

**自治労大阪府職員労働組合
春季生活要求および
職場環境改善等要求
に対する回答**

令和8年4月30日

【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。

《回答》

自治労府職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、厳しい状況下においても、勤務条件にかかわる諸問題については、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 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 213,100 円以上(日給 10,655 円以上、時給 1,375 円以上) とすること。

《回答》

職員の給与については、人事委員会勧告を踏まえ、適切に対応してまいりたいと存じます。

2 給与等に関すること

(2) 臨時的任用職員、会計年度任用職員の給与を引き上げること。また、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。

《回答》

臨時的任用職員の初任給決定については、令和2年4月から最高号給未満の号給を上限とする取り扱いの廃止等を行ったところでございます。

会計年度任用職員の給与については、令和4年4月から、「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直したところでございます。

2 給与等に関すること

(3) 再任用職員の給料表を引き上げること。一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げること。

《回答》

再任用職員の給料月額及び期末・勤勉手当の支給割合については、人事委員会勧告に基づき条例で定めており、ご要求にお応えすることは困難でございます。

再任用職員の勤務労働条件に関わる事項については、引き続き、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

2 給与等に関すること

(4) 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。また、給料表1級、2級の調整基本額を引き上げること。

《回答》

特殊勤務手当については、平成21年の人事委員会勧告に伴い総点検を行い、その後、国の改正に準じて見直し等を行うとともに、社会福祉等業務手当の調整額への移行など勤務の特殊性を勘案しながら適宜見直しを行ってきたところでございます。

なお、調整基本額については、国に準じて設定しており、引き上げは困難でございます。

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。

《回答》

各支部等の要求につきましては、勤務条件に関する事項について、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって対処してまいりたいと存じます。

【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、誠意を持って十分に協議を行うこと。また、常に快適な職場環境の確保に努めること。

《回答》

組織再編に際しましては、部局のまとまり、各課室の人員、来庁者の便宜等を総合的に勘案して配置検討などを行っておりますが、今後とも十分な調整を行いながら、快適な執務環境の確保に努めてまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(2) 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、職員の安全な職場環境を確保するとともに、府有施設・設備については、福祉のまちづくり条例に沿った十分な措置を講じること。

《回答》

府有建築物の耐震化については、これまで府有建築物の具体的な目標や耐震化対策の方向性をとりまとめた「新・府有建築物耐震化実施方針」に基づいて取り組んでまいりました。

その結果、災害時に重要な機能を果たす建築物を含む府有建築物の耐震化について、実施方針で定めた「令和7年度までに耐震性が不十分な府有建築物をおおむね解消」という目標を達成いたしました。

残っている現行の耐震基準と同等の耐震性能を有しない建築物については、引き続き、個別の進捗管理を行い、早期の耐震化完了をめざしております。

本庁舎の環境整備については、建物の構造上の制約も考慮しつつ、バリアフリー法や福祉のまちづくり条例の趣旨を踏まえ順次整備してまいりました。

大手前庁舎においては、令和7年度に、以下の通り実施いたしました。

- ①本館及び別館のエレベーターをリニューアル（安全装置追加）（令和6年度を含む）
- ②本館正面玄関の段差解消機2台をリニューアル（安全装置追加）
- ③本館・別館の外壁等改修工事（令和8年度を含む）
- ④大手前庁舎周辺施設の安全対策（旧職員会館の撤去工事）（令和8年度を含む）
- ⑤別館既存トイレの洋式便器への改修工事（令和8年度を含む）
- ⑥新別館南館大研修室特定天井改修工事
- ⑦新別館エスカレーター改修工事
- ⑧新別館空調自動制御装置更新工事
- ⑨新別館受変電設備改修工事
- ⑩新別館蓄電池設備改修工事

また、咲洲庁舎については、令和7年度に、以下の通り実施いたしました。

- ① 既存トイレの改修工事（職員の利便性の向上）
 - ・洋風便器の温水便座化（31F～45F（A・B階段））
 - ・多目的トイレの温水便座化（6階・19階（A階段）／33階～36階・39階・41階（B階段））
 - ・壁掛小便器のリニューアル（31F～45F（A・B階段））
- ② 1階エレベーターホール照明改修工事（適切な照度確保の為に通路の安全化）
- ③ 1階自動ドア改修工事（出入口の安全化）
- ④ 24階他電気温水器改修工事（職員の利便性の向上）
- ⑤ 地下駐車場の照明改修工事（利用者（関係者含）の利便性向上）

