【大阪府職員労働組合女性部　回答（概要）】

|  |
| --- |
| １．労働条件にかかわる要求  （１）賃金について  ①　府職労本部及び府労組連要求にもとづき誠意ある回答を行うこと。  ②　他事考慮による評価に結びつき、女性に不利益を生みやすい相対評価にもとづく給与反映は撤回すること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| １．（２）労働時間について  ①　日の勤務時間を拘束８時間（実働７時間、週３５時間）とする勤務時間の改正を行うこと。時短実施に伴い行われた二部勤務制の導入は中止すること。  ②　保育特別休暇を復活し、小学１年生まで拡充すること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| １．（２）労働時間について  ③　恒常的残業・長時間労働をなくすこと。時間外労働について、男女共通の上限規制を行い１日２時間、週５時間、年１２０時間とすること。深夜・休日労働は原則禁止すること。特に母性保護の立場から、時間外・深夜・休日労働を規制すること。労働基準法「女性保護規定」廃止に伴う労働条件の改悪は行わないこと。  ④　厚生労働省通達及び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６月２０日、厚生労働省）」にもとづき、サービス残業を根絶する適切な措置を講ずること。  ⑤　育児・介護を行う職員の対象範囲を拡大し、時間外労働や夜勤の免除を請求した時は法令にもとづいた対応を行うこと。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| １．（３）  長時間・長距離通勤など、職員を退職に追い込むような勤務条件の改悪は行わないこと。 |

通勤時間については、勤務能率及び職員の執務意欲の向上を図るため、できるかぎりの配慮を行っており、今後とも、個々の状況を十分踏まえ、適切に対処してまいります。

|  |
| --- |
| １．（４）  更衣室・休養室について、職場ごともしくは建物の階ごとに設置し、設置済みのものについては洗面設備や空調設備、室内美化について改善整備するなど、労働環境の改善を図ること。 |

１．（４）に関する項目につきましては、支部・分会に関する項目である為、関係部局等へ伝えます。

|  |
| --- |
| １．（５）  次世代育成「大阪府特定事業主行動計画」の「仕事と家庭を両立」が男女ともにできるように、通勤経路、母性保護、保育や介護要件、本人や家族の健康状態などの観点から、通勤時間や小学校低学年の子をもつ職員に対しての配慮など勤務条件の改善を図ること。 |

通勤時間については、勤務能率及び職員の執務意欲の向上を図るため、できるかぎりの配慮を行っており、今後とも、個々の状況を十分踏まえ、適切に対処してまいります。

　また、子育てに関する勤務労働条件についても、必要に応じて適正に対処してまいります。

なお、育児部分休業に引き続く新たな休暇制度については、対象年齢を小学校三年生までとし、令和２年４月から導入することとしています。

|  |
| --- |
| １(６)  　　視覚障がいのある職員の労働条件の向上をはかること。  ①　健康診断（手指検査・問診・アンケート等）やチャレンジシート等プライバシーに関する調査については、本人が提出しやすい手段で対応すること。  ②　交換機の機種やパソコンの設置は、統一した機種とし、本人研修も実施のうえ配備すること。  ③　パソコン基礎研修等については希望を尊重すること。  ④　検診や精密検査の付き添い者についても出張扱いとすること。  ⑤　所属において障がい者担当を位置づけること。  ⑥　希望者だけでなく全員に給与明細書、源泉徴収票を点字で配布すること。  ⑦　中途障がい者の訓練に関わる研修を有給保障とすること。 |

視覚障がい者に対するプライバシーに関する調査につきましては、定期健康診断における問診において、医師や保健師等が、聞き取りによる問診を行うなど、今後ともプライバシーに十分配慮してまいりたいと存じます。

職員端末機の導入にあたっては、その性能や操作性を考慮しながら仕様を定めており、視覚障がいのある職員に対しましては、希望に応じて、画面読み上げソフトや画面拡大ソフト等を導入し、その操作の研修を各職場において行ってきたところです。

　職員の基礎的スキル習得のための研修については、部局・職場において幅広く実施しているところであり、視覚障がい者から研修の受講申込み等があった場合は、今後とも、個々のニーズ等に応じ、対応させていただきたいと存じます。

職員の旅費に関する条例において、出張とは職員が公務のため一時その在勤公署を離れて旅行することとされていることから、付き添い者を出張扱いとすることについては困難でございます。

　改正障害者雇用促進法の規定に基づき、障がい者の職業生活に関する相談や指導を行う

「障がい者職業生活相談員」を令和元年12月までに選任したところです。

　給与支給明細書、源泉徴収票の点字化を希望する職員に対しては、総務サービス課が給与支給明細書、源泉徴収票の内容を点字化したものを交付しているところです。

給与支給明細書、源泉徴収票の点字化を希望される場合は、所属を通じて総務サービス課給与支給グループまで連絡いただければ、対応いたします。なお、視覚障がいのある職員が新規採用された際には、点字化を希望されるか確認を行っています。

