

2021年1月27日

大阪府知事 吉村 洋文 様

大阪府職員労働組合総務
支部長 西野 健彦



2021年度 総務農林支部要求書

総務農林支部の組合員及び職員が健康でいきいきと働き続けるため、2021年度総務農林支部定期大会の決定にもとづき下記のとおり要求するので、速やかに誠意ある回答をされたい。

〔1〕 労使慣行及び労使間の確認事項を遵守すること。勤務労働条件等の改変にあたっては、支部と十分に協議を行うこと。また、分会・専門部要求についても、誠意をもって実現すること。

〔2〕 組織・機構の改廃、変更にともなう勤務・労働条件に関すること。

- 1 組織・機構の改廃、変更にともなう勤務・労働条件に係るものは、年度途中のものも含めて早い段階で支部と協議すること。
- 2 府民と職員に耐えがたい犠牲を強いる行財政改革の具体化ではなく、府民本位の府政再建に取り組み、自治体としての公的責任を果たすべきであり、府民サービス向上のため、職員の勤務・労働条件の改善が必要であると考え。

給与制度の改悪、給与削減、退職手当削減、住宅手当・管外等の旅費の改悪をしないこと。また、府施策の具体的実施にあたって勤務・労働条件にかかわる点は、支部と協議すること。

- 3 総務サービス運営事業に関して、使いやすいシステムの構築と、研修等の充実が必要であると考え。現業職員も含めてすべての職員・非常勤職員に一人一台のパソコンを配置することや、電子調達システムをはじめとした各種業務システムの運用に伴う問題の解消を図るとともに、システム改変における勤務・労働条件に係るものは、支部と協議すること。
- 4 在宅勤務や時差勤務等の導入にあたっては、労働強化や職員の負担増にならないようにするとともに、勤務労働条件にかかわる事項については、十分な労使協議を行うこと。

〔3〕 労働者の権利に関すること。

- 1 「行政改革」の名による一律的な人員削減は、恒常的超過勤務・過重労働につながると考える。業務に必要な人員配置を行うなど、超過勤務・過密労働が発生しないようにすること。
- 2 年度途中の欠員を発生させない、欠員が発生した場合は速やかに補充する、予測される欠員は予め人員を配置するなど、超過勤務・過密労働が発生しないようにすること。
- 3 産前産後休暇、妊娠障がい休暇及び育児休業等の代替は、技術職等すべての職種に正規職員を配置するなど、職場の実態をふまえ、超過勤務・過密労働が発生しないようにすること。
- 4 「育児のための短時間勤務制度」の希望者が、取得できる職場環境を整えること。
- 5 人事異動（年度途中の異動も含む）については、母性保護、保育、介護、通学、変則勤務など、業務が負担にならないよう本人希望を尊重すべきと考える。通勤時間は実質的な労働時間であり、人事異動による通勤時間は1時間以内とするなど、労働条件の整備を図ること。

- 6 府民・職員の利便性・防災面から、咲洲庁舎（旧WTCビル）からは早期撤退するべきと考える。咲洲庁舎の通勤については、合理性を重視した通勤認定と、職員の長時間通勤を解消するなど勤務・労働条件の改善を図ること。
- 7 現業職の賃金水準を改善すること。
- 8 職員の出向・派遣については、本人同意の遵守が必要と考える。派遣職員の賃金、労働条件、福利厚生などを改善すること。
- 9 職員の個人情報当該職員以外に漏れないよう、取り扱いを適切に行うとともに、職員への周知を徹底すること。
- 10 非常勤職員について、有給休暇の拡大や一時金の支給など、賃金、労働条件の改善を行うこと。また、労働条件に係わる事項については、採用時の説明を徹底させること。

