

## 自治労大阪府職員労働組合 2021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、労働条件の変更にあたっては、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		新型コロナウイルス感染症対策により業務量が大幅に増えた。職員自身が感染リスクもありながら、使命感を持って業務にあたってきたが、長期にわたる対応により、精神的・肉体的な負担が大きくなっている。この負担に見合う評価を行うこと。	新型コロナウイルス対策業務については、今後とも、職員の感染防止に向けた衛生用品の確保等、健康管理体制の整備・充実に努めるとともに、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでまいりたい。なお、手当等の全庁的な問題に関しては、関係課に伝えてまいりたい。
3		「全国トップレベルのスリムな組織体制」(大阪府職員管理目標)を目指してきた結果、恒常的な時間外勤務の発生など、職員を犠牲にした体制となっている。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たい。
4		労働時間を適正把握するとともに、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たい。
	(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)を踏まえた措置を講じること。	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。
5		年度途中退職、産育休、長期の病気療養、休職、夜勤免除、および育児の短時間勤務取得に伴い、当該職員も安心して休暇等取得でき、通常勤務する職員の労働条件の維持ができるよう、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、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。
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。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に全庁的に対応し、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)	勤続年数に応じた昇給、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。通勤、休暇等に対する配慮については、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		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	パワーハラスメントの防止については、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、パワーハラスメントの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「パワーハラスメントセルフチェック」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、パワー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。	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。