障がい者に対する支援制度につきましては、現行制度上、日常生活などのため必要な訓練に要する期間を対象とするものはないことから、ご要求に応ずることは困難でございます。

　引き続き、障がい者雇用を推進するとともに、適職の開発や職場環境の一層の整備に努めてまいります。

|  |
| --- |
| １(７)  　　セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントのない職場環境を作ること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２　妊娠・出産・育児・看護等に関わる要求  （１）妊婦の勤務時間短縮を行うこと。  （２）妊婦健診については、１日単位にすること。  （３）母性を保護し、家庭的責任を果たすことができるように生理休暇、妊婦の時差通勤、妊婦の業務軽減、育児時間等権利が完全に行使できるようにすること。  （４）産休・育休の代替を正規職員で確保するなど、女性が安心して産・育休が取れるように労働条件の改善を図ること。  （５）産後休暇を１０週に延長し、通算１８週（現行１６週）とすること。当面、特別産前産後休暇を復活させること。流産休暇については特別休暇とすること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２（６） 育児休業制度について  ①　育児休業は全期間有給（最低６８％）とし、当面育児休業中の3歳までは育児休業手当を最低５０％保障すること。共済組合法改定による育児休業手当給付の上限規制は当局責任で保障すること。  ②　育児休業を取得したことによって昇給等に不利益が生じないようにすること。  ③　育児のための短時間勤務制度を取得するにあたっては、不利益となる事項を改善すること。  ④　小学生の子を持つ親を対象とする部分休業に見合う新たな休暇については、2019年度中に実施すること。  ⑤　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の対象年齢を６歳まで拡大し、取得期間を特別養子縁組（監護期間・実習期間を含む）開始後３年間までとすること。 |

　育児休業期間中の給与につきましては、地方公務員育児休業法において給与を支給しないこととされていることから、ご要求に応ずることは困難でございます。

　育児休業につきましては、共済制度において、育児休業給付の給付率を平成２２年３月末までの暫定措置として４０％を５０％に引き上げていましたが、地方公務員等共済組合法の一部改正により、この暫定措置が、当分の間延長され、さらに平成２６年４月からは、当初１８０日間については６７％に引き上げられております。

　また、平成２９年１０月からは、保育所に入れない場合において、育児休業の期間が「最大１歳６カ月まで」が「最大２歳まで」と改正されたことを受け、育児休業手当金の支給期間も最大２歳までに延長されました。

なお、育児休業手当金に係る上限規制につきましては、地共済法で定められているところであり、同法で定める手当金以外の給付は、困難であります。

平成19年8月1日から、育児休業をした職員の職務復帰後における給料の調整に係る換算率を100／100に改めたところでございます。

育児のための短時間勤務制度につきましては、皆様との協議のうえ、平成20年度から実施しているところであります。

育児部分休業に引き続く新たな休暇制度については、対象年齢を小学校三年生までとし、令和２年４月から導入することとしています。

特別養子縁組に係る監護期間中の子を対象とする育児休業制度については、府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２．（７）育児時間について  ① 育児時間を２時間とし、期間の延長をはかること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２．（７）育児時間について  ② 育児時間取得者は夜勤業務に従事させないなど労働条件を悪化させないこと。 |

育児・介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限につきましては、平成１１年４月から実施しており、平成１４年４月に請求できる職員の範囲を拡大しました。また、平成２２年６月から、時間外勤務の制限を請求できる職員の範囲をさらに拡大するとともに、３歳未満の子のある職員が請求した場合には、原則、時間外勤務を免除することとしたところです。

|  |
| --- |
| ２．  （８）子の看護休暇について  ①　１子につき５日とすること。  ②　対象範囲を、養育里親制の里子も対象とすること。  （９）乳幼児及び学童が学校安全保健法等に定められた伝染病に感染し、学校・保育所にいけない期間について、特別休暇とすること。  （10）介護休暇・介護欠勤制度について  ①　介護休暇・介護欠勤制度の有給取り扱い（当面、介護休暇の全期間、介護休暇手当金の給付）、期間延長（介護休暇を歴年とすること）、手続きの簡素化、実態に応じた断続的取得、代替要員の正職員での確保等、労働条件の改善を行うこと。  ②　介護休暇を取得したことによって昇給等に不利益が生じないようにすること。 |

（８）～（10）①の要求については、府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

（10）②の要求について、介護休暇を取得した期間は、平成30年1月1日昇給より「１／２及び１／６以上勤務しなかった」期間には含まないよう改定したところでございます。

|  |
| --- |
| ２．（11）病気休暇について  ①　病気休暇については、診断書提出の義務化をやめるなど労働条件の改善をはかること。  ②　病気休暇の取得を抑制せず、取ったことにより昇給等に不利益が生じないようにすること。１か月以上の病気休暇者がいるときは、非常勤職員確保のための予算をつけるなど労働条件の改善をはかること |