〔4〕労働条件の改善に関すること。

- 1 一日の労働時間を拘束8時間、実働7時間とすること。A・B勤務などずれ勤務をやめること。休息時間を復元すること。
- 2 恒常的残業をなくすため、実効ある措置をとること。
毎月20日と毎週水曜日の全庁一斉「ノー残業デー」を定着させ、実施率を向上させるため、事前事後の点検・啓発等を行なうこと。また、残業の上限規制については、年120時間以下に改正するとともに、当面、設定している年360時間を厳守すること。
- 3 時間外勤務については、早朝出勤、超勤の上限規制を理由にした手当の不払いや、管理強化はあってはならないことである。サービス残業が発生しないよう、単にシステム上の退勤時間にとらわれることなく、管理者の責任で実態を常に把握し不払いをなくすとともに、職員の健康管理に注意を怠らないこと。時間外勤務が発生した場合は、時間外勤務手当を全額支給すること。
- 4 旅費（特に、災害対応時等の通勤や旅費の実費、雑費、宿泊料の食事代相当分、テレワーク実施にともなう経費等）については、個人負担をなくすこと。
- 5 出張時やテレワーク等で、職場等と連絡が必要な場合は、個人の携帯電話の使用や、その電話番号・メールアドレスを業務連絡用として登録することを強制しないようにすべきである。
連絡の際、職員個人の金銭的負担とならないよう、業務用の携帯電話を貸与するなど労働条件を確保すること。
- 6 被服について、
 - ① 貸与者の意見を聞いて、作業の危険性や快適さを考慮した安全なものにすること。また、個人負担で購入することのないようにすること。
 - ② 採用及び異動等により、必要が生じたものに直ちに支給すること。
 - ③ 希望する人に、妊婦用作業服を貸与すること。
 - ④ 守衛従事者の冬用手袋、長袖のカッターシャツを支給すること。
- 7 防災当直の業務内容や危機管理室の警戒班体制について、代休確保や職員の健康、通常業務等に支障をきたさないよう、増員や手当の増額など労働条件を改善すること。また、夜間呼び出しに対する精神的負担も考慮した手当支給が必要と考える。
宿日直手当については、府内最低賃金も考慮した額に引き上げるとともに、日直（午前9時から午後6時まで）と宿直（午後6時から翌午前9時まで）では拘束時間が異なることから、宿直手当をより改善すること。宿日直手当を時間外手当とすることも一つの方法と考える。

- 8 過重労働対策、職場復帰支援、VDT作業対策、職場巡視など、健康管理対象業務の増加に伴う職員の増員など、労働条件を改善すること。
- 9 パスポートセンターについて、必要な人員配置等により、休暇の取得や休憩時間を確実に行使できるようにすること。
- 10 守衛業務について、防寒用のカイロを支給するなど、防寒対策を行うこと。
- 11 ノート型パソコンの配備については、画面を15インチ以上とし、テンキーを追加配備するなど、職員の健康を確保すること。

〔5〕職員の健康及び福利厚生に関すること。

- 1 大阪府「VDT作業のための労働衛生管理基準」に基づき、計画的に職場環境を整えること。
- 2 VDT検診の一般定期健診化を行い、健康不全を解消すること。また、妊産婦のVDT労働については、特段の配慮をすること。
- 3 人間ドック、女性検診については、非常勤職員を含め、希望者が全員受診できるように年齢制限をなくし受診機会を拡大すること。また、女性検診の毎年受診など、内容を充実させると共に、啓発に努めること。人間ドック、脳ドックについては個人負担を軽減すること。特に、出向期間中の職員の受診機会を確保するとともに、出向から戻ってきたときに優先的に受診できるよう配慮すること。
- 4 定期健康診断の検査項目には、近見視力、歯科検診、骨密度検査を加えるなどの充実を図ること。検査項目に年齢制限を設けず、非常勤職員も含め、全員が同じ検査をうけるようにすること。また、非常勤職員に対し、健康診断の実施と受診できることの周知を図ること。
- 5 職員の健康管理の観点から咲洲庁舎や本館を含む庁舎内食堂の環境整備、衛生管理、特に飛沫防止などの感染症対策を図るとともにメニューについては選択の幅を広げ、カロリー表示すること。また、庁舎内食堂等の販売価格については職員の福利厚生施設にふさわしい価格設定とすること。
- 6 咲洲庁舎周辺には診療所等がないため、咲洲庁舎に勤務する職員の健康管理の体制を拡充すること。
- 7 職員の健康づくりに向けて文化・運動施設を確保すること。昼休みなどのあとに利用できる洗身施設を確保すること。
- 8 節電・省エネによる消灯、時間外を含む冷暖房運転について、職員等の健康維持、職場環境基準遵守の観点から現状に即した対応とすること。また、節電による昼休み時間の変更は行なわないこと。
- 9 新型コロナウイルス感染症対策について、各所属における飛沫飛散防止対策を徹底すること。在宅勤務・テレワーク・時差出勤については本人希望を最大限尊重すること。あわせて、個人負担となっているマスクについて支給すること。執務室の換気対策をはじめ、常に必要な情報を開示し、職員の不安を解消すること。

