

自治労大阪府職現業労働組合 要求に対する回答

令和4年1月27日

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

- 1 従前からの労使慣行を厳守し、勤務・労働条件の改変にあたっては、事前協議 制を尊重して遅滞なく協議を行い、一方的実施は行わないこと。

皆様方との良き労使関係につきましても、今後とも維持してまいりたいと存じます。

今後とも、勤務条件に関わるものにつきましても、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

- 2 現業職員のもつ地公法上の団体交渉権、協約締結権を尊重するとともに、交渉で確認した事項を遵守すること。

給与・その他の勤務条件にかかわる事項につきましても、労働関係法の趣旨に基づき、誠意をもって皆様方と協議を行ってまいりたいと存じます。また、交渉で確認した事項につきましても、基本的には遵守するものと考えておりますが、改変等が生じる場合は、十分協議してまいりたいと存じます。

今後とも、皆様方との良き労使関係を維持できるよう、適切に対処してまいりたいと存じます。

- 3 技能労務職給料表を大幅に改善すること。技能労務職給料表3級の水準を他府県並みに引き上げること。

技能労務職給料表は、国における行政職俸給表(二)を基本として制定しているものであり、技能労務職給料表3級の水準引き上げは困難でございます。

- 4 技能労務職給料表2級及び3級の最高号給での滞留問題を解消すること。
滞留を認識し給与上の措置を講ずることが困難な場合は、人材の確保及び育成面での充実を図り、意欲を持って働ける環境を整えること。

技能労務職給料表2級及び3級の最高号給に多数の職員が滞留していることについては認識しておりますが、現時点で給与上の措置を講ずることは困難でございます。

職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱の原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしております。

今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

5 アウトソーシング、新規事業計画や業務量増など勤務・労働条件の変更等については、各職場の労使協議結果をもとに、単組団体交渉で最終的に合意を得ることが原則である。合意妥結までの間に、勤務・労働条件等について見切り発車がないよう対応すること。

アウトソーシングなどに伴い、勤務労働条件に変更が生じる場合には、皆様方と十分協議してまいりたいと存じます。

6 各職場における業務執行上、労基法に抵触する事案が発生した場合及びコンプライアンス違反などが危惧される場合は、速やかに適正な業務執行が行われるよう勤務・労働条件の改善を図ること。

各職場においては、労働基準法等の関係法令を遵守し、適正な業務執行が行われるよう取り組んでいるところですが、今後とも適切に対応してまいりたいと存じます。

7 現業職員の定年延長の運用にあたって、勤務・労働条件及び職場環境に変更が生じる場合は事前協議すること。また、定年引き上げは、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進むこととなるため職員の士気が低下しないよう給与・その他の勤務条件にかかる事項についても誠意をもって対応すること。

定年年齢の引上げについては、10月31日に「職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備に関する条例」が公布され、令和5年4月1日から施行されます。

また、12月に年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行ったところ。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

8 定年延長に係る対応において、再任用制度の運用、及び勤務・労働条件については関係職場の状況等を考慮した適正な対応をすること。

定年年齢の引上げにかかる対応については、61歳となる年度以降から定年退職相当日までの間、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制」制度を導入する予定です。

また、定年年齢の引上げ移行期間中においては、皆様方との協議を踏まえ、定年退職後、65歳の年度までの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としている現行の再任用制度を、「暫定再任用制度」として存置する予定です。勤務労働条件に関わる事項については、引き続き皆様方と十分に協議を行ってまい

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

りたいと存じます。

9 現業職員の「労働に関する安全」と健康管理に留意した勤務・労働条件の改善を図ること。

職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法や大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規程に基づき、職員の疾病予防、健康の保持増進のための各種健康診断、安全衛生教育の実施、快適な職場環境の確保に努めているところでございます。

10 人事評価制度はアンケート等により絶えず検証を行い、制度の趣旨に沿うよう実施することはもとより、人事評価制度そのもののあり方を検討するなど、労働条件の改善を図ること。

人事評価制度については、職員基本条例に基づき平成 25 年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところでございます。人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であることから、引き続きより良い制度となるよう取り組んでまいります。

