

2020年3月13日

大阪府知事 吉村 洋文 様

自治労大阪府職員労働組合
執行委員長



2020年春季生活要求および職場環境改善等要求書

2020年春季生活要求および職場環境等要求書として下記のとおり要求する。

記

《春季生活要求》

- 1 労使慣行に関すること
労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては一方的実施を行わないこと。
- 2 給与等に関すること
 - (1) 大阪府に雇用されている全ての労働者の最低賃金を月額165,900円以上(日給8,300円以上、時給1,100円以上)とすること。
 - (2) 臨時的任用職員、非常勤職員の給与を引き上げること。
 - ① 給与決定にあたっては、上記(1)水準以上を基本とし、職務内容、在勤地域、職務経験等の要素を考慮すること。
 - ② 非常勤職員に、勤勉手当に相当する給与を支給すること。
 - ③ 年末年始、祝祭日等に勤務を要する職場の非常勤職員に、休日手当に相当する給与を支給すること。
 - (3) 国における他の俸給表に根拠を置くなど、特殊性が恒常的な者に支給されている特殊勤務手当については、給料の調整額に移行すること。
 - (4) 諸手当等の改善を図ること。
 - ① 獣医師に初任給調整手当を支給すること。
 - ② 特殊勤務手当を改善すること。
 - ③ 時間外・休日勤務手当の支給率を「現行百分の125・135を百分の150に、現行百分の150・160を百分の200に」、夜間勤務手当を「現行百分の25を百分の50に」改善すること。
 - (5) 病気休職者に係る職場復帰後の昇給復元措置を改善すること。

(要望事項)

- ① ア 組織・職制(少数職場・職種の処遇を含む)、任用、給与、人材育成等有機的に結びつく「総合的な人事制度」を構築し、当面、降格とされた者の士気高揚、現業職員に係る懸案課題等について速やかに解決を図ること。
イ 副主査制度は、基準点に達した者を確実に任用すること。また、資格や研修について、今後とも検討を十分に行うこと。
ウ 現業職場のあり方議論を踏まえ、新規採用を原則とした職員配置と必要な改善に向けた措置を行うこと。
エ 行政職等に転任した者への計画的な研修を実施するなど、十分なフォローアップに努めること。
- ② 大阪府が行う公共調達契約では、次の点での検討を行うこと。
 - ア 公共サービス提供者を決定する際には、現在実施している総合評価方式に加え、男女平等参画、公正労働基準の確立など社会労働的価値についても評価点とすること。
 - イ 公共サービスの供給者が民間事業者となった場合には、そこで働く人々が人間らしい生活を営める賃金を保障されるよう、「低入札価格調査制度」「最低制限価格制度」などを機能させること。
 - ウ 自治体の責任だけでなく、事業者の雇用責任等を明記し、社会的価値の実現を追求するこ

とを宣言する基本条例として「公契約条例」を制定すること。また、制定するために労働側委員が参加する「研究会・審議会」を設置すること。

③ 2020年度当初予算に賃金引上げ分を計上すること。

3 人事制度・人事評価制度に関すること

人事評価制度に係る評価結果については、給与に反映しないこと。

(要望事項)

- ① 任期付職員の採用にあたっては、制度の趣旨を踏まえた運用を行うとともに、安易な採用を行わないこと。採用にあたっては、2005年11月14日府労連申入れを踏まえて行うこと。(申入れ内容:①限定された業務に従事する場合等に採用するとの趣旨を踏まえて運用し、制度を乱用しないこと。②配属予定の職場・業務等について事前に府労連と十分協議を行うこと。また、採用時の公正、中立性を確保すること。③採用された職員の勤務・労働条件等について任期の定めのない職員と同様、十分な配慮を行うこと。)
- ② 定年退職予定者の再任用希望者全員の雇用確保を図るとともに、定年の段階的引上げは、総人件費抑制など本末転倒な制度とならないよう十分に検討すること。
- ③ 府民サービスの維持、向上と組織の活性化の観点から、必要な新規採用職員を確保すること。
- ④ 国籍条項の撤廃に伴い、残る任用、配置などの面での不平等を解消すること。

