

自治労大阪府職員労働組合 2019年度健康福祉支部要求書に対する基本回答

| 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応してまいります。 |
| 2 | 大阪北部地震や台風21号など、災害が頻発し、職員の非常時対応が求められたが、勤務体制の整備の不十分性があらわになった。万全を期して対応にあたるよう、非常勤職員を含めた勤務条件を早急に定めること | 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ます。 |
| (1) | 災害時の参集、出退勤で迂回ルートやタクシー等を利用した場合に、自己負担とならないよう災害時の実費保障を行うこと。同様に、帰宅困難になり宿泊した場合の費用を補償すること | 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ます。 |
| (2) | 2号配備で徹夜勤務を行う場合に、夕食代の支給や仮眠時の毛布等の支給を行うこと。また、仮眠時も含めて、勤務時間として賃金を支給すること | 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ます。 |
| (3) | 災害発生時は、職員の安全確保を優先し、「危険回避」の特別休暇の取得を勧奨すること。あらかじめ公共交通機関の運断が公表されている場合は、出勤・参集は災害対応のための最小限とし、「災害特休」を全日認める等柔軟に適用すること | 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ます。 |
| (4) | 災害時における職員の初動体制、勤務体制等の確立のため、必要の人員を確保するなど勤務・労働条件の改善を図るとともに、各職場での発災時対応等の研修を行い、適切な業務遂行と職員の危険回避に努めること | 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ます。 |
| 3 | 職員削減が進められてきたなか、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)が発生している。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ます。 |
| (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 | 看護師の配置については、現行体制の中で、一部の職員に負担が集中することのないよう努めてまいります。 |
| (2) | 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において、社会的擁護の位置づけに見合う人員確保を行い、ローテーション要員の不足により勤務条件が悪化(夜勤回数が増え、日勤へのしわ寄せ、時間外対応の増、休暇取得が困難等)することがないよう、妊娠等を見込んだ採用を行うなど勤務条件の確保を図ること(退所後のアフターケアも担っており、現行体制下では時間外での対応に終始せざるを得ない) | 厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいります。 |
| (3) | (3)障がい者自立センターの男性職員の当直回数が増えて、日中の支援にあたる職員が減っており、男性職員の補充等の勤務条件の確保を図ること。2018年4月から当直体制が導入されたが、当直明けの時間外勤務がないよう適正職員の配置等を行うこと | 厳しい定数事情を踏まえつつ、今後とも適切な対応に努めてまいります。 |
| 4 | 労働時間の適正把握、休憩の確保、リフレッシュ推進を行い、不合理な管理強化は行わないこと | 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ます。 |
| (1) | 実労働時間の完全把握(休憩時間の確保を含む)を行うこと。「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日策定)を踏まえ、同ガイドラインで指摘される「労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている」ことがないよう下記について措置を講じること | 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ます。 |
| | ① 各所属に同ガイドラインについて十分に周知、説明すること。 | |
| | ② 同ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に時間外の事前届、実績入力を行うことなどについて十分な説明を行うこと。 | 「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」については、研修や会議を通じて周知してまいります。 |
| | ③ 自己申告による時間外実績と実際の労働時間と合致しない場合は、必要に応じて調査し、所要の労働時間の補正をすること。 | |
| | ④ あらかじめ時間外労働の時間数に「上限」を設け、上限を超える届出、実績入力を認めない等、適正な申告を阻害するような行為を行わないこと。職員に対して「〇時以降の時間外勤務を禁止しています」と放送していることは、適正な申告を阻害するため中止すること。 | 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ます。 |
| (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ます。 |
| (3) | 2008年に条例上は「休憩時間」が廃止されたが、その際に、「軽度の疲労回復行為」は社会通念上の範囲で当然認められると労使で確認している。勤務時間中の喫煙について知事通達が出されたが、適切なリフレッシュはストレス対策として必要であり、その他の方法により積極的にリフレッシュを推進すること。 | 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ます。 |
| (4) | 出張業務上、執務室に出勤や帰庁しても業務をする時間がないような場合に、社会通念上の範囲で合理的な対応を行うこと。 | 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ます。 |
| 5 | 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。 |

自治労大阪府職員労働組合 2019年度健康福祉支部要求書に対する基本回答

| 項目番号 | 要求内容 | 基本回答 |
|------|---|---|
| 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、給食調理業務や保健所運転業務、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、現在雇用している非常勤職員の大阪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ったことから、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。 |
| 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 | 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 | 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。 |
| 11 | その他、職場環境の改善・改修を行うこと | |
| (1) | 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。 □ライフサポートセンターの空調について、15年を超えて使用限度を超えていることから、改修を行うこと。一保委託ゾーンは、窓の開閉もできないため、猛暑でサウナ状態を繰り返した。集中管理ではなく、部屋ごとのエアコンに改修すること。 □砂川C厨房の中に冷房を設置すること。 | 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。 子どもライフサポートセンター、砂川厚生福祉センターの空調に関しては、各所属の状況等に応じて、適切な対応に努めてまいりたい。 |
| (2) | 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。 |