

自治労府職総務支部 要求に対する回答

令和7年3月12日

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

1

府労連・自治労府職・府現労が要求する事項はすべて、支部としても要求する組合員総意の事項であり、各要求において具体の職場、組合員に関わる事項にあっては、支部と誠実に協議し誠意ある回答を行うこと。

皆様方との良き労使関係につきましては、今後とも維持してまいりたいと考えております。この基本的立場に立ちまして、勤務条件にかかわる諸事項につきましては、誠意をもって皆様方と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

2 (1)

人員不足により過重労働とならないよう、また、職員が精神的負担を感じることをないように業務改善すること。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R 6 年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

12. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務（時間外在校等時間）の縮減を図ること。
- (2) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「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」の徹底、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。

<回答> (抜粋)

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

「過重労働による健康障害防止対策」については、時間外勤務が月 100 時間以上の場合、2 箇月から 6 箇月平均で 80 時間を超える場合又は月 45 時間を超え、産業医が必要と判断した場合には、当該職員に対して保健指導を実施しており、必要に応じて、所属長に対し、職場における健康管理等について助言指導を行っているところでございます。

2 (2)

現在発生している欠員は速やかに補充するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R 6 年度 府労連秋季年末要求及び回答

<要求> (抜粋)

14. 休暇・休業等制度の充実を図ること。
- (1) 職員が安心して休暇等を取得することができるよう、確実な代替職員の配置など必

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

要な措置を講じること。

また、現行の「産休代替三原則」を検討するなど代替職員配置基準を見直すこと。

＜回答＞（抜粋）

第14のご要求について、職員の年度途中退職等に対する代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じて非常勤職員を措置しているところですが、職員が安心して休暇を取得できるよう、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に記載のとおり、令和6年度より、臨時的任用制度の一般行政職等への拡充を行ったところでございます。

なお、産育休の取得に対する代替措置については、臨時的任用職員又は非常勤職員での対応を基本としながらも、一定の要件を満たす場合には、常勤職員を配置するなど対応に努めているところでございます。

介護休暇の代替措置については、臨時的任用職員又は非常勤職員による代替が基本であると考えておりますが、業務実態に応じて判断することとなります。

育児短時間勤務制度の導入に伴う代替措置については、勤務に多様なパターンがあり、取得・復帰の時期も一定でないことから、非常勤職員による代替が基本であると考えております。

また、職員の急な退職や出産・育児休業など年度途中に発生する欠員に対応するための手法の一つとして、一定の要件のもと、前倒し採用を実施しているところでございます。

これらの取組みを行うことにより、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と存じます。

2（3）

現業職場についてはこれまでの支部との確認事項を遵守し、次の事項について誠意ある対応を行うこと。

- ①退職者の補充を行うなど、勤務・労働条件の低下を招くことがないよう努めること。
- ②職場の民営・下請化に伴う勤務・労働条件の変更に関わる事項は事前に協議すること。

2024年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R6年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

12. 勤務時間の適正な把握を行うこと。また時間外勤務（時間外在校等時間）の縮減を図ること。

(2) 業務内容・分担の改善、人員配置及び「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」の徹底、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。

＜回答＞（抜粋）

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化などを行うとともに必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

＜要求＞（抜粋）

1. 労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的実施は行わないこと。

＜回答＞（抜粋）

府労連との、これまで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と存じます。我々としては、この基本的立場に立ちまして、職員の給与・勤務条件に関わる諸問題については、誠意をもって、府労連と十分協議を行ってまいりたいと存じます。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

2 (4)

生理休暇・妊婦の通勤緩和など母性保障のための諸権利を行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R6 年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

5. 通勤手当を改善すること。
- (2) 病気、怪我及び妊娠等により通勤することが著しく困難な場合には、通勤手当の支給範囲の特例を認めること。

＜回答＞（抜粋）

また、妊娠中の職員の通勤緩和については、母子健康手帳の交付を受けている職員に加え、令和4年10月から、母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところでございます。

2 (5)

育児休業、育児時間などの特別休暇、介護休暇・欠勤が必要に応じて完全に行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R6 年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