〔6〕庁舎の執務環境の改善に関すること。

- 1 各執務室、会議室、OA機器室等におけるスペース、換気、照明、空調等の職場環境基準を遵守し、必要な改善については、誠意を持って対応すること。
 - ① 大手前・咲洲庁舎における狭隘対策については、具体的対策をたて、その解決を図ること。また、課毎に職員と非常勤職員等をあわせ一人5㎡基準を守るとともに、その算定の中に会議室、

受付スペース、書架等のスペースは入れないこと。会議室スペースを広げること。

- ② 各執務室の照明を照度300ルクス以上になるよう改善すること。
 - ③ 冬場は乾燥しやすいので室内の換気は充分に行うこと。室内湿度は40%以上に保つこと。
 - ④ 庁舎の空調を改善すること。
 - ⑤ 咲洲庁舎の庁舎内の執務室・廊下などの清掃を徹底すること。
 - ⑥ 咲洲庁舎のエレベータの昇降の待ち時間を解消すること。
- 2 書類ロッカー等については、A版対応のものに更新するなど執務環境の確保を図ること。
 - 3 トイレについて、次の改善をすること。
 - ① 洋式トイレの清掃、設備など衛生的に配慮し、改善を進めること。
 - ② 洋式トイレの温水洗浄便座については、温度調整ができるようにすること。
 - ③ フラッシュバルブ、洗面器、洗面用水道、鏡については、利用しやすいものにする。
 - 4 作業服に着替える職場については男性用更衣室を設置すること。
 - 5 本庁舎（本館・別館）の更衣室の狭隘改善を引き続き行うこと。執務環境の確保のため、更衣室のカーペットの取り替え更新、カーテンのクリーニングを定期的に行うこと。
 - 6 本庁舎（本館・別館・6号館（契約局））のストーブ等暖房補助具の増設など、保温対策を強化すること。
 - 7 新別館（北館、南館）の設備については、執務環境確保の観点から、次のとおり改善すること。
 - ① 階段を使いやすくすること。階段の場所の表示をわかりやすく行なうこと。
 - ② エレベータの昇降階の表示をすること。
 - ③ 建物の入り口等の表示をわかりやすくするなど、時間外の利用がしやすいものとする。
 - ④ 換気を十分に行うこと。
 - 8 職員の安全確保の観点から、庁舎、執務室について、避難路の確保や分かりやすい避難経路の表示、落下物対策等、震災対策を充実すること。特に、咲洲庁舎について、災害時の全員避難に支障が生じないようにすること。

段差の解消、通路の安全確保等、障がいや有する職員への配慮体制を確保すること。
 - 9 分館6号館横の喫煙所設置にともない、執務室内にたばこの煙や臭いが浸入しないようにすること。

〔7〕女性の要求に関すること。

- 1 生理休暇や時差出勤、産前産後休暇、妊娠障がい休暇など、非常勤を含む女性職員が権利を行使しやすいよう配慮すること。また、女性の少数職場においても、権利行使の障害とならないよう、環境整備を行うこと。

〔8〕公用車の運転等について

- 1 職員の公用車運転にあたっては、運転免許所持を理由に登録・運転を強要しないこと。
- 2 業務については、公用車の運転を前提にしないこと。庁舎管理課の共用自動車やタクシーチケットを基本にすべきこと。
- 3 職員の運転者登録にあたっては、年度当初及び登録時に、事故等の万一の事態が発生した場合の対処など、きっちり説明すること。特に自動失職の点について職員に説明すること。
- 4 公用車運転中の事故とその処理については、当事者に負担や不利益を負わさないこと。

