

2024年2月28日

都市整備部長 谷口 友英 様

大阪府職員労働組合土建支部
支部長 樋口 浩之



2024年度土建支部・分会統一要求書

土建支部は、組合員・職員・府庁に働く労働者の労働条件改善及び住民サービスの向上、住民本位で公正民主的な行政が推進できる職場づくりのため下記の要求を行う。従来からの懸案事項の解決と併せ、早急に誠意ある回答をされたい。また、分会要求についても解決の措置をとられたい。

記

1. 従来からの良き労使関係を維持し、確認事項・労使慣行については誠実に履行するとともに、労務管理強化を行わないこと。
2. 労働条件に関わる通達などの改正にあたっては、支部と事前協議を行い、一方的な実施は行わないこと。
3. 勤務条件について
 - (1) 現行の定数と業務量について、360時間を超える時間外勤務が発生している職場があると労働安全委員会でも報告されているところである。人員配置にあっては、職員の健康破壊を進めている長時間過密労働・恒常的残業、休日出勤をなくすよう改善すること。
 - (2) 他府県における災害に対する救援・支援について、時間外勤務や休日出勤などが発生しないよう必要な措置を講じること。また、派遣当事者・派遣元の職場職員それぞれが、安心して業務に専念できるような労働条件を確保すること。
 - (3) 年度途中で欠員が発生した場合は、周囲の職員に時間外が発生しないように早期に対策を講じること。
 - (4) 出産や育児、介護等の休暇制度を拡充し、正規職員で代替要員の確保をはかるなど労働条件改善に向けた措置を講じること。
 - (5) 職員の専門知識の向上、技術力の継承・蓄積など更なる職員のスキルアップが必要不可欠であるため、所属ごとの体制の有無に関わらず、講習会等の参加しやすい人員配置などを講じること。
 - (6) 若手職員・新入職員の技術力の向上、中堅・ベテラン職員の専門的な技術の継承や活力維持、ゆとりと活気ある職場づくりのため、継続的な新規職員採用と年齢や在籍年数などを考慮した職員配置など必要な措置を講じること。
 - (7) 有給休暇取得促進のため、一人職種の職場をなくすこと。
 - (8) 職員の派遣・出向職員に係る福利厚生を含む労働条件について府職員との不均衡を是正すること。
 - (9) 府職員の府内市町村への出向にあたっては、勤務地への通勤時間を1時間30分以内とするよう配慮すること。
 - (10) 職員の自主的な能力開発の推進及び職務遂行能力の向上を図るとともに、技術力向上・継承の観点から業務上必要な資格など（建築主事・一級建築士など）を取得する場合において、府政の適正かつ効率的な運営に資することを目的として、大学院修学支援制度（奨学金）を

利用できるようにするなど勤務条件の改善を行うこと。

- (11) 高齢者部分休業を取得した職員が取得を取消し、再度フルタイム勤務を行える制度とすること。また、高齢者部分休業を取得する場合は代替職員の確保など必要な措置を講じること。
- (12) 受講必須となる研修にあっては、受講を職員任せとせず、使用者として責任をもって時間・場所を確保し実施すること。また年度当初より受講時間や内容などを職員に事前周知し、かかる時間については業務量に反映し、業務に支障をきたさないよう配慮すること。

