

2023年11月16日

大阪府知事

吉村 洋文 様

自治労大阪府職現業労働組合

執行委員長 仲谷 文夫

勤務・労働条件及び職場環境等に関する要求について

日頃の地方自治確立に向けた取り組みと、大阪府と府現労における現業職のあり方について真摯に議論を重ねてきた当局の対応に敬意を表します。

私たち自治労大阪府職現業労働組合に結集する組合員は、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行すべく日々奮闘致しております。

地方分権の下での自治体に求められるものは、府民に密着し、多様化する府民ニーズに即応できる柔軟性を備え、且つ地域の実態に即した政策を展開することです。また、現場の最前線で働く私たち現業職員の持つ専門性は、蓄積された経験とノウハウが組織運営ならびに、直接的な公共サービスとして必要不可欠です。

公務員としての総合性を継続的に研鑽することを前提に、現業職場の持つ専門性をいかんなく発揮し、府民福祉・公共サービスの向上に寄与すべく職務に邁進できる現業職場確立と自らの労働条件について下記の要求を行いますので誠意をもって対応されたい。

記

I 勤務・労働条件等に関すること

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。
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。

【要望事項】

地方独立行政法人大阪産業技術研究所と自治労大阪府立産業技術総合研究所労働組合及び地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所と自治労大阪府立環境農林水産研究所労働組合の勤務・労働条件等の協議が誠実に行われるよう協力すること。

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。
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決すること。
5. アウトソーシング並びに、新規事業計画や業務内容の変更、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。
6. 各職場において、労働基準法等の関係法令を遵守し適正な業務が行えるよう取り組み適切な対応を図ること。

7. 定年延長制度において、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。加えて、各現業職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる課題点を抽出し改善策を講じること。給与・その他労働安全面にかかる事項についても誠意をもって対応すること。
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。
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。
10. 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が実施されてきた。制度が実施されて10年が経過したこと。人事評価制度はアンケート等により絶えず検証を行ってきたこと。人事評価の目的は「職員の資質・能力及び執務意識の向上」であることから、目的に沿うよう改善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。
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。
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明記されている。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女性活躍に向けた勤務・労働条件の充実を図ること。
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年経過したこと。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改善し、職の確立・業務の継承という意義を踏まえ、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。
14. 過重労働防止に努めるべく業務量に見合った適正な配置、職場の意見に配慮した勤務労働条件の適正な確保に努めること。
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、必要な人員を把握し確保するなど勤務・労働条件の改善を図るとともに現業職員の危険回避に対しても努めること。
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。「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。この働き方改革が先進的な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・発展と活用できるよう考慮すること。
17. 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。

II 職場環境等に関すること

18. 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、個々が「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、専用車ごとの専属ローテーションで担当が決定されている。専用車とは知事車1台、副知事車3台、議長車1台、副議長車1台の計6台である。担当については、知事車1台に2名、副知事車3台に3名、議長車1台に1名、副議長車1台に1名となっている。このことから必然的に知事車以外の担当者は1年通じて1台を担当し継続的に行う必然性が生じている。この現状は年次休暇の取得環境や代休処理、延いては超過勤務時間数においても個人格差が生じるだけでなく職員に対する負担の偏りも散見される。全運転業務職員と協議を行い、適切な人員配置及び業務に見合った体制を構築すること。
- ④ 定年延長制度に伴い運転業務職員の年齢層は確実に上昇していくことになる。安全な運行を執り行うためには各運転業務職員の日頃の努力だけに頼ることなく、勤務・労働条件を計画的に改善していくこと。

【要望事項】

- I. 責任を持った業務運営を直ちに執り行うこと。
- II. 運転業務の新採職員育成については、令和5年度の実態を検証したうえで必ず改善を図ること。
- III. 勤務実態に即した人員配置及び採用を執り行うこと。(先取り採用含めて考慮すること)

19. 守衛業務における勤務・労働条件について

- ① 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、職場環境の改善を図ること。

【要望事項】

- I. 咲洲庁舎の守衛は所属長のマネジメントの範囲内で従事している。今後とも咲洲庁舎に配置する守衛の勤務体制においては必ず協議すること。
- II. 守衛職の職責に相応した人員配置及び適切な採用、女性活躍に向けた取組み等を協議し執り行うこと。

20. 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、職員にかかる負担が大きいため採用等による勤務・労働条件並びに職場環境の改善を図ること。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 「有給休暇取得の義務化(5日の取得)」を踏まえた職場環境づくり、職員が気兼ね無く計画的な年次休暇の取得促進を図ること。
- ④ 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、障がい者雇用された職員に対し合理的な配慮を取り図る責任がある。さまざまな事柄で見える化が推奨されている中、閉鎖的な空

間での業務執行が適正であるか検証すること。

- ⑤ 電話交換職場の執務環境は、業務性質（騒音対策）或いは建物の構造が原因で独立することが多い。各職場の所属長は適正且つ働きやすい職場環境づくりに努めること。

21. 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で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、同施設に従事する全職員は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、譲渡を目的として躰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。これらの業務は職の継承の必要性、更なる府民サービスの向上という観点から継続かつ適切な職場運営が図られるよう検証し勤務条件の充実と改善を図ること。
- ② 動物愛護センターに従事する職員において、緊急要請による対応など行政として直接実施する業務は行政、技術員、現業職員と適切な連携が図れるよう勤務条件等を考慮すること。
- 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 動物愛護管理センターでは、野外作業が多い業務内容・業務環境を踏まえ同センターの予算の範囲内で適切に対処できるよう努めているが、本来、業務における制服（作業服）とは職員であるという意識付け並びに安全面、快適面含め重要なツールである。同センターの予算範囲での対応ではなく、労働環境、昨今の気象変動を配慮し被服として貸与を行うこと。
- 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努めること。職員バスの運行に関して繰り返し同様の要求要望事案が発生する場合は動物愛護管理センター独自で勤務・労働条件を合理的な改善ができるよう図ること。
- 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。職場環境の改善を図ること。

【要望事項】

- I. 動物愛護センター等に従事する職員の中で自家用自動車等通勤が認定されている職員が存在している。それら職員が勤務地以外へ会議や応援等での旅行命令等が発せられた場合に「職員の自家用自動車等による公務執行に関する要領」により、勤務地以外へ自家用自動車等の使用が特例承認を除き原則禁止されている。会議・応援等の旅行命令等が発せられた場合における自家用自動車等の利用について改善を求める。
22. 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（人間ドッグ含む）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。
23. 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。
24. 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理由を付して説明し、

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。

25. 現業職場及び休養室の環境改善を行うこと。
26. 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。

以上