今後とも法令等の趣旨を踏まえつつ、これまでと同様、職場環境の整備に努めてまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(3) 労働安全衛生法令・大阪府職員安全衛生管理規程および「事務所等の環境測定の手引き」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。

《回答》

快適な職場環境の確保については、事務所等の環境測定の手引きにより「職場環境基準表」を策定し、職場環境の維持向上に努めているところでございます。

本庁舎における休養室については、大手前庁舎では別館2階に、咲洲庁舎では3階に設置していたところでございますが、令和7年12月に大手前庁舎の本館2階にも新たに設置いたしました。

負傷者の手当に必要な救急用具については、業務内容に応じて所属において必要なものを判断のうえ備えるものであり、毎年職員安全週間（7月）や職員労働衛生週間（10月）など機会を捉えて、各所属に対し確認を行うよう指導しているところでございます。

また、本庁舎については、執務スペースが不足している現状から、要求に応じることは困難な状況にありますが、今後とも必要に応じて建物の構造や執務室の配置状況を踏まえ、適切に対応してまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(4) 庁舎の福利厚生施設（食堂、会議室等）の充実を図ること。

《回答》

大手前庁舎においては、本館に食堂を設置しております。

咲洲庁舎においては、6階に食堂を設置している他、リフレッシュルームや民間テナントである飲食店等の利用が可能となっております。

なお、府民センター等への設置については、食堂の事業者を確保できないことから、ご要求にお応えすることは困難でございます。

福利厚生施設としての会議室の使用については、大手前庁舎においては新別館北館4階の会議室等を「大阪府職員会議室使用要領」等に基づき、職員のスキルアップ、福利厚生の推進を目的として利用することができます。

その他の福利厚生施設の充実など、勤務労働条件については、今後とも適切な対応に努めるとともに、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(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。

《回答》

執務室等における空調、換気、照明等については、建築物衛生法（建築物の衛生的環境の確保に関する法律）等に基づき、定期的に環境測定を実施し、点検を行っております。引き続き、快適な執務環境の確保に努めてまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

- (6) 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。

《回答》

災害時の非常時優先業務実施のための職員用備蓄については、平成 27 年 12 月、「大規模災害時における救援物資に関する今後の備蓄方針について」（令和 7 年 5 月改訂）（府民用備蓄方針）において「南海トラフ巨大地震では、地震発生後、最低 3 日間は府内で対応する必要がある」と公表したことから、職員用備蓄についても、これまでの発災後 1 日目に加え、2 日目及び 3 日目に対応した物資を平成 28 年度から 5 か年計画で備蓄を実施しているところでございます。

令和 7 年度は、令和 3 年度からの 5 か年計画に基づき、計画通り備蓄の配備を行いました。令和 8 年度以降についても新たな 5 か年計画に基づき、適切に対応していく予定です。

また、こうした職員用備蓄の内容については、平成 7 年 4 月に一部改訂した「大阪府庁業務継続計画 地震災害編」にも反映しております。

今後とも、適切に対応するとともに、必要に応じて情報提供を行ってまいりたいと存じます。

（以下、「大阪府業務継続計画 地震災害編」令和 7 年 4 月改訂 27 頁より抜粋）

◆ 3 日間に対応した職員備蓄について（平成 28 年度から実施中）

	本庁	出先機関（参考）
食料	3 日分（8 食）を計画的に確保	（同左）
飲料水	ペットボトル 2 本を計画的に確保 （建物内の貯留水で対応）	ペットボトル 2 本・ポリ容器を計画的に 確保（避難所からの給水で対応）
トイレ	（建物内の貯留水で対応）	携帯トイレ 3 日分（3 個×3 日）を計画的に確保