11 36 協定及び労働基準法第 33 条第 3 項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」において時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底など様々な取り組みを通じて、その実効性の確保に努めているところでございます。

平成 17 年度から年間 360 時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成 21 年度から午後 9 時までには執務室消灯なども行っており、働き方改革推進責任者（次長等）会議において定期的に時間外勤務実績の報告と一層の取り組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところでございます。

また、大阪府庁版「働き方改革」（第 1 弾・第 2 弾・リニューアルバージョン）を策定し、長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。

更に、平成 31 年 4 月より「職員の健康保持や人材確保の観点」等から長時間労働を是正するために、人事委員会において勤務時間規則が改正され、時間外勤務を命ずる時間の上限等が定められたところでございます。

また、令和 4 年 1 月から、時間外勤務縮減と職員の更なる意識改革を的に、勤務時間終了後に職員端末機を自動的にシャットダウンする「パソコン一斉シャットダウンシステム」を導入したところでございます。

職員の勤務状況については、総務事務システムにより管理・把握し、週休日を含めた時間外勤務について、事前届出・命令の徹底に努めているところであり、引き続き「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」を

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

踏まえて適切に対応してまいりたいと存じます。

12 直営業務として存置された技能労務職場における人材の確保及び育成等を含め、技能労務職場の勤務・労働条件の充実を図ること。

① 技能労務職場全体の魅力を高め、採用等での志望者の拡大を図り、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を整えること。

② 女性活躍推進法の「事業主行動計画策定指針」では、採用から登用に至るあらゆる段階において女性活躍に向けた取組みを進めることが必要であるとされている。技能労務職場における女性職員の活躍に向けて、地方公務員法第13条の平等取扱いの原則に反しない範囲で、女性職員の採用等拡大や昇任等による積極的な取組みを行い勤務・労働条件の充実を図ること。

職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱いの原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしております。今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

13 平成26年「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」の基本的な方向性で、緊急対応など行政として直接実施する必要のある業務や障がい者雇用など府の政策判断により実施する業務については、直営業務として存置するものとされている。「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」から約10年経過した。更なる現業職員による質の高い公共サービスを実施し府民サービスの向上を図るべく、職の確立・業務の継承という意義も踏まえ、実態に適した存置職場拡大の検討など処遇改善を含めた勤務労働条件の改善を図ること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいります。

14 過重労働防止に努めるべく所属長等が人員の重点化や業務量に見合った適正な配置を必要とした場合等においては、所属長等のマネジメントを尊重するなど、職場の意見も配慮した勤務労働条件の適正な確保に努めること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいります。

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

15 災害時における現業職員の初動体制、勤務体制等の確立のため、必要な人員を確保するなど勤務・労働条件の改善を図るとともに適切な業務遂行に加え、現業職員の危険回避に対しても努めること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいります。

16 大阪府庁版「働き方改革」の目的は、「仕事の質を高め、組織パフォーマンスの最大化を図りつつ、職員の心身の健康確保、ワークライフバランス、女性活躍の促進等を加速させるため、府独自の働き方改革の取組みを推進する」とある。働き方改革は、第1弾・第2弾・リニューアルバージョンと策定されてきた。「組織風土の改革」「柔軟な働き方の実施」と府現労としても期待する取組みである。しかしながら、重点取組項目の中には、現業業務の形態には馴染まない項目が大部分である。この働き方改革がリニューアルバージョンで終わらぬよう、大阪府独自の働き方改革として、現業職場の勤務・労働条件においても、取組みの定着・発展とさらなる横展開を活用できるよう考慮すること。

令和4年6月には知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりなど、ワークライフバランスの推進に努めております。

また、職員が働きやすい環境づくりに向けた取組みを進めており、令和4年1月に導入したフレックスタイム制度については、週休3日とすることができる職員として、育児・介護を行う職員や障がいのある職員のほか、府独自に、病気治療のため通院等を行う職員を対象としたところでございます。

今後とも、他の自治体における取組状況を注視しながら、柔軟な働き方改革の推進実現に努めてまいります。

17 新型コロナウイルス感染症に関するサービスの取扱いについては、感染防止と仕事と家庭の両立の観点から、更に在宅勤務の拡充や職務専念義務免除の適用範囲を拡大すること。

