

2024 年 12 月 24 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、地域の実態に即した政策を展開することであります。また、現場の最前線で働く私たち現業職員の専門性は、蓄積された経験とノウハウが組織運営並びに、直接的な公共サービスとして必要不可欠です。

公務員として総合性を継続的に研鑽することを前提に、現業職員の持つ専門性をいかに発揮し、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の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・労働条件について見切り発車が無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. 定年延長にかかる対応において、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. 労働環境及び業務内容が起因となる疾病に罹患した場合について、見解及び対応を明示すること。
11. 在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合の見解及び対応を明示すること。
12. 職員基本条例に基づき平成 25 年から相対評価による人事評価制度が実施されてきた。人事評価の目的は、「職員の資質・能力の向上及び執務意欲の向上」である。令和 6 年度より、人事評価制度について見直しが行われたが、人事評価制度の目的である「執務意欲の向上」となるよう、更なる改善の取り組みを行い、労働条件の改善を図ること。
13. 時間外勤務が発生する要因など見解を示すとともに、36 協定及び労働基準法 33 条 3 項の主旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。
14. 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ることで、採用等での志望者拡大が期待できるため、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 技能労務職場における女性職員の活躍に向けて、積極的な取り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。
15. 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」には、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ある。「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」から10年経過し、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の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。

16. 過重労働防止に努めるべく業務内容の把握、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。
17. 災害時（有事）における現業職員の初動体制及び勤務体系に関する勤務・労働条件の改善を図ること。
18. 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で大阪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。
19. 本庁舎（大阪府公館含む）にかかる事案については、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 職場環境に関すること

20. 知事等専用車運転業務における勤務・労働条件について、下記項目毎に回答すること。
 - 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。このような責務に邁進すべく適切な職場運営の充実と改善のための取組みを明示すること。
 - ② 庁用自動車は、点検・整備に努めるなど安心して公務にあたれるよう職場環境の充実を図ること。
 - 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を課内辞令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台の合計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年を通じて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、年次有給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。全運転業務員に対してヒアリングを行う等により現状を理解し、適切な勤務・労働条件への改善を図ること。
 - ④ 運転業務員の労働条件に関わることから、廃止すると聞いている、貨物車の配車条

件並びに稼働率を示すこと。

- ⑤ 廃止すると聞いている貨物車を運転している知事車等運転業務員主査の勤務・労働条件について示すこと。
- ⑥ 定年延長制度に伴い運転業務職員の年齢層は上昇している傾向である。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、職種の特性や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じた対応を示したうえで改善策を明示すること。

【要望事項】

- 責任を持った業務運営を直ちに執り行うこと。
- 前回の要求時に、全運転業務職員と協議し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を求めたが協議したことすら知らない・聞かされていない職員が複数居たことは遺憾であり虚偽にあたる。今回は誠心誠意対応すること。
- 副知事専用車3台を3名4か月交代で行っているが、ある1台の稼働率（時間外・休日含む）が突出して高いため、2名体制で行うことを望む声が複数寄せられている。すなわち現行の業務の運用では安全運行が難しくなっている証である。主たる原因は定数10名程度に対し9名で運営していることである。適切な勤務・労働条件、職場環境に向けた10名体制を構築すること。
- 勤務実態に即した人員配置及び採用を行うこと。

21. 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】

- 守衛の実施している社会貢献事業（職場体験実習）において、実習補助を主目的に非常勤を庁舎管理グループで採用しているが、一切補助としての役割を果たしておらず、職場チャレンジシートにも記載される事業にも関わらず庁舎管理課からの協力は見られない。実習に参加される生徒（府民）の安心・安全を担保すると共に事業の適切な運営、並びに職場環境の改善を図ること。
- 咲洲庁舎の守衛においては、大手前庁舎の守衛業務に連動して業務を執り行っている。その上で咲洲庁舎の業務も行っていることから、咲洲庁舎管理グループの協力は必要不可欠である。各種行事・府民対応等の際には、咲洲庁舎管理グループが率先して業務を執り行う事。

22. 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 前回の回答では「快適な職場環境づくりについては、今後とも、日頃から上司等が積極的にコミュニケーションを図るなど執務状況等の把握に努めてまいりたい」

とあった。どのような課題があったのか、また、改善を図ったことを示すこと。

- ③ 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ため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の改善を図ること。年度途中退職や病気休暇に対しても、実態を踏まえた対応を図ること。
- ④ 「有給休暇取得の義務化（5 日間）」を踏まえた職場環境づくり、職員の計画的な有給休暇の取得促進を図ること。

23. 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において、これまで交渉で確認した事項は今後とも遵守すること。
- ② 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の重責となる役割を担っている。加えて動物愛護管理センターは、直接的な公共サービスを府民ニーズに寄り添い提供することが最重要とした施設である。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。保護（捕獲）等された動物等を、府民へ安心して譲渡できるよう躰及び飼養管理を行い、譲渡につながるべく努力し、各種イベント等を計画・実行するなど、更なる普及啓発へ向けて行政職、技術職、技能労務職が一丸となり邁進している。これらの業務を継続的に遂行できるよう、適切な職場運営並びに勤務・労働条件の改善を図ること。
- ③ 定年延長制度において、動物愛護管理センター及び各支所職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる勤務・労働条件及び職場環境の課題点を抽出し改善策を示すこと。
- ④ 動物愛護センター及び各支所で従事する技能労務職員に対して、職の継承を踏まえた勤務・労働条件及び職場環境の改善を図ること。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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今後とも行なうこと。
- ⑦ 動物愛護管理センターの勤務公署最寄駅は近鉄南大阪線の古市駅であるが、駅から数キロ離れている通勤困難地であることから、鉄道を利用して通勤する職員は、借上げたバスを利用して同駅からセンターまで通勤している。一般的に府職員の通勤手当額は、「職員の通勤手当に関する条例」第5条に基づき、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額により支給されている。同センターに通勤する職員のうち、阪急沿線に在住する者の通勤認定経路は、自宅最寄駅～梅田～JR 大阪～天王寺～阿部野橋～古市ルートとなるが、梅田～天王寺間を大阪メトロで利用すれば、令和6年3月29日改正の「通勤認定の取扱いについて」の基準に該当しないものの、通勤時間を短縮することができる。これまでも、センター職員の中には、通勤の負担を少しでも軽減することで、育児と仕事の両立を図り、ワークライフバランスを实

現したいとの声を受けている。このため、職員一人ひとりが健康に勤務することができるよう、職場の状況に応じて柔軟に通勤認定できるようにすること。

- ⑧ 動物愛護管理センターは通勤困難地であることから、複数の職員が、原動機付自転車、自家用車で通勤している。これらの職員に対しては、交通用具使用者として、条例に基づき通勤手当を支給されている。一方で、昨今の物価上昇により大阪府のガソリン価格はこの5年間で146.1円から176.1円と大きく値上がりしている（資源エネルギー庁調査）。しかしながら、この間に交通用具使用者の通勤手当額は改正されておらず、職員の経済的負担は大きいものがある。通勤手当は性格的には実費弁償に近いものであることから、交通用具使用者の通勤手当を増額すること。

24. 職場及び職務別の労働安全衛生対策を図り、心身の健康保持・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。
25. 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。
26. 有機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。
27. 現業職場及び休養室の環境改善を行うこと。
28. 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