

2021年 3月 29日

健康医療部長

藤井 睦子 様

大阪府職員労働組合健康医療・保健所支部

支部長 野寄



2021年度健康医療・保健所支部要求書

大阪府の住民のいのちと健康をまもる中心となり施策中心に担う健康医療部、また現場実態を踏まえて HIV や結核、新型コロナ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をすすめる保健所への府民の健康の願いは切実です。

しかし今日、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」が導入され住民の「いつまでも健康でありたい」という願いが壊されようとしています。健康医療部や保健所機能の体制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・諸手当等について

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、あわせて個人の携帯電話を公務に使用させないことを周知徹底すること。

⑦健康医療部・保健所職場の現業職員の技能労務職給料表適用をやめ、行政職給料表を適用すること。

⑧コロナ禍のもとで週休日、休日勤務について代休が取得できなかった場合、時間外手当を支給すること。

⑨コロナ禍のもとで時間外における職場関係機関との対応についてオンコール手当を新設し支給すること。

⑩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

- 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。
- ⑤パソコン一斉シャットダウンの導入にあたっては、業務に支障を生じさせないようにするとともに不払い残業根絶につながる実効あるシステムにすること。

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) 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、早急に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については、制度の趣旨を十分に周知し無給でなく有給とすること。

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週間以内の病欠休暇については、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病欠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か月以上の病欠休暇

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・内容の充実をはかり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、希望者に対しB型肝炎と同様に麻しん、風しんのスクリーニング体制の確立すること。

⑬各種ワクチン接種（インフルエンザ等）について接種できるよう対策を講じること。

⑭新型コロナワクチン接種等にかかる時間については、出張とすること。

6) 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)時間外労働が多い中で、時間外になると空調が切れて、暑い寒い中で業務をせざるを得ない状況

がある。適正な空調管理をおこない、労働環境を整えること。また、大阪市のドライブスルー等の支援について、屋外での業務であり、過酷な暑熱・寒冷環境に曝されるため、体調管理を適切に行えるよう暑熱・寒冷対策を十分に行うこと。

(3)感染症対策課等の執務室について、快適な環境にするため密にならないようにスペース確保し改善すること。

②こころの健康総合センター

(1)研修や会議の企画、啓発等の業務量が多く、時間外勤務が多くなっている。増員する等の、労働条件改善のための措置を講じること。

依存症対策の強化に向けて、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。

(事業推進課、相談支援・依存症対策課)

(2)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。(相談支援・依存症対策課)

(3)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、網渡り状態である。常勤2名確保するなど、労働条件の改善を行うこと。(医療審査課)

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。

④食鳥検査センター

(1)食鳥検査所職員の呼吸器関係を含む健康管理体制の充実、改善を行うこと。

(2)男女ともに働きやすい職場環境を整えること。

⑤羽曳野食肉衛生検査所

(1) 衛生面や暑さ寒さ対策など、職場環境について責任を持って対応すること。

⑥食品衛生広域監視センター

(1)通勤時間について一時間以内とし子育てや介護などを要件のある人については働きやすい環境に整えること。

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・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。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。

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。