

2019年9月5日

大阪府知事 吉村 洋文 様

大阪府職員労働組合

執行委員長 有 田 洋

女性部長 福 田 佐代



## 府職労女性部要求書

府職労女性部は6月20日に第65回女性部定期大会を開催し、下記の要求書を決定しました。いずれも切実な要求であり、誠意ある回答を求めます。

### 記

#### 1. 労働条件にかかわる要求

##### (1) 賃金について

- ① 府職労本部及び府労組連要求にもとづき誠意ある回答を行うこと。
- ② 他事考慮による評価に結びつき、女性に不利益を生みやすい相対評価にもとづく給与反映は撤回すること。

##### (2) 労働時間について

- ① 1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とする勤務時間の改正を行うこと。時短実施に伴い行われた二部勤務制の導入は中止すること。
- ② 保育特別休暇を復活し、小学1年生まで拡充すること。
- ③ 恒常的残業・長時間労働をなくすこと。時間外労働について、男女共通の上限規制を行い1日2時間、週5時間、年120時間とすること。深夜・休日労働は原則禁止すること。特に母性保護の立場から、時間外・深夜・休日労働を規制すること。労働基準法「女性保護規定」廃止に伴う労働条件の改悪は行わないこと。
- ④ 厚生労働省通達及び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6月20日、厚生労働省）」にもとづき、サービス残業を根絶する適切な措置を講ずること。
- ⑤ 育児・介護を行う職員の対象範囲を拡大し、時間外労働や夜勤の免除を請求した時は法令にもとづいた対応を行うこと。

- (3) 長時間・長距離通勤など、職員を退職に追い込むような勤務条件の改悪は行わないこと。

- (4) 更衣室・休養室について、職場ごともしくは建物の階ごとに設置し、設置済みのものについては洗面設備や空調設備、室内美化について改善整備するなど、労働環境の改善を図ること。
- (5) 次世代育成「大阪府特定事業主行動計画」の「仕事と家庭を両立」が男女ともにできるように、通勤経路、母性保護、保育や介護要件、本人や家族の健康状態などの観点から、通勤時間や小学校低学年の子をもつ職員に対しての配慮など勤務条件の改善を図ること。
- (6) 視覚障がいのある職員の労働条件の向上をはかること。
  - ① 健康診断（手指検査・問診・アンケート等）やチャレンジシート等プライバシーに関する調査については、本人が提出しやすい手段で対応すること。
  - ② 交換機の機種やパソコンの設置は、統一した機種とし、本人研修も実施のうえ配備すること。
  - ③ パソコン基礎研修等については希望を尊重すること。
  - ④ 検診や精密検査の付き添い者についても出張扱いとすること。
  - ⑤ 所属において障がい者担当を位置づけること。
  - ⑥ 希望者だけでなく全員に給与明細書、源泉徴収票を点字で配布すること。
  - ⑦ 中途障がい者の訓練に関わる研修を有給保障とすること。
- (7) セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントのない職場環境を作ること。

## 2. 妊娠・出産・育児・看護等に関わる要求

- (1) 妊婦の勤務時間短縮を行うこと。
- (2) 妊婦健診については、1日単位にすること。
- (3) 母性を保護し、家庭的責任を果たすことができるように生理休暇、妊婦の時差通勤、妊婦の業務軽減、育児時間等権利が完全に行使できるようにすること。
- (4) 産休・育休の代替を正規職員で確保するなど、女性が安心して産・育休が取れるように労働条件の改善を図ること。
- (5) 産後休暇を10週に延長し、通算18週（現行16週）とすること。当面、特別産前産後休暇を復活させること。流産休暇については特別休暇とすること。
- (6) 育児休業制度について
  - ① 育児休業は全期間有給（最低68%）とし、当面育児休業中の3歳までは育児休業手当を最低50%保障すること。共済組合法改定による育児休業手当給付の上限規制は当局責任で保障すること。
  - ② 育児休業を取得したことによって昇給等に不利益が生じないようにすること。
  - ③ 育児のための短時間勤務制度を取得するにあたっては、不利益となる事項を改善すること。