病気休暇等の取得に伴う昇給等給与への影響については、国や他府県においても取得期間に応じて昇給抑制がなされており、ご要求に応じることは困難でございます。

それ以外の病気休暇に関する要求については、府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２．（１２）  中高齢者については、本人の状況に配慮して夜勤・宿直を軽減するなど勤務労働条件の改善をはかること。 |

２．（１２）に関する項目につきましては、支部・分会に関する項目である為、関係部局等へ伝えます。

|  |
| --- |
| ２．（１３）  夏期休暇日数を増やすこと。服喪休暇などの特別休暇の拡充及びリフレッシュ休暇を復活すること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ２．（１４）  非正規職員の生理休暇、子どもの看護休暇、育児休業などの休暇制度について、正規職員と均等待遇し、代替要員を確保すること。 |

非常勤職員の特別休暇等については、国の非常勤制度を基本としつつ、府の常勤職員の状況も勘案しながら改正してきたところであり、令和２年４月からの会計年度任用職員制度への移行に伴う特別休暇の見直しについては、昨年度皆様方と協議させていただいたところです。

今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による制度見直しや国、他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めてまいりたいと存じます。

なお、非常勤職員の配置については、各職場において、その実態を踏まえ、必要に応じた措置を講じているところです。

|  |
| --- |
| ３．健康管理に関わる要求  （１）女性検診について  ①　２年に１度ではなく毎年受診できるようにすること。また、経過観察を指示された職員については検診対象以外の年でも　受診の対象とすること。  ②　年齢制限をなくし、希望者全員が受診できるようにすること。  ③　職場・居住地から近いところで検診が受けられるようにすること。  ④　子宮体がん検診や卵巣がん検診をいれるなど検診の精度・内容の充実や乳がんの早期発見につながる自己検診法の啓発をおこなうなど、女性職員の健康管理を充実させること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ３．（２）  　　「ストレスチェック制度」の実施にあたっては、すべての職員への周知とともに、個人情報の保護と不利益防止の措置を徹底するとともに、安全衛生委員会の場で集団分析結果を明らかにすること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ３．（３）ＶＤＴ労働について  ①　 ＩＴ化に伴う職場環境の整備と安全衛生対策を講じること。 |

ＶＤＴ対策については「ＶＤＴ作業のための労働安全衛生管理基準」に基づき、ＶＤＴ特別健診やＯＡ椅子・机の導入についての周知、労働衛生教育などを実施するとともに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まいります。

|  |
| --- |
| ３．（３）　ＶＤＴ労働について  ② 妊産婦については、ＶＤＴ労働を軽減するなど、労働条件の改善をはかること。 |

妊娠中の職員につきましては、ＶＤＴ作業従事時間に係る配慮が必要である旨、ＶＤＴ作業のための労働衛生管理基準に明記しており、今後とも、その周知徹底に努めてまいりたいと存じます。

|  |
| --- |
| ３．（４）  　　敷地内禁煙にともない禁煙支援を行うなど職員の健康管理につとめること。 |

職員の健康保持増進を図る観点から、禁煙を推進するため、「卒煙講座」や「メールによる禁煙マラソン」など、喫煙者への禁煙支援を行うとともに、ウェブページ等を活用した禁煙に関する情報の提供に努めているところです。

|  |
| --- |
| ３．（５）更年期障がい対策について  ①　更年期障がいなども休暇の取得がしやすいように休暇制度を整備すること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

|  |
| --- |
| ３．（５）更年期障がい対策について  ②　予防をはじめとした啓発活動（骨粗鬆症を含）及び相談活動（メンタルヘルスを含）を強化し、骨量検査を無料で行うなど健康管理に努めること。  ③　実態を把握し、本人の要求にもとづいて通勤緩和、業務軽減、通院保障など健康管理に努めること。 |

更年期障がい対策につきましては、産業医や保健師等による健康相談を随時実施しているところであります。

　骨粗しょう症の検査の実施につきましては、ご要求に応じることは困難でございます。

　また、実態の把握等につきましては、困難でございます。

|  |
| --- |
| ３．（６）  　　メンタルヘルス対策を充実すること。メンタル不全防止に向け職場環境を整備すること。休職者の職場復帰にあたっては、それぞれの職場での受け入れ体制の具体化、研修等を行うなど必要な対策を講じること。試し出勤時の本人負担を軽減するなどの対策を講じること。 |

府労組連の２０１９年秋季・年末要求において回答したとおりです。

試し出勤は休職中に行う職場復帰支援であることから、給与の取扱いについては、休職に係る規定が適用されるものであり要求に応じることは困難でございます。