4 各支部等の要求に関すること

各支部等の要求についても誠意ある協議を行うこと。

《職場環境改善等要求》

1 職場環境の改善に関すること

- (1) 組織再編に係る職場環境の変更は、誠意を持って協議を行うこと。また、常に快適な職場環境の確保に努めること。
- (2) 執務室の移転に係る職場環境の変更は、十分に協議を行うこと。
- (3) 庁舎および施設の耐震性に係る調査等の結果、耐震性能等が低い庁舎は移転・建替え・補強工事を実施するなど、執務室等の安全対策を講じること。
- (4) 労働安全衛生法・大阪府職員衛生管理規程および職員課長通知(昭和55年4月1日)で定める内容を遵守し、各職場に男女別の休養室および更衣室を設置するとともに、救急箱の更新を図るなど、快適な職場環境の整備を行うこと。
- (5) 執務室等の空調、換気、照明、騒音、衛生等は、日常的な点検を充実するとともに、冷暖房運転は、職員の健康管理に留意して柔軟に対応すること。
- (6) 府有施設・設備について、福祉のまちづくり条例に沿った十分な措置を講じるなど、職場環境の整備を行うこと。
- (7) 地震災害等の発生に備えて「大阪府庁業務継続計画(BCP)」に定める職員用食料等の備蓄は、毛布等を含めて各庁舎の職員数に応じた十分な備蓄を行い、被災時の職員の労働条件を確保すること。
- (8) 咲洲庁舎について以下のとおり、職員の労働条件を確保、改善すること。
 - ① ホテルの防災対策を徹底させるなど、職員の安全を確保すること。また、ホテル利用者等の喫煙対策を徹底するなど、職員の健康に配慮すること。
 - ② 福利厚生施設(食堂、会議室等)の充実を図ること。
- (9) 被服等の貸与は、対象となる業務を絶えず検討すること。また、被服等の種類、貸与数は業務・職場の状況、時季等を考慮するなど、柔軟に対応すること。
- (10) 職員端末機(ノートパソコン)は、現業・再任用職員も1人1台とすること。また、必要に応じてプリンタ・ケーブル端子等の周辺機器の拡充に努めること。
- (11) O A化に対応した机・椅子を早急に導入すること。

(要望事項)

- ① 老朽化した出先職場庁舎(築 20 年以上)は、建替計画を明らかにすること。また、補修・修繕も計画的に行うこと。
- ② 庁舎管理・設備管理に関わる予算は十分に確保すること。また、執務室・会議室・書庫等の拡張・整備対策を講じること。
- ③ 情報セキュリティや防犯対策等は、実効性ある危機管理体制を確立すること。

2 時間外勤務の縮減、健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

- (1) 職員の勤務状況を徹底的に把握して、実効ある時間外勤務の縮減方策を行うこと。また、時間外勤務にかかる事前命令が発せられていない等の場合に対処するため、週休日、休日の完全閉庁、または、入庁制限を行うこと。
- (2) 総合的労働時間の短縮に向けて 1 日の勤務時間を 7 時間 30 分、1 週の勤務時間 37 時間 30 分にすること。
- (3) 労働基準法第 36 条及び同法第 33 条第 3 項の趣旨の徹底など、実効ある具体的な縮減策を講じること。
- (4) 退職等により欠員が生じ、当該職場での超過勤務の増加や、過重労働による職員の健康被害、休暇取得等に支障が生じないよう、代替職員の配置など必要な措置を講じること。
- (5) 障がいのある職員の勤務・労働条件の向上を図ること。
 - ①改正「障害者雇用促進法」及び「障害者差別解消法」の「合理的配慮提供義務」に係る指針や要綱を策定するなど、職場配置及び職場環境・労働条件等の整備に係る合理的配慮を行うこと。
 - ②障がい者活躍推進計画の作成にあたっては、障がいのある職員数に見合った、障がい者職業生活相談員の各職場への配置や、人的サポート体制としての各職場の支援担当者の複数配置など、厚生労働省が示す作成指針に基づき忠実に作成して実行するなど、職場全体の理解を深めるとともに、時差出勤、交通手段の拡大による通勤緩和や事業所サービス利用による通勤支援と、特に支援が必要な職員には業務中も事業所サービスの利用を認めること。
- (6) 治療と仕事の両立を支援するため、短時間勤務制度の導入や両立支援プランを策定するなどの健康確保対策を講じること。
- (7) 「働き方改革」に基づくテレワークの試行にあたっては、サービス残業等を助長することがないように、また、管理強化とならないよう、労働条件の確保を徹底すること。
- (8) 休憩時間の変更等はやむを得ない場合を除き、行政効率の低下や違法労働の発生を招くことから実施しないなど、節電計画等の実施にあたって労働条件の変更を伴う場合は協議すること。
- (9) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「行動指針」を踏まえ、その具体化を図ること。また、ワーク・ライフ・バランスの推進と、男女共同参画社会の実現をめざし、男女がともに仕事と生活を両立することを支援する立場から策定した次世代育成支援法の延長及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を踏まえて、次の事項を実現すること。
 - ア 育児・保育・介護・母性保障に関わる各種制度のさらなる充実と拡充に取り組むこと。
 - イ 新計画の推進状況を毎年確認し、その着実な推進を図ること。
- (10) 各種休暇制度等の権利が十分に行使できる職場づくりに努力すること。
- (11) 非常勤職員の夏期休暇は、常勤職員との均衡をはかり 5 日とすること。
- (12) 安全衛生協議会の活動の充実を図るとともに、各安全衛生委員会の機能強化を行うこと。
- (13) 健康管理の観点から、「過重労働による健康障害防止のための産業医による保健指導実施要綱」の啓発、指導を徹底すること。
- (14) 「大阪府職場復帰支援プログラム」の庁内周知の徹底、ストレス相談室と各部局の連携を密にして、職員に不利益が生じないよう、責任を持って対処すること。
- (15) 非常勤嘱託員も特別健康診断の対象とし、ドック受診に係る特別休暇を新設すること。
- (16) 庁内での分煙対策を徹底すること。
- (17) 庁内での公務災害の発生件数とその内容を開示するとともに、公務災害による死亡・疾病