（注）本庁分は平成 28 年度に備蓄完了。以後順次、出先機関分を備蓄。

- ・職員用備蓄物資は、大手前については新別館南館地下 3 階、咲洲庁舎については、庁舎 20 階に保管する（出先機関については、原則所属で保管）。
- ・毛布については、2 日目から空調の利用が可能なことから上着等で代用する。

1 職場環境の改善に関すること

(7) 被服等の支給・貸与は、対象となる業務を継続して検討すること。また、被服等の種類、支給・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。

《回答》

被服の改善につきましては、これまでも職員の意見を踏まえながら可能なものから改善してきたところであり、今後とも必要性等を十分精査してまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(8) 職員端末機は1人1台とし、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。

《回答》

職員端末機や周辺機器につきましては、各部局と連携しながら、その整備に努めてきたところであり、今後とも、業務や職員の手続き上の必要性や効果を見極めながら、適切な配備に努めてまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(9) O A化に対応した机・椅子を早急に導入すること。

《回答》

O A化に対応した机・椅子については、令和7年度に「情報機器作業のための労働衛生管理基準」を改正し、情報機器作業に適した事務用机、椅子の導入に努めるよう周知しているところでございます。併せて、毎年「O A仕様の椅子・机の購入及び利用状況」調査を実施しており、令和6年度の導入率は机が約98%、椅子が約99%となっております。

導入にあたっては、各所属において予算措置を講じたうえで順次購入いただくこととしておりますが、今後とも導入率向上に向けた啓発に努めてまいりたいと存じます。

1 職場環境の改善に関すること

(10) 職場実態に合わせて予防も含めた熱中症対策を講ずること。

《回答》

2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

(11) 庁舎内での感染症対策として、執務室内の換気、消毒等、必要な対策を講じ、職員・来庁者の安全を確保すること。

《回答》

庁舎内での感染症対策については、インフルエンザ等の流行拡大期において、随時、庁内ウェブで注意喚起を図っているところでございます。

また、令和6年7月から、新型コロナや帯状疱疹など、予防接種法における「定期的予防接種」等のワクチンを接種した場合の費用については、地方職員共済組合による助成を実施しているところでございます。

今後とも適切な感染防止対策に努めてまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(1) 治療と仕事の両立を支援するため、職員安全衛生管理規程の柔軟な運用や、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。

《回答》

2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(2) 安全衛生協議会及び各安全衛生委員会について、活動充実や機能強化を図るなどにより、職員の安全と健康の確保及び快適な職場環境づくりを促進すること。

《回答》

労働安全衛生対策を図るため、安全衛生協議会及び安全衛生委員会の運営の充実に努めているところです。

今後とも、職員の安全と健康の確保及び快適な職場環境づくりに努めてまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

- (3) 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。

《回答》

2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

- (4) 専門家による相談窓口を設けるなど、他人の権利を制限する可能性のある業務に従事する職員（子家C・保健所等）の心身の健康保持を図ること。

《回答》

2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

- (5) 「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。

《回答》

2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

- (6) 会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充を図ること。人事院規則の改正および総務省通知を踏まえ、骨髄等ドナー休暇、保育休暇、子の看護休暇、短期介護休暇を有給化すること。

《回答》

非常勤職員の特別休暇等については、令和7年4月から子の看護等休暇及び短期介護休暇について、勤務期間の要件を廃止したところでございます。

また、病気休暇については、令和8年4月から週5日勤務又は週29時間以上で6か月以上の任期が定められている職員を対象に、これまでの無給休暇90日のうち、10日間を有給としたところでございます。

その他の特別休暇については、他府県の動向を注視してまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(7) 公務中に発生した事故の件数と内容を開示するとともに、公務に起因する死亡・疾病等の原因を調査し再発防止を図ること。また、公務におけるアスベスト被害や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、認定が行われるよう、任命権者として認定に向けた役割を果たし、職員とその家族の生活を保障すること。

《回答》

職員の死亡・休職や公務災害を含めた事故等の状況については、安全衛生協議会において、引き続き、件数や主な内容を報告していくとともに、今後とも、安全衛生管理者等を対象に実施している安全管理講演会等の場において、職場における安全に対する意識の向上に取り組んでまいりたいと存じます。

