

自治労大阪府職員労働組合 2017年度健康福祉支部要求・要望書に対する基本回答(平成29年3月7日交渉)

項目番号	要求内容	基本回答
1	支部・分会との労使慣行を厳守し、労働条件の改変にあたっては、一方的な実施は決して行わないこと。また、各分会・班要求については、誠意をもって話し合うとともに、その実現に努めること。	従来からの労使慣行に従い、円滑な話し合いが行われるよう誠意をもって対処してまいりたい。
2	職員削減が進められているなか、職場では組織の弱体化・労働条件の悪化・府民サービスの低下(業務の継承がされない等)が危惧される。業務量に見合う人員配置、必要な新規採用職員の確保など、適切な措置を講じること。	今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
(1)	中央子ども家庭センター一時保護所・ライフサポートセンターの看護師減に伴う正規看護師、他職種の過重負担について、部を超えて看護師資格を有する職員の配置を行うなど、勤務条件の確保を図ること。また、ライフの遅出導入に伴う負担解消を図ること。	看護師の配置については、他府県・政令市の一時保護所の状況を踏まえ、常勤職員1名及び非常勤職員の体制が基本と考えている。 子どもライフサポートセンターについては、より効率的・効果的な業務執行を図りつつ、一部の職員に負担が集中することがないように努めてまいりたい。
(3)	障がい者自立センターの利用者の現状に対応するため、男性職員の過重負担が生じている。男性職員の補充を行う等の勤務条件の確保を図ること。	利用者の現状に対応するため、今後とも業務実態を踏まえながら適切な対応に努めてまいりたい。
3	長時間勤務の解消については、「時間外勤務は本来、緊急かつ例外的なものに限られる」「死にかかわる過労死ラインを超える時間外勤務者が多数かつ漸増の傾向にある状況を、もはや放置することは許されず」との2016年人事委員会意見を踏まえ、適切な要因分析に踏まえた対応を行うこと。	時間外勤務等の適正化、年次休暇の使用促進については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」、年間360時間の時間外勤務命令の上限規制、事前命令の徹底等の継続的な取り組み等を通じて、その実効性の確保に努めている。 また、次長会議をうけて、各所属に対し、定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の取組みを要請するとともに、所属長及びグループ長等へのヒアリングを通じ実態把握に努め、一部の職員に業務が集中することのないよう適宜、業務分担の見直しにより、業務の平準化を行っているところ。今後とも的確な組織マネジメントを行い、時間外勤務縮減の徹底に取り組んでまいりたい。
(1)	実労働時間の完全把握を行うこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(2)	労働基準法に定める適正な一斉休憩を与えることを基本とし、シフト制職場においても休憩時間が確保できるよう人員配置等の措置を講じること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(3)	「サービス残業」を発生させないための十分な人員・業務見直し、管理職研修などの必要な措置を講じることなしに、機械的な上限規制は行わないこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(4)	大阪府庁版「働き方改革」(第1弾)の「残業はコストとの意識を醸成する」との方針は、時間外の過少申告を生むことが想定されるため、行わないこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
4	年度途中退職、産育休、長期の病気療養、退職、夜勤免除、および育児の短時間勤務取得に伴い、通常勤務する職員の労働条件の維持が困難となり、当該職員も安心して休暇等取得することに支障が生じている。代替職員など必要な措置を講じること。	年度途中退職等の代替措置については、欠員期間における繁忙や当該職員の担当業務を他の職員で分担することの可否など、職場の実態を踏まえ、非常勤職員での対応を基本としつつ、一定の要件を満たす場合には、常勤職員の配置や臨時的任用職員による対応に努めているところ。
6	2014年4月の「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方について」においては、給食調理業務や保健所運搬業務、野犬等の捕獲等業務について、「委託・外注や非常勤職員による対応が可能」とされた。正規職員のこれ以上の削減は、緊急時対応や技術継承、業務に応じた適正な人員配置が困難となり、休暇取得など労働条件を悪化させる懸念がある。労働条件に係る事項については誠実に協議・対応すること。	「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方について」を踏まえ、勤務条件にかかる事項については、協議してまいりたい。
(1)	給食調理業務において、非常勤職員の確保は、早出の対応、雇用期間の上限があること等から難しい状況にある。労働条件悪化に対する措置を取ること。	引き続き、非常勤職員の確保に努めてまいりたい。
7	職員基本条例にもとづく人事評価制度は、客観的基準も示されておらず、評価結果に基づく給与反映や分限解雇を行わないこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
8	非常勤職員が恒常的な業務を担っていることを踏まえ、非常勤雇用の上限を廃止し、現在雇用している非常勤職員の大府での継続雇用を図り、常勤化すること。また、労働条件の改善を図ること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(1)	一般職公務員の位置づけとなつたことから、予算確保や雇用手続きについて各所属で差が出ないよう全庁的に対応し、適正化すること。	厳しい財政事情も踏まえ、適切に対応してまいりたい。
(2)	勤務年数に応じた昇給、一時金の支給を行うなど、常勤職員との格差を解消すること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(3)	施設では年末年始、祝祭日の対応が必要であり、休日手当等の措置を講じること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(4)	常勤職員に準じ、被服の貸与を行うこと。	必要なものは貸与してきており、今後とも適切な対応に努めてまいりたい。
9	家庭環境や持病・障がい等に関わらず、適性に応じた人事異動・業務配置を行い、通勤、休暇等についての合理的な保障など「合理的配慮」を行うこと。	人事異動については、今後とも適正に努めてまいりたい。合理的配慮については、全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
10	その他、職場環境の改善・改修を行うこと	
(2)	冷暖房については、職員・来庁者の体調を悪化させないよう最大限の配慮を行い、やむを得ない残業時についても使用できるようにすること。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
(3)	昼食が適正な照明のもとで行えるよう、節電対策について柔軟な対応を行うこと、もしくは昼食場所の確保等を行うこと。	全庁的な問題でありますので、要求の趣旨は関係課に伝えてまいりたい。
11	2013年12月17日のパワハラ防止の知事メッセージを踏まえ、パワーハラスメントの防止について周知、及び管理職研修など実効ある対策を講じることとし、防止策について支部との協議を行うこと。	パワハラ防止については、指針を策定するとともに、これまで新任課長補佐級等職員を中心とした研修や職場研修用ビデオの貸出し等により啓発等を実施してきたところ。平成22年度から、ハラスメント全般を対象とし、新任課長級職員にも対象を拡大しながら研修を実施。 部内のコンプライアンス研修の中で、パワハラ防止について講義を実施している。 また、所属長等の管理責任者はもとより、各職員が自らの言動等を点検できるよう「パワハラセルフチェック」を作成し、ウェブサイトに掲載している。 職員総合相談センターにおいて、セクハラに加え、パワハラを相談内容の一つとしたところ。今後とも快適な働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。