等について、原因を究明し再発防止を図ること。また、公務災害にならない現職死亡についても原因等を十分に把握するなど、職員の健康管理の充実に努めること。

被災地への災害派遣等の職員については、派遣前の健康診断を実施して、派遣業務、派遣期間に耐えうる健康状態を確認したうえで派遣するとともに、派遣先での健康管理と、疾病時等に受診可能な診療所等の確保と連携を徹底すること。

災害発生時には、「平成29年(行コ)第68号 公務外認定処分取消請求控訴事件・平成29年12月29日判決」に鑑み、職員とその家族の生活を保障するため、認定にむけて取り組むこと。

(18) 自然災害発生時等には、全庁での統一的な対応、判断等を明確にして、職員の安全、勤務・労働条件を確保すること。

①災害時の参集、出退勤に関して、迂回ルートやタクシー等利用の場合や帰宅困難により宿泊した場合には、自己負担とならないよう実費弁償すること。また、2号配備での徹夜勤務時には、夕食代の支給や、仮眠時も含めて勤務時間として賃金を支給し、毛布等を配布すること。

②災害発生時には職員の安全確保を優先し、「危険回避」特別休暇の取得を勧奨すること。あらかじめ公共交通機関等の計画運休等が公表されている場合には、災害対応のための出勤・参集は最小限とし、「災害特休」を全日認めるなど柔軟に対応すること。

③災害時の職員の初動体制、勤務体制の確立のため必要な人員を確保するなど、職員の勤務・労働条件の改善を図ること。また、各職場での発災時対応等の研修を行うなど、適切な業務遂行と職員の危険回避に努めること。

(19) 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場環境の安全を図ること。

(20) 原子力災害の災害応急対策等、放射線障害になる恐れのある業務に関わる職員の安全を確保すること。

(21) ハラスメントについて、アンケート調査を含めた実態把握を行い、ハラスメント防止等に実効ある対策を講じること。

また、LGBTなど性的マイノリティ当事者が働きやすい環境を整備するとともに、ハラスメントなどの防止に向けた「職員研修」「相談窓口の明示」「トップによる差別のない働きやすい職場環境整備実施の宣言」などの取り組みを、組合との協議のうえ実施すること。

(要望事項)

① 恒常的残業の解消、過重労働による健康被害防止のため、継続的に恒常的残業が発生している職場を明らかにし、業務量に見合った人員配置を行うこと。

② 現業職場での退職予定者の退職後欠員を、完全に補充するなど労働条件が低下しないよう措置すること。

③ 独法化されている府立病院機構の各病院、大阪産業技術研究所、環境農林水産総合研究所、大阪健康安全基盤研究所について、設立団体の大阪府は当事者としての認識と責任を持ち、労働条件の悪化につながるような運営交付金の削減を行わないこと。また、各法人と当該労組との協議が誠実に行われるよう協力すること。

④ 公務員の生活の安定と福祉の向上に欠くことのできない地方公務員共済組合制度の自立的運営を確保するため、国に働きかけること。