14. 休暇・休業制度等の充実を図ること。
- (4) 出産・育児に係る勤務制度の拡充に伴い、育児休業を取得しやすい勤務環境に関する措置等を講じること。
- (5) 育児休業等の男性職員の取得促進に向けた対策を講じること。併せて、期間の全てを退職手当の勤続年数に算入すること。また、育児法の改正に伴う勤務労働条件の整備をおこなうこと。
- (6) 育児時間の子の対象年齢の引上げと、時間及び期間の延長等の改善を行うこと。
- (7) 子育て部分休暇の対象年齢を引上げること。
- (8) 子の看護休暇の取得要件の拡大を行うこと。また、一定の要件を満たす場合は対象者の拡大を行うこと。
- (9) 介護のための休暇及び欠勤制度の充実と運用改善を行うこと。特に、要介護状態が続く場合の介護休暇制度を改善すること。

＜回答＞（抜粋）

育児休業等の取得促進については、特定事業主行動計画に基づき取組みを進めているところであり、計画に定める目標の達成に向けて、令和4年6月に知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりを推進するとともに、同年4月に育児休業の取得意向確認の義務化、同年10月に子育てハンドブックや子育て支援サイトのリニューアルを行ったところでございます。

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、国の制度に準じて実施しているところでございます。

なお、育児休業期間の全てを退職手当の勤続年数に算入することは、通常勤務する職員との均衡上、困難でございます。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度を基本に平成22年度に見直したものでございます。その後、子育て部分休暇の導入や取得対象の引き上げなど、改善を図ってきたところでございます。その他の休暇制度の拡充については、国に準じた取扱いとしているところでございます。

育児・介護休業法等の改正に伴う子の看護休暇の取得事由の拡大等については、国家公務員の対応を踏まえ検討しているところでございます。

引き続き、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに取り組んでまいりたいと存じます。

出生サポート休暇については、国に準じて、令和4年4月から有給化したところであり、ご要求にお応えすることは困難でございます。

介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善や短期介護休暇を創設するとともに、介護休暇制度の1回の取得日数の制限を平成29年4月から撤廃したところでございます。

今後とも、職員に対し、介護ハンドブックなどを活用し、各種制度の周知と意識啓発に努めてまいります。

2 (6)

「相対評価」結果を給与へ反映させる人事評価制度は、労働条件を悪化させ、職員のやる気を根本から削ぐため、廃止すること。

2024年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R6年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

9. 人事評価制度及び教職員の評価・育成システムに係る評価結果については、給与に反映しないこと。

＜回答＞（抜粋）

第9のご要求について、知事部局等の人事評価制度については、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実施しているところでございます。

令和6年度より、職員の執務意欲の更なる向上に向けて、相対評価の導入による成果や課題を踏まえ、全職員を対象とした相対評価は継続した上で、よりきめ細かく人事評価を実施するため、絶対評価・相対評価を5段階から6段階にするとともに、分布割合も変更したところです。

知事部局における人事評価結果の給与反映については、条例に定める相対評価制度の趣旨をより一層踏まえたものとするため、これまで所要の改正を行ってきたところです。令和5年12月には、人事評価制度の相対評価区分の割合等を改正することに伴い、提案・協議の上、令和7年度以降の昇給及び勤勉手当への人事評価結果の反映方法を見直したところです。

3 (1)

冷暖房運転の運用について、職員の体調管理が維持できる執務環境を確保すること。

大手前庁舎の冷暖房運転については、近年の気候変動等を踏まえ、快適な職場環境を確保する観点から、令和7年度より弾力的運用期間を廃止し、機器の点検に要する期間を除き、全期間通常運転とするとともに、運転時間についても拡大運用することを予定しております。

また、咲洲庁舎における運転時間については、フロアごとに運転操作が可能なため、勤務時間外の運転時間延長については、従前どおり空調予約システムにより運用しま

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

す。

なお、室内温度については、冷房期間中は28℃、暖房期間中は19℃を目安に温度管理を実施しています。

今後も執務室の快適な職場環境の確保に努めてまいります。

3（2）

庁舎出入口の、防犯対策、雨対策について強化すること。また、緊急時の避難体制を強化すること。

令和5年1月から本館及び別館の出入口において機械式ゲートの運用を開始し警備強化を図ったところです。併せて、主な出入口に警備員を配置し、不審者等の早期察知に努めています。

さらに、雨対策として、雨水によって滑る危険性の高い箇所については、必要の都度、水溜りの清掃・除去等を実施しているところです。加えて、本館の南玄関・西側通用口前の簡易テントについては、令和7年度中に本設の屋根を整備し、機能向上を図る予定です。