また、府民等と接する機会が多くある職場に従事する職員に対する健康管理は特段の注意を払うこと。

在宅勤務については、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から拡充を図ってきたところです。

令和2年6月からはクラウドサービスを利用して自宅のパソコンから府庁内ネットワークに接続し、庁内と同じような環境で一定範囲の業務ができるテレワークシ

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

ステムの運用を開始したところです。当面、この仕組みを活用しつつ、引き続き、緊急時にも対応できるような在宅勤務のあり方について検討するなど、皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

新型コロナウイルス感染症に関する職務専念義務免除については、国の制度に準じて実施しているところです。今後とも、国の制度を基本に対応してまいりたいと存じます。

職員の新型コロナウイルス感染予防対策については、〔府庁版〕職場における新型コロナウイルス感染予防にかかる基本的対策」を作成し、個々人の感染予防策の徹底や職場環境の対策の充実などに努めるよう周知しているところでございます。

加えて、所属での感染予防対策の実効性が上がるよう「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を配布し、府民等と接する機会が多くある職場だけでなく、各所属の実情に応じた取り組みの確認・実施に努めていただくよう周知徹底しているところです。

18 本庁舎（大阪府公館含む）に係る事案については、労働条件の変更が伴う場合には、計画段階から速やかに協議すること。

本庁舎に係わる事案のうち、勤務条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

19 知事等専用車運転業務における勤務・労働条件について

- ① 知事等専用車運転業務は「安全な運行」に加え、個々で「確実な判断」を必須とする業務であることから、適切な職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ② 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ③ 知事等専用車運転業務は、専用車ごとに固定もしくはローテーションの担当となっている。このことから年次休暇の取得環境や超過勤務においても個人差が生じる。運転業務職員と協議を行い、改善及び業務のフォローアップ体制を構築すること。

①・②・③ 庁用自動車等に関する職場運営の充実と環境の改善につきましては、要求の趣旨を踏まえ、今後とも努力してまいりたいと存じます。

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

20 守衛業務における勤務・労働条件について

守衛業務において庁舎の安心安全を図る観点から適切な職場運営の充実と職場環境の改善を図ること。

守衛業務に関する職場運営の充実と環境の改善につきましては、要求の趣旨を踏まえ、今後とも努力してまいりたいと存じます。

21 出先機関電話交換業務における勤務・労働条件について

- ① 電話交換業務の各職場において適切な職場運営の充実と職場環境の改善を図ること。
- ② 電話交換職場における欠員は職員にかかる負担も大きい代替要員の適正な確保や採用等により、勤務・労働条件並びに職場環境を改善すること。加えて長期に渡る病気休暇での欠員も同様の負担を招くこととなるため、各電話交換職場の実態を調査し改善を執り行うこと。
- ③ 電話交換職場では、働き方改革の一環で法改正され2019年4月1日施行された「有給休暇取得の義務化」において今後も抵触する可能性がある。年次休暇を取りやすい職場環境づくり、職員が気兼ねせず計画的な年次休暇の取得促進を図れるよう改善すること。
- ④ 各電話交換手の業務は、閉鎖的な空間で執り行う職場が大半であり、休憩も同一空間で取得している現状が多い。各職場の管理者は、労働安全衛生法での快適な職場環境形成において、作業方法の改善・疲労回復のための措置、メンタルヘルス対策の面にも思慮した職場環境の充実を取り図る責任がある。このことを踏まえ、職員の意見を考慮した職場環境の改善や、適正な人員配置などによる勤務・労働条件の確保を図ること。
- ⑤ 電話交換職場の執務環境は、構造上や業務性質においても独立し把握しにくい環境下に在る。各職場の所属長は適正且つ働きやすい職場環境の維持改善に努めること。

① ⑤各職場においては、所属長等による適切な職場運営の充実や職場環境の改善が行われるよう努めているところです。今後とも、適切に対応してまいります。

② 職員の年度途中退職や病気休暇等に対する代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じて非常勤職員を措置しているところでございます。今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいります。