4. 労働条件改善について

- (1) 勤務時間を1990年10月31日までの状態（9:15～17:30）に戻すこと。また、1日の労働時間を休憩・休息を含め、拘束8時間（実働時間を1日7時間、週35時間制）以下にするよう関係部局に働きかけ、勤務時間条例の改正を行うこと。また、休憩時間の完全取得の徹底、年休取得促進など、諸権利を行使しやすい職場環境の改善をはかること。
- (2) 時間外労働については、1日については2時間、1週については5時間、1年については120時間を超えないように上限規制すること。2005年7月の副知事通達にもとづく「残業時間年360時間以上の原則禁止」及び2014年7月の総務部長「三六協定締結について（通知）」において、『本庁など締結が必要ない所属においても、関係法令及び本手引きの趣旨をふまえ、より一層の時間外勤務の縮減に取り組んでいきますようお願いいたします』については実効性あるものとする。こと。
- (3) 「ノー残業デー」が、完全に実施されるよう具体的な対策を講じること。
- (4) 所属に対し、早朝も含め事前の申し出が有る無しに関わらず、時間外業務が発生している場合には、不払いが生じないよう時間外実績とすること。
- (5) 予算編成時、議会開催時による深夜・徹夜の残業をなくすよう徹底すること。
- (6) 残業時に職員の健康保持のため夜食など必要な措置を講じること。
- (7) 各種イベント、府民対応や特別な行事の開催などの場合、休日出勤又は通常の労働条件の変更を生ずる場合など、適切に時間外手当を支給すること。
- (8) 再任用職員について、現場検査業務や入札業務などで時間外業務が発生しないよう対策を講じること。また、専門的な知識や技術と長年にわたる経験の蓄積を活かし、主に若手職員への助言・指導を本来業務とし、定数外配置とすること。
- (9) 会計年度任用職員の賃金・手当の大幅引き上げなど常勤職員と同様に均等待遇をはかること。
- (10) 通常時から台風、地震、新型コロナ等、緊急時に対応できる人員を配置し、安易に兼務発令しないこと。
- (11) 水防発令時から職場到着時まで業務命令される場合、現地確認など危険な業務に携わることが考えられることから、安全確保のため対策を講じること。なお、水防業務について、班単位で業務を行うことから職員ごとの実績給に格差が生じないようにすること。
- (12) 通勤手当については、働き方改革や職員の利便性の観点からも、実際の通勤経路にもとづき支給すること。交通用具使用に係る通勤手当の引き上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。
- (13) 公共機関が計画運休を決めた場合、災害特別休暇の運用について柔軟に対応すること。また、職員の参集に当たっては、自己負担にならないようにすること。災害時の非常参集等で職務に就いた場合は、災害手当の取得ができるようにすること。
- (14) 在宅勤務に当たっては職員の負担にならないようにすること。また、4週間単位の勤務時間の割り振り変更（フレックスタイム制度）の実施に当たっては、「大阪府版フレックスタイム制度運用の手引き」にもとづき、職員の自主的な意思による申請を遵守し、上司から同意を促すなど、推奨することの無いよう、各職場で徹底すること。
- (15) 見せかけだけの「働き方改革」ではなく、真に時間外勤務を縮減し、どの職場でも職員が

仕事と家庭を両立し、健康に働き続けられる職場にすること。不払いサービス残業を増長させる「業務に応じた勤務時間の割振り変更」は行わず、違法な不払いサービス残業が発生しないように全ての時間外勤務が適正に申請されるよう徹底すること。

- (16) 「定年引き上げ」については「雇用と年金の接続」を原則とし、「職務給の原則」にもとづく賃金を保障すること。
- (17) 再任用職員の賃金については、定年退職時と同じ級を適用し、定年退職時の7割以上の水準を維持すること。全ての再任用職員を2級以上に任用するとともに、扶養手当や住居手当をはじめ、定年前職員と同じ手当の支給など待遇改善をはかること。

5 賃金・昇任基準について

- (1) 初任給を抜本的に改善し、賃金水準を大幅に引き上げること。
- (2) 「新人事評価制度」「職場チャレンジシート」「個人チャレンジシート」による評価結果の賃金リンクは撤回するよう関係部署に働きかけること。あわせて、新型コロナウイルス感染症対策のために中長期的な応援業務が発生している中、所属内での公平な評価が困難であるなどの課題が顕在化してきているため、当面の人事評価を見直し、改善すること。
- (3) 2015年4月から実施された国いいなりの「給与制度の総合的見直し」によって、賃下げとなった給与を戻すこと。
- (4) 時間外勤務手当の率を、100分の150（深夜・休日等は100分の200）に引き上げるようはたらしかけること。
- (5) 特殊勤務手当額の増額と支給対象範囲の拡大を図ること。
- (6) 夜間・休日の公用携帯電話による持ち帰り対応、自宅待機（呼び出し）業務に対応する職員に対し業務を行った時間は時間外勤務扱いとするとともに、オンコール手当を支給すること。
- (7) 出張及び在宅勤務に伴う経費については、個人負担が発生しないようにすること。
- (8) 2017年度の支部要求で実現した「業務で使用する名刺」の用紙購入について、「所属判断で購入可能であり、部内会議等を通じて周知するよう努める」との回答を実行すること。
- (9) 昇任について、誰でも納得できる公正・平等な基準となるよう改善すること。また、職員の昇任における「7つの格差」（同一採用条件下の格差、採用年度による格差、学歴による格差、職種間の格差、部局間・本庁出先間の格差、男女間の格差、組合活動家に対する差別）をなくすこと。
- (10) 時間外勤務命令の上限規制対象外事案について、平成28年（2016年）7月29日更新の住宅まちづくり部の例示にて、府民対応を対象外としているが、事業を行う際の日常業務であると思われる。突発的な災害や事件、事故には該当しないため、その運用を取りやめること。休日出勤となる場合で一定時間数を超える場合は、代休ではなく、時間外手当を支給すること。
- (11) 関連性の無い、複数職場にまたがる、兼務先の稼働日数が多い場合は兼務発令をやめること。また、兼務職員の勤務実態を把握し、適正な対応を図ること。