また、アスベスト等の法令に定める有害物質の取り扱い時の健康診断や有害業務に係る健康相談については、安全衛生管理者あて通知を発出し、庁内周知に努めているところでございます。

被災地への災害派遣の職員については、派遣前に健康診断を実施し、健康状態を確認することとしております。また、派遣中は、派遣先の自治体において、健康管理を行っているところでございます。

災害が発生したと報告を受けた場合は、任命権者として必要な書類を速やかに整え、地方公務員災害補償基金大阪府支部等に提出するなど、公務災害の認定に向け、事務処理を遅滞なく行ってまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(8)「働き方改革」に基づくテレワークにあたっては、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。

《回答》

本府では「府庁版働き方改革」により、上司の働き方を変える取組や、柔軟な働き方ができる環境づくり、長時間労働の是正に取り組んできたところでございます。

柔軟な働き方ができる環境づくりとして、働き方改革の観点から「働く場所にとらわれない職場環境の実現」に向け、テレワークを推進しており、令和5年12月からは、外出先・出張先や移動中でのモバイルワークを本格導入する等、時間の有効活用や働く場所を柔軟に選択できるように取り組んでいるところでございます。

適切な労務管理の方法については、「働き方改革ガイドライン」や「大阪府職員テレワーク実施マニュアル」において周知しております。

引き続き、勤務労働条件に関する事項については、皆様方と十分協議しながら進めてまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(9) 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。

② 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。

《回答》

① 危険回避の特別休暇については、職員の退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ない場合（帰宅できない場合を含む）に、各所属の判断で対応していただいているところでございます。

また、災害の特別休暇は、交通機関の計画運休や事故等により通勤の時点で電車が運休し、勤務できない場合に取得できる休暇であるため、あらかじめ全日の休暇を認めることは困難でございます。

② 災害時における人員配置については、限られた人員の範囲内で、大阪府庁業務継続計画に基づき災害応急対応や優先度の高い通常業務といった非常時優先業務に集中的に人員配置を行い、業務継続と早期復旧を図ることとしているところでございます。

また、災害の経験・教訓を踏まえ災害対応力を強化するために「地域防災計画」、「災害等応急対策実施要領」などを適宜見直し、全部局に周知徹底するとともに、毎年、全庁職員を対象に風水害や地震・津波災害対策訓練を実施し、安否参集状況の把握や緊急防災推進員の参集・情報収集など初動対応訓練、各部局における独自訓練など、実践的な訓練を行っております。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(10) 庁用自動車等の点検・整備に努めるなど、安全対策を高め、職場環境の安全を図ること。

《回答》

庁舎管理課が所管する公用自動車については、従来同様、法令等の定めに従って点検・整備を実施し、職場環境の安全を図ってまいります。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(11) 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。

《回答》

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を対象に、放射線の基本的知識や緊急時の対応等を理解いただくため、原子力防災基礎研修やオフサイトセンターでの訓練及び研修会等を実施しています。

引き続き、放射能及び放射線に係る知識などに関する研修の充実を図り、原子力防災業務に従事する職員の安全確保に努めてまいりたいと存じます。

2 職員の健康管理、労働条件、福利厚生に関すること

(12) ハラスメントについての、アンケート調査を含めた実態把握を踏まえ、ハラスメント防止等に実効ある対策を講じること。また、カスタマーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正を踏まえ、実態の把握に努めるとともに、相談窓口の整備や研修を実施するなど、働きやすい職場環境を整備すること。

さらに、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など、LGBTなどの性的マイノリティ当事者が働きやすい環境を整備すること。

《回答》

知事部局におけるハラスメントにおける対応については、2025 年府労連秋季・年末交渉において回答したとおりです。

また、カスタマーハラスメントについては、職員の心身の健康や職場環境を確保するため、個人ではなく組織として対応することとし、関係部局で速やかに情報共有をすることや、所轄警察署への相談のほか、大阪弁護士会の民暴委員会所属弁護士へ相談する仕組みを整備するなど、様々な対応を行っているところでございます。

引き続き、職員の意識啓発、相談体制の整備研修の3点から、ハラスメントの防止にかかる取組を進めることにより、LGBTなどの性的マイノリティを含め、すべての職員が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。