

税中河第 3014 号

令和 5 年 9 月 5 日

大阪府職員労働組合 府税支部

中河内分会 分会長代行 秋田 高志 様

大阪府中河内府税事務所

所長 辻本 徳



職場環境整備等の要求について

2023年8月9日付けの要求事項について、別紙のとおり
回答します。

令和5年度 大阪府職員労働組合 府税支部 中河内分会 職場要求

番号	要 求 事 項	回 答
1	分会との労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。労働条件等にかかわる業務の変更等については、事前に分会と協議し、協議が整わない場合は実施しないこと。所属する労働組合による不平等取扱いは一切行わないこと。また、労働組合に対する不当な介入・干渉は行わないこと。	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。また、勤務条件に関わる事項については、所要の協議を行ってまいりたい。
2	大阪府当局が過去に行った不当な賃金抑制を改め、給与・一時金を抜本的に引き上げるよう、関係機関に働きかけること。	賃金・手当の体系や人事評価のあり方等については、要求の趣旨を税政課に伝えてまいりたい。
3	税務職俸給表との格差是正という税務手当本来の趣旨に基づき、全税務職員に対する税務職俸給表の適用もしくは調整額へ移行すること。	
4	労働条件を悪化させ、評価者を含む圧倒的多数の職員が資質の向上につながらないとする「相対評価」は撤回すべきであり、「新人事評価制度」の賃金リンクを撤回するよう、関係機関に働きかけること。	
5	「副主査」選考については、府税業務に必要な研修の参加を反映させるなど、対象者の負担を軽減すること。職務経験や専門性を発揮し、民主的・安定的な行政運営を行うためにも、誰もが行政職4級の水準に到達できるよう、賃金体系の改善を行うこと。	
6	非常勤職員の雇用の継続や給料・労働条件の改善を行うよう、関係機関に働きかけること。	
7	同一労働・同一賃金の原則から、再任用職員の労働条件等を改善すること。給与・一時金の改善を行うよう関係機関に働きかけること。とりわけ、一時金支給月数や扶養手当等、諸手当の支給水準を再任用以外の職員と同等とすること。	
8	時差勤務(AB勤)を廃止し、勤務時間を拘束8時間とするよう、関係機関に働きかけること。	

1 / 2 ページ

令和5年度 大阪府職員労働組合 府税支部 中河内分会 職場要求

番号	要 求 事 項	回 答
9	「税収確保対策」等による労働強化・管理強化は行わないこと。また、「税収確保重点月間」等を理由とした時間外勤務の強要を行わないこと。超過勤務を縮減し、府民サービスの向上と労働条件確保のため、人員確保をはじめとする適切な措置を講じること。	「税収確保対策」は極めて重要な課題であり、所内や課内での会議等を適宜開催するなど職員間の意思の疎通を図りながら推進してまいりたい。その他については、要求の趣旨を税政課に伝えてまいりたい。
10	職員の長時間勤務解消や過重労働防止等、実質的な労働時間の短縮を図る観点から、人事異動などにおいて本人の希望を尊重するなど、適切に対応すること。	人事異動については、要求の趣旨を税政課に伝えてまいりたい。
11	台風、地震等の災害に伴う交通機関の途絶に対し、職員の安全確保の観点から早期に特別休暇の判断を行うこと。	特別休暇については、今後とも関係課と連携しながら、適切な対応に努めてまいりたい。
12	VDT作業における職員の健康管理体制の充実と作業環境の整備を行うこと。また、VDT特別健康診断の充実と全員受診体制を確立するよう、関係機関に働きかけること。	VDT特別健康診断については、全員が受診するよう周知してまいりたい。その他については、要求の趣旨を税政課に伝えてまいりたい。
13	熱中症対策・職員の健康管理、執務環境の改善のため、空調の弾力的運転と空調機器の整備を徹底すること。超過勤務が増加している現状、「フレックスタイム制度」により通常勤務時間帯以外も正規勤務時間になることを踏まえ、スポットクーラー、電気暖房機器等の局所空調機器を整備すること。職員が自由に水分補給等できるように、必要に応じて休息が取れるよう徹底すること。	空調については、執務室内の適温管理に努めているところであり、今後とも気象状況に留意しながら、適切な運用に努めてまいりたい。フレックスタイム制度における空調に関することは、全庁的な方針を踏まえ、必要に応じて適切に対応してまいりたい。水分補給等については、職員の健康管理に留意しながら、適切に対応してまいりたい。
14	床上のモール等による配線は転倒などの危険があるため、該当する執務室についてはOAフロアにするなど安全に配慮すること。	床上モール等の配線に関して、執務室における安全の確保については、要求の趣旨を税政課へ伝えてまいりたい。
15	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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど、職場におけるハラスメントを防止するため、所属として適切な措置をとること。	ハラスメントの防止に向けた研修や啓発に引き続き取り組んでまいりたい。

2 / 2 ページ