6 職場環境・労働安全衛生対策について

- (1) 2002年12月に改正された「VDT作業のための労働安全衛生管理基準」の遵守がされるよう徹底すること。職場スペースの確保、配置、照明など環境設備をはかること。
- (2) 職員定期健康診断を充実・拡充させること。検査項目については近見視力、歯科検診、骨密度検査を加えること。
- (3) 職員診療所を復活させること。咲洲庁舎に診療室を開設すること。
- (4) メンタルヘルスの啓発の充実、職場復帰にあたって支援などの充実を図ること。また、ストレスドック、脳ドックについては、希望者全員を検診させ、当局負担とすること。
- (5) 人間ドック（55セルフドック含む）について、希望する全ての職員が受診できるようにす

- ること。また、当局負担とすること。
- (6) 結婚休暇の取得期間半年以内を一年以内に延ばすなど、特別休暇の拡充を行うとともに、諸権利行使を保障する条件整備を講じること。保育休暇など廃止した休暇については、必要に応じて拡充・復元すること。また、看護（介護）休暇の日数を増やすこと。また、非常勤職員の休暇制度は常勤職員と同様にすること。
 - (7) 母性保護の観点から、女性職員の深夜労働（水防含む）は行わせないこと。また、生理休暇の取得しやすい職場環境づくりに向けた取り組みを進めること。
 - (8) 育児のための特別休暇（子の看護休暇など）の日数を増やすなど拡充し、取得しやすいように周知を図ること
 - (9) 働きやすい職場を目指し、総務部長通知「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」等について、防止の観点から職員のために実行ある施策を各部で講じること。職場からあらゆるハラスメントをなくすこと。
 - (10) 裁判・紛争又紛争処理について、担当職員のみで処理させず、部として対応することとし、休日出勤や時間外勤務など職員に多大な負担をかけないように改善をはかること。
 - (11) 冬季における現場作業を行う場合は、防寒服を支給すること。
 - (12) 災害時の対応で連続勤務となる場合、適正な休息时间等を確保できるように実態を把握し、対応を行うこと。
 - (13) 水防仮眠室を整備すること。また、時間外水防待機時に冷暖房を稼働させること。
 - (14) 窓口において申請手数料が必要な受付について、休憩時間（昼休み）や時間外業務となる場合があるため、職員の勤務に負荷が掛からないよう必要な対策を講じること。
 - (15) 災害時の職員参集や災害時の職員の安全確保が出来ない事などを踏まえ、防災拠点とならない咲洲庁舎からは即時撤退すべきである。現本庁舎の老朽化した執務室等の環境改善対策など安全衛生の向上をはかり、安心して職務に専念できる職場環境の改善をはかること。
 - (16) 大手前庁舎及び咲洲庁舎の職場環境改善に関すること
 - ① 執務室スペースについては、課ごとに職員、特嘱・非常勤職員等を算定した当面「1人5㎡基準」を守るとともに、その算定に会議室、書架スペース等は含めないこと。別館の狭隘対策を早急に行うこと。
 - ② 都市整備部の事務机をOA対応に変更すること。各執務室のPタイル破損個所については速やかに改修すること。必要に応じて、アスベスト除去対策を行うこと。
 - ③ 職員の更衣室を拡充すること。また、感染対策の観点からも更衣ロッカーを個人専用にすること。
 - ④ 冷暖房の運転システムについて、タイマーを導入するなど執務の実態に合わせる。中間期における、冷暖房運転を執務室の実態に合わせ柔軟に運転すること。別館の空調設備については、個別（課別）対応が可能となるようにすること。
 - ⑤ 執務室の照度を常に適正に保つこと。
 - ⑥ 職員の健康管理増進のため、咲洲庁舎と同様に別館にもリフレッシュルームを設置すること。
 - ⑦ サテライトに配備しているノートパソコンを更新するなど改善を図ること。
 - ⑧ 非常勤職員にパソコンを配備すること。
 - ⑨ 別館に食堂を設置すること。