

2025年2月4日

健康医療部長
西野 誠 様

大阪府職員労働組
健康医療・保健所支
支部長 山本



2025年度健康医療・保健所支部要求書

健康医療・保健所支部は、組合員、職員、府庁に働く労働者の労働条件改善及び住民サービスの向上、住民本位で公正民主的な行政が推進できる職場づくりのため下記の要求を行う。従来からの懸案事項の解決と併せ、早急に誠意ある回答をされたい。また、今後の分会要求についても解決の措置をとられたい。

記

1. 労使慣行を遵守し、労働条件の変更については必ず事前に提案し、合意を前提に十分な協議を行なうこと。協議が整うまで一方的な実施をしないこと。
2. 次の項目について、職員（非常勤職員を含む）の労働条件の改善をはかること。
 - 1) 賃金・諸手当等について
 - ①感染症対策などの休日や時間外の待機については、個人の携帯電話を公務に使用させないこと。
 - ②感染症対策などの休日や時間外の待機については、手当を支給すること。
 - ③時間外実績申請の抑制やサービス残業を根絶し、時間外勤務が発生した場合は手当を全額支給すること。
 - ④午後10時以降の残業が連続する場合、職員の心身の健康と負担を軽減するためにタクシーを使用できるようにすること。
 - 2) 労働時間について
 - ①「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1月20日、厚生労働省）」を遵守すること。
 - ②恒常的残業・長時間労働をなくし、年次有給休暇が取得しやすくなるよう、職場環境と労働条件の改善を図ること。
 - ③36協定を締結する場合は、所属長が責任をもって、適切な手順で対応すること。
 - ④パソコン一斉シャットダウンの運用にあたっては、業務に支障を生じさせないようにすること。
 - 3) 職場環境について
職場で職員がいきいきと仕事をし、働き続けられるように「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント防止ガイドライン」に沿って、所属及び職員へ周知徹底すること。

4) その他労働条件について

- ①部分休業により人員が不足する時間帯について、労働条件を悪化させないよう対策をとること。
- ②通勤時間や通勤距離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。
- ③結核に関わる職員（非常勤を含む）の QFT 検査を必要に応じ行うこと。
- ④B型肝炎と同様に麻しん、風しんのワクチン接種を実施すること。
- ⑤希望する全職員にインフルエンザワクチン接種を実施すること。

5) 各職場の以下の要求に応えること

①本庁職場

- (1)本庁における月80時間を超える職員数、及び年360時間を超える職員数を、大括り室ではなく課単位で明らかにすること。また、常時月80時間を超える時間外勤務となった職員の所属グループを明らかにし、対象となるグループと職員には、これらの解消にむけた改善策を示すこと。
- (2)職員の勤務時間中は、適切な温度で働けるよう、職場環境を改善すること。時間外勤務時間においても、適切な温度を保つこと。

②こころの健康総合センター

- (1)研修や会議の企画、啓発等の業務量が増大し、時間外勤務も多くなっている。また、突発的な時間外勤務が発生する場合があるため、一部の職員に負担が片寄らないよう労働条件改善のための措置を講じること。業務量に見合った人員を配置する等、労働条件を確保すること。
- (2)常勤1名と非常勤のみで回している業務があり、他部署から事務作業に関して応援はあるが、綱渡り状態である。常勤2名確保するなど、労働条件の改善を行うこと。

③監察医事務所

- (1)職員の給料の調整額に関する規則別表第一に規定するもののうち、監察医事務所に係るものについて、調整数の引き上げを行うこと。
- (2)換気が悪く、臭いの滞留等の問題があり、健康面に害を及ぼすような状態を改善し、職場環境を整えること。

6) 労働安全衛生に関わる要求について

- ①全職場に安全衛生委員会を確立し、大阪府職員安全衛生管理規定を職場に活かすこと。特に第9条（安全衛生管理者の職務）を実効あるものとし、職員の安全および健康を確保するとともに、快適な職場環境を促進すること。
- ②職場でのメンタルヘルス対策を強化すること。またメンタル不全防止に向け、職場環境を整備すること。職場復帰にかかわっては、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、職場ごとのメンタルヘルス対策を充実させること。
- ③VDT作業の伴う健康管理について対策を強化すること。また Web 会議に対応できるような職場環境の整備と安全衛生対策を講じること。
- ④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。
- ⑤セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・時短ハラスメント等についての認識を高めるために、最低年1回管理職をはじめすべての職員の研修を行い、発生を防止すること。
- ⑥職員の健康診断結果を把握し、健康状況に応じて業務上の配慮をすること。
- ⑦産業医面談は、より実効あるものにすること。