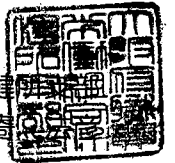


2019年 2月 26日

健康医療部長
藤井 睦子 様

大阪府職員労働組合保健所支部
支部長 野崎



2019年度保健所支部要求書

HIVや結核、ノロウイルスなどの感染症対策、食の安全や環境衛生対策、虐待、難病、精神障がい者や障がい児対策の充実、健康づくりや病気の予防など健康への府民の願いは切実です。

こうしたなか、効率性や費用効果などを優先した人員削減や民営化などの「市場原理」では公衆衛生は守れません。保健所機能の強化と職員の労働条件改善のため下記の要求について、誠意ある回答をお願いします。

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) 賃金について
 - ①府職労本部及び府労組連要求に基づき誠意ある回答を行うこと。
 - ②職員の生活実態を反映した賃金引上げを行うこと。
 - ③相対評価を中止し、それにもとづく勤勉手当の反映は撤回すること。
 - ④特殊勤務手当について、増額をすること。適用業務の拡大など実態に見合うよう改善すること。
また、放射線取扱手当については、「調整額」とすること。
 - ⑤時間外勤務について、常態化や強制をしないこと。また、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。
 - ⑥感染症対策などの休日対応については、所属長を中心とした対応とし担当者がスムーズに連絡がとれる体制を確立することとし、やむなく待機となったときは手当を支給すること。公用の携帯電話を増やし、個人の携帯電話を公務に使用させないこと。
 - 2) 労働時間について
 - ①1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とする勤務時間の改正を行うこと。「二部勤務制」は中止すること。
 - ②保育休暇の15分を復活し、小学1年生まで拡充すること。
 - ③「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。
 - ④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。
 - 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) 妊娠・出産・育児・看護等に関わる要求
 - ①妊婦の勤務時間短縮（1時間）を行うこと。

- ②妊婦健診については、1日単位にすること。
- ③生理休暇、妊婦の時差通勤、妊婦の業務軽減、育児時間、また保育所送迎に支障のない配置等母性を守る権利が完全に行使できるようにすること。
- ④産休・育休の代替、特に1年以上の育休の代替は正規職員で確保するなど女性が安心して産・育休が取れるように労働条件の改善を図ること。
- ⑤育児時間を2時間とし、期間の延長をはかること。また育児時間取得者の労働条件を悪化させないこと。
- ⑥看護休暇は、1子につき5日とすること。
- ⑦部分休業に見合う新たな休暇の検討については、早急の実施時期と中身を明らかにすること。
- ⑧不妊治療にかかる新たな休暇の検討については、内容と実施時期を早急に明らかにすること。

5) その他労働条件について

- ①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。
- ②臨時的任用職員や非常勤職員の権利を保障するとともに、被服貸与など待遇を改善すること。臨時的任用職員の「再々雇用時」の「一定期間」とする空白期間について1日とすること。
 - ・非常勤職員の一般職化になって、「労働契約法第20条（有期限であるゆえの不合理な差別禁止）」の主旨や「総務省7.4通知（非常勤職員の改善等）」をふまえ、非常勤職員の賃金・労働条件等の改善による均等待遇をはかること。
 - ・不当な雇い止めなど労働条件の改悪は行わないこと。
 - ・評価制度は導入しないこと。
- ③介護休暇・介護欠勤制度の有給取り扱い（当面、介護休暇の全期間、介護休暇手当金の給付）、期間延長（介護休暇を歴年とすること）、手続きの簡素化、実態に応じた断続的取得、代替要員の正職員での確保等、労働条件の改善を行うこと。
- ④介護休暇を取得したことによって昇給延伸はしないこと。当面、復帰後に復元措置を行うこと。
- ⑤1週間以内の病気休暇については、診断書提出の義務化をやめるなど労働条件の改善をはかること。
- ⑥病気休暇は取得を抑制せず、取得したことにより昇給延伸はしないこと。1か月以上の病気休暇者があるときは、職場環境を整備し、労働条件の改善をはかること
- ⑦女性検診を2年に1度ではなく、毎年受診できるようにすること。また、経過観察を指示された職員については検診対象以外の年でも受診の対象とすること。
- ⑧子宮体がん検診や卵巣がん検診をいれるなど検診の精度・内容の充実や乳がんの早期発見につながる自己検診法の啓発をおこなうなど、女性職員の健康管理を充実させること
- ⑨更年期障がい対策について、休暇等が取得しやすいように休暇制度を整備すること。また予防をはじめとした啓発活動（骨粗鬆症を含）及び相談活動（メンタルヘルスを含）を強化し、骨量検査を無料で行うなど健康管理に努めること。
- ⑩更年期障がいの実態を把握し、本人の要求に基づいて通勤緩和、業務軽減、通院保障など健康管理に努めること。
- ⑪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。
- ⑫安心して安全に働くため、全職員に対しB型肝炎と同様に麻疹、風しんのスクリーニング体制の確立やワクチン接種（インフルエンザ等）についても対策を講じること。

3. 労働安全衛生に関わる要求について、以下の項目の改善をはかること

- 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IT化に伴う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等についての認識を高めるために、最低年1回の研修を行い、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。特に震災派遣等においては、事前健康診断を実施し判断すること。
- ⑦ストレスチェックの結果を明らかにし、対策を講じること。
- ⑧職員の健康診断について、非常勤職員も含め、血液検査、心電図検査、胃・大腸がんの検診、女性検診を毎年希望者全員に実施すること。また、人間ドックは希望者全員が無料で受けられるようにすること。また、55歳以上の人間ドックについては、職免扱いとし早急に実施すること。
- ⑨36協定を遵守し、安易に協定時間数を増やすのではなく、労使で話し合いをし、時間外労働の縮減対策に努めること。
- ⑩空調設備の切替・清掃について、冷房設備は5月中、暖房設備は10月中に完了すること。