【自治労大阪府職現業労働組合　回答（概要）】

１の要求について、皆様方との良き労使関係については、今後とも維持してまいりたい。

今後とも、勤務条件に関わるものについては、十分な協議のうえ、実施してまいりたい。

２の要求について、給与・その他の勤務条件にかかわる事項については、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。また、交渉で確認した事項についても、基本的には遵守するものと考えているが、改変等が生じる場合は、十分協議してまいりたい。

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。

３の要求について、アウトソーシングにより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。

４の要求について、技能労務職給料表は、平成23年度の見直しの際に技能労務職の業務実態に即したものとなるよう国における行政職給料表(二)を基本として導入したところであり、新たな給料表を整備することは困難です。

５の要求について、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す。

６の要求について、職務段階別加算は平成２年の人事委員会勧告に基づき実施していること、また、これまでに副主査に任用された職員と職務・職責に変更が生じたものではないことから見直しは困難です。

７の要求について、技能労務職から一般行政職等へ転任予定の職員に対しましては、「行政文書管理システム研修」等、必要な研修などを実施しているところ。また、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。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。

８の要求について、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時までに執務室消灯なども行っており、次長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。

９の要求について、人事評価については、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本格実施しているところであるが、平成26年度以降の人事評価結果の給与反映については、実績、能力の異なる職員が下位の区分に混在していることを踏まえ、職員の発揮した成果等をより的確に給与に反映することにより、職員のモチベーションの確保につながるよう、相対評価結果を基本に下位二区分については、二次評価結果を加味した給与反映としたところ。

１０の要求について、勤務条件の変更に関する事項について、必要な協議を行ってまいりたい。

１１の要求について、本庁舎に係わる事案のうち、勤務条件に関わるものについては、十分な協議のうえ、実施してまいりたい。

１２の要求について、職場環境については、今後ともその改善に努めてまいりたい。今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでまいりたい。

１３の要求について、再任用制度については、平成25年度以降、年金支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、これまでの短時間勤務の職に加えて、フルタイム勤務の職を導入することとしたところ。

１４の要求について、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。

１５の要求について、皆様方とのよき労使関係について、今後とも維持してまいりたいという基本的な認識のもと、給与・その他の勤務条件については、誠意をもって、皆様方と十分協議を行ってまいりたい。

１６の要求について、給与・その他の勤務条件に関わる事項については、皆様方と所要の協議を行ってまいりたい。

１７の要求について、職場環境については、より快適なものとなるよう今後とも努力してまいりたい。

１８の要求について、被服貸与については、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。

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す。

１９の要求について、健康管理については、職員の健康管理意識のより一層の高揚に努めるとともに、安全衛生管理者との連携を密にしながら、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、その充実に努めているところ。

　定期健康診断については、血液検査の対象を全職員とし、また心電図検査も３０歳以上を対象に実施するなど受診者の拡大を図るとともに、平成20年度から導入された特定健康診査に連動して、新たに腹囲の測定と血液検査に脂質検査であるＬＤＬコレステロールや血糖検査であるＨｂＡ１ｃを追加実施しているところ。

　女性検診については、国の指針を参考に、子宮がん検診では20歳以上の偶数年齢に実施するとともに、乳がん検診では、35歳以上の偶数年齢を対象として、年齢により視触診と乳腺エコー又はマンモグラフィの併用検査を実施しています。検診機関についても４機関にするなど、職員の利便性の向上を図ったところ。

また、平成18年度からは、20歳以上の希望者には全額自己負担で府の女性検診と同様の検診が受診できるようにしているところ。

　人間ドックについても、平成19年度から、府立病院機構を含めた募集枠及び健診機関を拡大するとともに、定期健康診断と連動して検査項目を追加するなど質的充実を図ってきたところ。また、地方職員共済組合において、平成25年度から新たに「５５セルフドック」が創設され、55歳以上の職員を対象に定期健康診断を受診した者全員が人間ドックを受診できるようになるとともに、検査項目の追加、脳ドックに対する一部助成が行われるなど、事業の充実が図られたところ。

腰痛検査については、重度心身障害者介護等業務従事者特別健康診断の対象職員に実施しているところ。

　なお、特別健康診断の対象外職員で、腰痛等の健康問題に悩みのある方については、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います。

メンタルヘルス対策については、平成23年4月からストレス相談室の産業医相談日を増やし充実に努めているところあり、予防対策として、引き続き管理監督者や一般職員を対象にメンタルヘルスセミナーを開催しているところ。

また、「職業性ストレス簡易調査票」の積極的な活用について、府ウェブページ等により周知するとともに、全職員（地方共済組合員）に気づき・ストレスの対処方法等を記載した冊子を配付するなど、啓発事業の充実にも努めているところ。

　平成１８年度に策定した職場復帰支援プログラムについては、より充実した「プログラム」となるよう、平成21年度に改定を行ったところであり、今後とも様々な機会を捉え周知徹底に努めてまいりたい。

なお、定期健康診断結果を活用した、所属長による職員に対する「気づき」を含めた健康管理、産業医と所属長との連携について活用方策をまとめ、平成23年10月に安全衛生管理者（所属長）へ通知し、人間ドックの定期健康診断項目部分の健診結果活用方策についても平成24年1月に安全衛生管理者（所属長）へ通知したところ。

　労働安全衛生対策については、安全週間及び労働衛生週間時等において講演会の開催や各所属が実施している研修に産業医や保健師を派遣するなど様々な対策を講じているところ。

　また、負傷者対策については、救急薬品などを常備するよう機会あるごとに指導しているところ。

　今後とも、職場における労働安全対策の向上に努めてまいりたい。

２０の要求について、職員の健康管理については、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。

２１の要求について、特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、その他の休暇の拡充や新設は困難です。

　勤務時間の短縮については、平成22年10月から、週38時間45分、1日7時間45分とする改正等を実施しているところ。

２２の要求について、府有施設内における有害物質については、各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周知してまいりたい。

また、平成24年度には、各安全衛生管理者に対し、有害物質の取扱い状況について改めて確認するよう、注意喚起を行ったところ。

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いては、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たい。

２３の要求について、技能労務職員の定年年齢については、昭和５９年に定年制度を導入する際、皆様方と協議のうえ、６０歳として制度化したものであり、要求に応ずることは困難です。