- ④ 小学生の子を持つ親を対象とする部分休業に見合う新たな休暇については、2019年度中に実施すること。
  - ⑤ 特別養子縁組にかかる監護期間中の子を対象とする育児休業の対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間を特別養子縁組（監護期間・実習期間を含む）開始後3年間までとすること。
- (7) 育児時間について
- ① 育児時間を2時間とし、期間の延長をはかること。
  - ② 育児時間取得者は夜勤業務に従事させないなど、労働条件を悪化させないこと。
- (8) 子の看護休暇について
- ① 1子につき5日とすること。
  - ② 対象範囲を、養育里親制の里子も対象とすること。
- (9) 乳幼児及び学童が学校安全保健法等に定められた伝染病に感染し、学校・保育所にいけない期間について、特別休暇とすること。
- (10) 介護休暇・介護欠勤制度について
- ① 介護休暇・介護欠勤制度の有給取り扱い（当面、介護休暇の全期間、介護休暇手当金の給付）、期間延長（介護休暇を歴年とすること）、手続きの簡素化、実態に応じた断続的取得、代替要員の正職員での確保等、労働条件の改善を行うこと。
  - ② 介護休暇を取得したことによって昇給等に不利益が生じないようにすること。
- (11) 病気休暇について
- ① 病気休暇については、診断書提出の義務化をやめるなど労働条件の改善をはかること。
  - ② 病気休暇の取得を抑制せず、取ったことにより昇給等に不利益が生じないようにすること。1か月以上の病気休暇者がいるときは、非常勤職員確保のための予算をつけるなど労働条件の改善をはかること
- (12) 中高齢者については、本人の状況に配慮して夜勤・宿直を軽減するなど勤務労働条件の改善をはかること。
- (13) 夏期休暇日数を増やすこと。服喪休暇などの特別休暇の拡充及びリフレッシュ休暇を復活すること。
- (14) 非正規職員の生理休暇、子どもの看護休暇、育児休業などの休暇制度について、正規職員と均等待遇し、代替要員を確保すること。

### 3. 健康管理に関わる要求

#### (1) 女性検診について

- ① 2年に1度ではなく毎年受診できるようにすること。また、経過観察を指示された職員については検診対象以外の年でも受診の対象とすること。
- ② 年齢制限をなくし、希望者全員が受診できるようにすること。

- ③ 職場・居住地から近いところで検診が受けられるようにすること。
  - ④ 子宮体がん検診や卵巣がん検診をいれるなど検診の精度・内容の充実や乳がんの早期発見につながる自己検診法の啓発をおこなうなど、女性職員の健康管理を充実させること。
- (2) 「ストレスチェック制度」の実施にあたっては、すべての職員への周知とともに、個人情報保護と不利益防止の措置を徹底するとともに、安全衛生委員会の場で集団分析結果を明らかにすること。
- (3) VDT労働について
- ① IT化に伴う職場環境の整備と安全衛生対策を講じること。
  - ② 妊産婦については、VDT労働を軽減するなど、労働条件の改善をはかること。
- (4) 敷地内禁煙にともない禁煙支援を行うなど職員の健康管理につとめること。
- (5) 更年期障がい対策について
- ① 更年期障がいなども休暇の取得がしやすいように休暇制度を整備すること。
  - ② 予防をはじめとした啓発活動（骨粗鬆症を含）及び相談活動（メンタルヘルスを含）を強化し、骨量検査を無料で行うなど健康管理に努めること。
  - ③ 実態を把握し、本人の要求にもとづいて通勤緩和、業務軽減、通院保障など健康管理に努めること。
- (6) メンタルヘルス対策を充実すること。メンタル不全防止に向け職場環境を整備すること。退職者の職場復帰にあたっては、それぞれの職場での受け入れ体制の具体化、研修等を行うなど必要な対策を講じること。試し出勤時の本人負担を軽減するなどの対策を講じること。