(要望事項)

また、以下のとおり要望します。誠意をもって対応されるよう、強く求めるものです。

〔1〕労働者に関すること

- 1 「新人事評価制度」については、評価基準の客観性・公平性・公正性などが確保されるよう抜本的に見直すべきである。評価結果の賃金反映をただちにやめること。
- 2 総務サービス運営事業による総務担当の人員削減については、業務量に見合った復元措置を行うこと。
- 3 業務の継続性及び技術の継承が必要なことから、技術系職員を計画的に採用すること。
- 4 技術系職員及び専門的知識を要する職場の職員配置について、安易に事務職員で代替しないこと。
- 5 恒常的な非常勤職員配置職場については、速やかに正規職員を配置すること。
- 6 育児休業・介護休暇について、非常勤職員も含め、制度と運用の拡充と、有給化を拡大すること。また、保育特休、家族休暇、母性保護関係など改悪された特別休暇を復元し対象範囲拡大など、制度の拡充をはかること。
- 7 仕事と家庭生活が両立できる環境整備を進め、すべての職員が家族的責任を果たす権利が行使できるよう時短、超過勤務の制限などの子育てや介護支援制度の拡充を行うこと。
特に、小学校卒業以降といった、現行制度の適用とまらない家族への対応が必要な職員が働き続けられる休暇制度を創設すること。
- 8 高齢者部分休業制度にあたっては、本人の意向を尊重するとともに、制度を使いやすくし、安心して取得できるよう、人員配置を行うこと。
- 9 再任用にあたっては、希望者全員を任用するとともに、定数外として取り扱うこと。また、定年前の職種や勤務時間に係わらず、本人希望を尊重すること。
- 10 定年前退職者の再雇用制度を創設すること。また、非常勤（若年）特別嘱託員制度を再開すること。非常勤特別嘱託員の配置については、本人希望を尊重するとともに、正規職員の代替としないこと。
- 11 現業職場の廃止・縮小をせず、退職後補充を行なうこと。
- 12 「自己申告制度」については、人事管理強化や勤務評定に結びつけないこと。また、プライバシー保護を遵守するとともに、提出については、本人意思を尊重し、未提出を理由にした不利益な取り扱いを行わないこと。
- 13 副主査制度については、研修・資格等を拡大し、全ての職員を30歳で「副主査」に任用すること。職務内容上は、「主事・技師級」であることを明確にするとともに、配席順等の変更はしないこと。
- 14 技術職・専門職の昇任・昇格の枠の拡大を図るとともに、選考基準をはじめ誰でも納得できる公正・平等の昇任昇格を行うこと。また、事務系職員の主査級試験制度については、合格者枠の拡大、所属長評価を含む点数の公開などの改善を図ること。性別、思想信条、所属組合による差別はいっさい行わないこと。
- 15 主査級昇任試験制度を抜本的に改善すること。特に3類選考の合格枠を大幅に拡大すること。また、技術系職種においては、それに見合う制度とすること。
- 16 職場における人員配置や、仕事の配分、研修、昇任、昇格における直接、間接の男女差別を解消し、職域を拡大すること。
- 17 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントやモラルハラスメントなどが起こらないよう、以

下の対策にとりくむこと。

- ① 研修や啓発冊子等で、非常勤を含む全職員への指導を徹底すること。
 - ② 策定されたパワーハラスメント防止指針の対策及び復帰支援システムの一層の充実を行い、実効性を持たせること。ストレスドックなどの実施と費用負担を行うこと。
 - ③ 苦情・相談体制を充実するとともに、相談・苦情等を申し立てた職員に不利益が生じないようにすること。
- 18 大手前・咲洲庁舎の建物毎に男女別休養室を設置・拡充すること。
 - 19 冷暖房運転の期間と時間の拡大を図ること。
 - 20 庁舎内の防犯カメラの運用について、管理強化など防犯の設置目的以外の使用は行わないこと。
 - 21 委託契約にあたっては、労働関係法令を遵守することを契約書に明記するとともに、違反のないように委託業者を指導すること。
 - 22 出資法人への人件費補助の安易な削減は行わないこと。
 - 23 非正規労働者の均等待遇、正規職員化を進め、必要な法改正を国に働きかけること。
 - 24 少年サポートセンター育成支援室について
 - ① 府下各センター育成支援室には正規職員を複数配置し、うち1名は主査級以上にすること。
 - ② 非常勤職員を減員しないこと。