緊急時の避難体制については、大阪府本庁舎防火防災管理要綱に基づき、守衛職員を中心に、緊急事態対応訓練を定期的実施し、体制強化に努めています。

なお、守衛職員のみならず自衛消防組織として活動する職員は、「自衛消防業務講習」「防火管理者講習」を受講して、防災対策の知識習得や庁舎内における緊急時対応の徹底に向けた体制づくりに努めています。

3（3）

咲洲庁舎については、特に、空室への防犯対策や、災害時に役立つ簡易トイレ・寝袋・食糧・保温キット・水などの救援物資の備蓄を行うなど、職員の安全等を確保すること。

咲洲庁舎における安全対策として、空室の防犯対策については、常時、防災センターにおいて監視するとともに警備員が巡回して対応しています。

また、物資等の備蓄については、大阪府庁業務継続計画に基づき、関係部局において、発災当初の3日間に対応した職員用備蓄が整備されています。

さらに、長周期地震動対策として、平成24年度～25年度に低層階への制振ダンパー設置、令和元～3年度にかけて中層階・高層階への制振ダンパー設置と柱・梁の補強を実施しました。加えて、令和5年6月に咲洲庁舎に勤務する職員等に、長周期地震に対する備えとして、机や書棚などの床固定の徹底や、室内の避難経路の確保、地震が発生した場合の安全確保などを呼びかける手引きを作成し周知を行っています。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

3 (4)

働き方改革でテレワークなど行われているが、職員が負担に感じるような管理強化にならないよう労働環境の問題点などを把握・検証するなど、職員の勤務・労働条件を悪化させないようにすること。

働き方改革については、これまで、大阪府庁版「働き方改革」をとりまとめ、長時間労働の是正や職員の健康・保持の強化など職員が働きやすい環境づくりに向けた取り組みを進めているところです。

また、令和5年12月には、「大阪府職員テレワーク実施マニュアル」を策定し、職員からの申請等を踏まえ、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方に取り組んでいます。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分協議しながら進めてまいります。

3 (5)

台風や有事の際、帰宅難民を出さないため、早めに職員等に特別休暇を与えること。

台風の接近等に伴う退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇については、庁内ウェブページにおいて周知するとともに、各所属における状況に応じて所属において付与しているところです。

3 (6)

本館外壁工事等について、執務室に影響が及ばないように行うこと。

本館の外壁工事については、年次計画を立て、令和3年度から順次実施しているところです。また、別館の外壁工事については令和7年度から実施を予定しています。

騒音、振動、粉塵を伴う作業については、引き続き、執務への影響を最小限に抑えながら、実施してまいります。

3 (7)

大阪マラソンなどの行事のボランティア募集について、職員が負担に感じるような強要はしないこと。

大阪マラソンの職員ボランティアについては、庁内ウェブページに情報を掲載し、動員を要請することなく、申込希望者が大阪マラソン事務局に直接応募いただくこととしています。

なお、各部局総務課には、所属に対してボランティア募集に関する周知を依頼しています。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

府民文化部の職員については、業務と関連性が強いと、大阪マラソンを業務と位置付け、対応しているところです。また、配置人数については、各所属の意見を参考にしながら、適正に配置をさせていただいているところです。

今後とも適切な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたいと存じます。

3 (8)

和便器を温水洗浄便座付洋便器に更新すること。

大手前庁舎本館・別館のトイレについて、令和6年度に別館1階において和式便器からの洋式便器への更新を行い、令和7年度以降に現地調査を実施し本格的な洋式便器への更新に向けて作業を進めていく予定としております。

咲洲庁舎の高層棟（執務室）は全て洋式便器となっていますが、令和5年度より順次各階、便器の更新を実施しています。

なお、更新する洋式便器は、原則、温水洗浄機能付きの便座を予定しています。

引き続き、衛生管理に努めてまいります。

4 (1)

治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■R6 年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

13. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。
- (4) 治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。
 - ①短時間勤務制度を導入すること。
 - ②早出遅出勤務制度の対象とすること。
 - ③健康管理指導における勤務時間短縮等の措置期間を拡充すること。
 - ④柔軟な働き方として、フレックスタイム制度の運用を拡大させること。
 - ⑤病気等で療養する場合に取得できる失効年休積立制度を導入すること。