③ 「有給休暇取得の義務化」については、令和2年4月に技能労務職員就業規則の改正を行っております。また、5月のゆとり週間の通知を活用し、年5日以上
の年次休暇の取得を徹底するよう、周知を行いました。

今後とも、取得状況を確認し、5日の取得ができていない職員に対して取得を促すよう関係部局へ周知を行うなど、適切に対応してまいります。

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

- ④ 職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法や大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規程に基づき、職員の疾病予防、健康の保持増進のための各種健康診断、安全衛生教育の実施、快適な職場環境の確保に努めているところでございます。

2.2 動物愛護管理センター及び各支所における勤務・労働条件について

- ① 動物愛護管理センター及び各支所の業務は、動物愛護の普及啓発と飼養管理等の業務において大阪府の重責な役割を担っている。特に動物愛護管理センターは、直接的な公共サービスと府民ニーズに寄与することを最重要とした施設であり、同施設に従事する狂犬病予防技術員は動物愛護を目的として来所する府民に対し、安心安全の確保とニーズに対応すべく動物愛護の一翼を担うことが責務であると考えている。保護（捕獲）等された動物等を府民に安心して譲渡できるよう、譲渡目を目的として豚等を含めた飼養管理を行うなど、府民サービス等への努力を継続して行っている。これら業務の継承という観点を含み、継続的に適切な職場運営が図られるよう、更なる勤務条件の充実と改善を図ること。
- ② 動物愛護センター及び各支所に従事する現業職員において、府民からの緊急要請による対応など行政として直接実施する業務に関わった実態を示すこと。
- ③ 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ④ 職員の健康管理、安全衛生面の徹底を図るべく、破傷風ワクチン等の接種を行うこと。
- ⑤ 業務内容、業務環境に配慮した被服の貸与を行うこと。
- ⑥ 動物愛護管理センターにおける職員バスの運行については、職員並びに職場等の意見を反映できるよう考慮すること。また、繰り返し同様の要求要望事案が無いよう建設的な対応ができるよう勤務・労働条件の改善を図ること。
- ⑦ 動物愛護管理センターは、近隣にコンビニエンスストア及び自動販売機が無い環境下にある。加えて野外での執務等が多く水分補給の欠かせない業務となる。職員の健康維持及び府民サービスの観点から自動販売機やウォーターサーバーの設置など職場環境の改善を図ること。

- ① 動物愛護管理センター及び各支所の業務内容を踏まえ、より良い職場環境となるよう、引き続き職員の意見聴取や現場の状況把握に努めながら職場運営を図るとともに、今後も職場環境の充実を図ってまいります。
- ② 府民からの緊急要請を受けての対応としては、放浪犬出没の通報を受けての捕獲業務等がある。放浪犬捕獲業務では、その大半は獣医師職員と技能労務

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

員がともに従事し、昨年度は成犬・子犬を併せて71頭を捕獲しています。

- ③ 業務に支障が生じないように、予算及びリース契約の範囲内で、適切に対処してまいります。また、リース車両の更新に際しては、職員の要望も踏まえながら、仕様の検討を行ってまいります。
- ④ 動物愛護管理センター及び各支所における破傷風ワクチン等の接種については、ワクチン有効期間なども踏まえ、予算の範囲内で、適切に対応してまいります。
- ⑤ 野外作業が多いといった動物愛護管理センター及び各支所の業務内容・業務環境を踏まえ、その対応については、職員の要望も聞きながら、予算の範囲内で適切に対処してまいります。
- ⑥ 職員バスの運行については、環境農林水産総合研究所の理解を得て、10月1日からダイヤの改定が実施されたところ。今後も職員の意見聴取に努め、適宜、環境農林水産総合研究所と協議してまいります。
- ⑦ 現在、自動販売機の設置に必要な手続きを確認しているところ。今後、自販機事業者の参加可能性などを見極めた上で、入札の実施を検討してまいります。

23 職場及び職務別の労働安全衛生対策を図り、心身の健康の保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実するとともに、指曲がり症や腰痛検査等については対象職員を拡大すること。

職員の健康管理については、健康診断をはじめ、保健指導、職場環境管理等の事業を実施しているところであり、リフレッシュ方策やライフプラン施策との連携も図りながら、引き続き、職員の健康保持・増進と疾病予防対策の充実を図ってまいります。

