減を前提とした組織機構の改編、府民サービスの低下につながる民間委託、指定管理者制度の導入や独立行政法人化を行わないこと。「公の施設」を府立直営に戻し、公的責任を果たすこと。
- ④ 「都構想」や「広域行政一元化」など地方自治を破壊する制度いじりは、ただちに止めること。
- ⑤ 市町村への権限移譲については、十分な検討と予算・体制を保障し、行政水準の低下を招くことのないよう府としての責任を果たすこと。
- ⑥ 危機管理対策は、大阪府国民保護計画など有事を想定したものでなく、大阪府の防災対策計画の検証を行うとともに、災害に強いまちづくりや住民本位の安全と予防を最優先したものに具体化を図ること。
- ⑦ 人事管理強化や特定団体等のための研修は中止し、憲法と地方自治法にもとづき、住民本位の行政や能力向上、人間的成長に役立つ研修を行うこと。また、職員研修所の民間委託を中止すること。
- ⑧ 府立5病院が高度専門医療・政策医療の役割を担い、医療水準を低下させないよう府直営に戻すこと。当面は、運営費負担金を大幅に増額すること。
- ⑨ 大阪健康安全基盤研究所、府立環境農林水産総合研究所、大阪産業技術総合研究所が府民の安全といのちを守り、暮らしと営業を支える試験・研究機関としての役割を果たすために、十分な運営費負担金を保障し、大阪府として責任をもって対応すること。

以上