＜回答＞（抜粋）

治療と仕事の両立支援にあたって、休暇や勤務制度については、国制度を基本に対応しているところであり、短時間勤務制度や失効年休積立制度導入等のご要求にお応えすることは困難でございます。

知事部局におけるフレックスタイム制度については、より柔軟な働き方が実現できるよう、令和7年1月施行に向け、コアタイムやフレキシブルタイムの見直し、選択的週休3日制の全職員への拡大などの提案・協議を令和6年7月に行ったところでございます。

職員の健康管理については、国のガイドラインを参考にしながら、主治医とも連携し、個別の状況に応じた支援を行っているところですが、健康管理指導における勤務時間短縮等の措置期間を拡充することは困難でございます。

今後も、国のガイドライン等を注視しつつ、引き続き、疾病を抱える職員の治療と仕

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

事の両立の支援に努めてまいりたいと存じます。

4 (2)

病後の過重労働を強いることがないよう所属長等の認識を徹底させるなど、職員の健康管理に努めること。

疾病等により引き続き 30 日以上休業した職員については、職員健康審査会の判定に基づき、時間外勤務や出張を制限する等の措置を講じているところです。

引き続き、適正な職員の健康管理に努めてまいります。

4 (3)

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、被害を受けた職員は精神的苦痛により健康被害を受けることが多いため、実効ある対策を行うこと。

ハラスメントの防止については、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の 3 点から取組みを進めてきたところです。

職員の意識啓発や相談体制の整備については、令和 5 年 12 月に、職場でのパワー・ハラスメント防止、セクシャル・ハラスメント防止及び妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント防止に関する指針を、より分かりやすくするため、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」に統合するとともに、ハラスメントポータルサイトを立ち上げ、相談窓口等を掲載するなど職員へ周知徹底しているところです。

また、12 月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、全職員を対象とした研修、セルフチェックやアンケート等を実施しているところです。

引き続き、ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたいと存じます。

4 (4)

咲洲庁舎に勤務する職員に、高層ビル勤務者特有の健康対策（地震の揺れから起こる体調不良）を行うこと。

咲洲庁舎における健康管理体制については、平成 23 年 5 月に咲洲庁舎内に安全衛生委員会を設置し、職員の安全（耐震工事、避難訓練等の説明）・衛生に関して対策を講じているところです。併せて、咲洲庁舎内に健康管理グループ分室を設け、産業医による健康相談、保健指導等咲洲庁舎勤務職員の健康管理を行っているところです。

引き続き、咲洲庁舎勤務職員が安全かつ健康に業務を遂行できるよう職員の健康管理を行ってまいります。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

4 (5)

メンタルヘルス予防に向けた総合的対策を行うこと。

2024 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

【参考】

■ R5 年度 府労連秋季年末要求及び回答

＜要求＞（抜粋）

13. 職・従業員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備を進めること。
- (2) メンタルヘルス対策を強化すること。
 - ① 「大阪府職場復帰支援プログラム」、「府立学校職場復帰支援プログラム」に基づく職場復帰支援策の検証を図ること。
 - ② 「府立学校職場復帰支援プログラム」での支援職員の配置を拡充するなど、労働条件の向上を図ること。
 - ③ 試し出勤を実施する場合には、給与の全額を支給すること。

＜回答＞（抜粋）

知事部局におけるメンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナーのほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

さらに、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した健康カレンダーを全職員に配布するとともに、年5回まで無料で相談できる「こころの健康相談窓口」を設置し、職員に周知しているところでございます。

ストレスチェック制度については、平成28年度から実施し、職員によるセルフケアを支援しているところでございます。また、一定集団ごとの集計・分析結果を各所属や安全衛生協議会に提供するほか、管理監督者を対象としたストレスチェック集団分析結果活用研修を実施するなど、職場環境の改善等に努めているところでございます。

今後とも、個人情報の保護に十分に配慮しながら、メンタルヘルス対策を実施してまいります。

4 (6)

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は、誠意をもって対応すること。

疾病予防対策については、定期健康診断や特別健康診断等を実施するとともに健康不安がある方については、産業医及び保健師の健康相談を実施する等、職員の健康確保に努めているところです。

職員が罹患した場合については、健康診断や健康相談に加え、病気休暇等、各種制度を活用し適切に対応してまいります。

4 (7)

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は、誠意をもって対応すること。

【R06 自治労府職総務支部要求回答】

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、事実確認を行った上で、必要な対応を行います。