

環境農林水産部環境管理室長 様

大阪府職員労働組合総務農林支部
同 環境管理分会

職場労働条件に関する要求書

環境管理室における組合員及び職員の職場労働環境の改善のため、下記のとおり要求又は要望するので、誠意をもってご回答ください。

1. 労使慣行

従来からの労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては一方的に実施しないこと。

2. 産・育休に係る欠員の補充等について

環境管理室においては、今年度、3名が、妊娠・出産・育児に関わる休暇・休業を取得されています。これらは大きなライフイベントであり、職場や社会みんなで役割を担ってはじめて成り立つ社会的事業です。

いっぽう、大阪府庁全体として、人員削減の結果、職場の誰もが余裕がない状況におかれ、「産みにくい・育てにくい」と感じている職員は少なくありません。

(次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画(H27.4)においても、育児休業に関する職員アンケートで「職場に迷惑をかける」「業務が繁忙である」と取得に否定的な意見があったことをうけ「代替要員の配置に努める」と記されている。なお、この計画の行動主体は、人事局・所属・グループ長等となっている。)

これらの休暇等の権利行使の状況について、以下の質問に回答してください。

(1) 今年度の(昨年度にまたがる場合は昨年度も)、産育休(産前産後休暇及び育児休業)に伴う定数の減員に対する対応状況を、具体的に教えてください。

当分会としては、産育休に伴う業務量の再配分(どのような代替要員を配置したか、配置しなかった場合に業務量をどのように減らしたのか、業務量を減らしていない場合どういう基準でどの職階の職員に再配分したのか)の状況について情報提供を受け、その内容によって、周りの職員の労働強化がある場合、その勤務労働条件について交渉したいと考えています。

(2) 今年度の(昨年度にまたがる場合は昨年度も)、通勤緩和や妊娠障がい休暇等の妊娠に係る休暇及び産育休の申請者に対して、課長補佐級以上の上司(グループ長又は室の総括補佐)が、本人希望の申請内容から変更を促したことがあったか、事実の有無を確認してください(指示だけではなく、任意のアドバイスを含む)。事実があった場合、その具体的な内容及び結果(希望の申請内容とは異なる申請がなされたかどうか)を教えてください。

(3) 妊娠障がい休暇については、「つわり休暇」と呼ばれたりしますが、つわりをはじめ、妊娠高血圧症候群や切迫流産の兆候・症状などを含めた、様々ある妊娠障がいに、連続又は断続的に適用する休暇です。つわりが軽かった職員でも、疲労やストレスなどで後期に妊娠障がいが起きることはあり得ますし、そもそも妊娠障がいは1か0ではありませんので、自分の体調を良く知る本人の意思を尊重して取得させるべき休暇と考えます。その点、考えに相違がないか、お聞かせください。

3. その他、職員の育児を阻害しない職場環境について

(1) 代替は、正規職員を配置(非常勤職員の正規化を含む)など、職場の実態をふまえ、超過勤務・過密労働が発生しないようにすること。

(2) 2016年3月24日付け当分会要望書で、育児に係る短時間勤務の申請者が権利行使できていない実態について指摘したところ、貴室は「短時間勤務を申請しているにもかかわらず、取得できていない実態が判明したことは、誠に遺憾である。」として、対策の必要性を認めました。その後の状況はいかがでしょうか。取得希望者の人数と、取得状況について、お示しください。