〔2〕組織・機構に関すること

- 1 教育予算、文化振興予算、環境関連予算の削減など、府民生活、福祉、教育の切り捨て、職員の労働条件へのしわ寄せを進めるのではなく、不要不急の大型プロジェクトの凍結・見直しなど、府民本位の財政再建にとりくむこと。
- 2 現業職場等の廃止・民営化・下請け「合理化」を行わないこと。
- 3 「府民お問合わせセンター」、「府民の声システム」では府民のプライバシー保護に万全を期し、府民サービス低下をきたさないこと。
- 4 消費生活センターについては、消費者行政の充実を図ること。また、相談業務をはじめ啓発事業、商品テストの外部委託化をやめること。
- 5 府有施設について、安易な統廃合や指定管理者の導入、「大阪版市場化テスト」は行わないこと。すでに指定管理者制度が導入されている施設も含めて、施設利用者への行政サービスを低下させないこと。施設運営にかかわっている職員等の雇用・労働条件を維持・確保すること。
- 6 「ドーンセンター」は、府立直営にすること。運営については、設置目的から、利用者の意見を十分反映させる体制を確保し、利用料金など、女性の社会活動を促進する場としての機能を拡充させるとともに、事業の安定・継続性、水準の確保を行うこと。施設運営に従事している職員等の雇用の確保、非常勤職員の均等待遇など雇用・労働条件を維持・拡充すること。
- 7 パスポートセンターの申請等の窓口業務については、府直営に戻すこと。
- 8 障がい者や高齢者が安全で快適に来庁利用できるよう、引き続き、段差の解消、通路の安全確保等、庁舎及び周辺の設備の改善整備を行うこと。
- 9 本庁機能を咲洲庁舎から撤退させ、大手前集約化を行うこと。

〔3〕府政及び府民のくらしと健康に関すること

- 1 想定される東海・東南海・南海地震などの大規模災害に対応し、府民の安全・安心を守るために防災対策の強化を図ること。

- 2 戦争を想定した「大阪府国民保護計画」による訓練は実施しないこと。市町村、府民、職員に対し、訓練の実施や参加の強要をしないこと。
- 3 大阪府情報公開条例に基づいて、「実施機関」に全ての府関係団体を含めること。
- 4 公文書、審議会等の公開の徹底を図ること、審議会委員には大阪労連の代表も加えるなど公平化を図ること。

〔4〕 平和と民主主義の擁護に関すること。

- 1 特定団体主催の各種行事等に行政組織を利用して、職員や関係団体を動員しないこと。解放大学講座や部落解放・人権夏期研修会など、特定団体主催の研修に職員を参加させないこと。
- 2 非核平和大阪府宣言を行い、大阪湾への核艦船の入港を認めないこと。
- 3 憲法の平和原則を遵守し、地方自治を尊重する立場で、日米軍事同盟の再編整備、有事法制の整備などによる軍事行動に係る大阪府への協力要請（大阪府の施設提供や、職員の動員等）については、拒否すること。
- 4 憲法違反の興信所条例（大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例）を廃止し、真の部落差別解消に向け一般施策や人権施策に名を変えた「同和行政」を完全終結すること。

〔5〕 女性の要求に関すること。

大阪府の女性施策については、男女差別撤廃条約、北京女性会議「行動綱領」等の視点で女性団体等府民の意見、要望を取り入れ実効あるものとするとともに、「府男女共同参画推進条例」「おおさか男女共同参画プラン」については実効性あるものにする。また、そのための組織体制、権限、予算を確保すること。

以 上