一般定期健康診断のほか、特別健康診断、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、心身の健康の保持・増進に努めているところでございます。

作業及び作業環境に起因する健康障害を早期発見し、職業性疾病の発生を防止するため、VDT作業や特定化学物質等取扱業務など、その種類及び有害要因に対応した特別健康診断を当該業務に従事する職員に対して実施しており、産業医による職場巡視などを通じて、適切な作業環境の確保に努めているところでございます。

なお、腰痛検査につきましては、重度心身障害者介護等業務従事者を対象とした特別健康診断の一つとして実施しているほか、腰痛等の健康問題に悩みのある方

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

につきましては、随時、産業医及び保健師が健康相談や保健指導を実施しております。

地方職員共済組合における「55セルフドック」については、当該年度に実施する定期健康診断を受診する必要がありましたが、職員の負担軽減を図るため、令和5年度からは、1回の受診で済むよう、人間ドックへの1本化を検討しているところでございます。

なお、人間ドックへ1本化した後も、55歳以上の職員については、前立腺がん検査の基本項目への追加など「55セルフドック」と同様の措置を検討しているところでございます。

また、人間ドックにおいて、これまで胃カメラを選択した場合は、胃部X線検査との差額を自己負担する必要がありましたが、令和5年度より自己負担なしで胃カメラを選択できるよう検討しているところでございます。

さらに、オプションの脳ドックについても、地方職員共済組合からの一部助成を検討しているところでございます。

メンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、職場の管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナーのほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

さらに、地方職員共済組合からも、疲労回復やストレス解消方法を記載した啓発冊子等が全職員に配布されております。

ストレスチェック制度については、平成28年度から年1回実施し、ストレスチェックの結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとに集計・分析を行い、その結果を手引書と併せて各所属や安全衛生協議会に提供するなど、職場環境の改善等に努めているところでございます。また、令和元年度からは、手引書の送付に代えて、管理監督者を対象とした集団分析結果活用研修を実施しているところでございます。

今後とも、職場における労働安全衛生対策の向上に努めてまいりたいと存じます。

24 現業職から一般行政職等への任用替えにおいては、非現業業務や人間関係に戸惑い、精神的ケアが必要になるほどに事態が深刻化している事例がある。任用替え対象者のメンタルヘルス対策を引き続き講じること。

転任後の職員については適時、近況の把握に努め、対応を行っているところであります。

併せてメンタルヘルス対策として、業務に対する不安や悩み等を相談し、心身ともに健康で業務に従事できるよう、産業医・保健師による健康相談をそれぞれの事例に応じて引き続き行ってまいりたいと存じます。

【R4 大阪府職現業労働組合回答】

25 有害物質等が府有施設内に現存しているか調査し、現存していた場合は原因や経緯を説明し、なおかつ従事している職員の健康管理や今後の対応策について必要な措置を講じること。

府有施設内における有害物質につきましては、各施設管理者及び安全衛生管理者が各種関係法令に基づき、適正な管理に努めており、「有害物質等取扱い屋内作業場の環境測定結果」を報告する際には、職場における化学物質対策について周知しているところですが、より一層、安全に対する意識啓発の向上を図るため、安全週間、労働衛生週間等あらゆる機会を通じて職員の健康管理の徹底について、引き続き周知してまいりたいと存じます。

なお、法令に基づく作業環境測定の結果、必要な場合は、現場確認を行ったうえで、産業医から助言指導を行うなどの対応を行っております。

今後とも、有害物質の取扱業務に従事する職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法及び本府の健康診断実施要綱に基づき、必要な職員に対し、必要な回数の特別健康診断を実施するなど、有害業務に起因する健康障害の防止に努めてまいります。

26 現業職場及び休養室の環境改善を行うこと。

職場環境につきましては、より快適なものとなりますよう、今後とも努めてまいります。

27 業務実態に対応した被服等が貸与できるよう措置を講ずること。

被服貸与につきましては、従来から業務に見合った貸与に努めているところであり、今後とも努力してまいりたいと考えております。

なお、汚損等により使用に耐えられない被服については、再貸与制度により対応しているところでございます。