

2021年3月10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 小松



府職労2021年度 重点要求書

【1】 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。なお、労働条件等の変更にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。

【2】 賃金に関する要求

- ① 府職員、再任用職員、非常勤職員、府関係職員の賃金水準を大幅に上げるとともに、行政職2級・3級の最高号給滞留を解消すること。
- ② 非常勤職員に支給する一時金を正規職員と同水準（月数）とすること。
- ③ 年度途中に採用される職員に対し、採用日にかかわらず実費交通費を支給すること。
- ④ 相対評価結果の給与反映を中止すること。
- ⑤ 業務を通じて培った知識や能力を十分に発揮できるように、主査級への任用制度を改善するなど、職員が安心して職務に専念できる労働条件を整備すること。

【3】 長時間労働の解消等に関する要求

- ① 「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・厚生労働省）」にもとづく労働時間の管理・把握を徹底し、すべての不払い残業（サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等）を根絶すること。
- ② 時間外勤務の上限規制を厳守するため、職場の業務量に見合った人員配置をはじめ、必要な労働条件を整備すること。
- ③ 年度途中の欠員を直ちに解消するなど、長時間過密労働が生じないよう必要な措置を講じること。
- ④ パソコン一斉シャットダウンの導入にあたっては、業務に支障を生じさせないようにするとともに、時間外勤務申請の徹底、不払い残業（サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等）根絶につながる実効性あるシステムとすること。

【4】 職場環境の改善等に関する要求

- ① すべての職員が昼休みを完全に取得できるよう労働条件を整備すること。
- ② 在宅勤務や時差通勤、フレックスタイム制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、十分な労使協議を行うこと。
- ③ 夜勤や交替制勤務職場において職員が「ワンオペ（1人勤務）」状態とならないよう労

働条件を改善すること。

- ④ 職員が健康で快適に仕事ができるよう柔軟な冷暖房運転を行うこと。
- ⑤ すべての職場（建物ごと）に男女別休養室を設置すること。
- ⑥ すべての職場の空調設備や給湯施設等の老朽化点検と計画的な設備改修・更新を実施し、網戸の設置など執務環境の改善を図ること。また、冷蔵庫と電子レンジを設置すること。
- ⑦ 本庁舎のすべての建物とすべての府民センターに食堂を設置するとともに、内容の充実を図ること。

【5】休暇制度等に関する要求

- ① 非常勤職員の特別休暇を正規職員と同様の取り扱いにすること。
- ② 年次休暇の取得率を引き上げるため、休暇取得しやすい職場環境をつくること。
- ③ 産前産後休暇や育児休業、介護休暇など長期欠勤・休職の代替措置は年度途中であっても正規職員を配置するなど、職場環境を改善すること。
- ④ 診断書の提出などの運用を見直し、病気やケガのために療養するという本来の制度趣旨に沿ったものとなるよう病気休暇制度を改善すること。
- ⑤ 不妊治療休暇が実効性あるものとなるようにするとともに、制度の趣旨を十分に周知すること。
- ⑥ 障がい等のある子どもや不登校の子どもの介護等のための休暇制度を充実すること。
- ⑦ 育児部分休業、介護部分休業、介護時間と時間年休の併用を認めること。
- ⑧ 育児・介護等を理由に退職した職員（特に専門職種）の再任用制度を創設すること。

【6】災害時等の労働条件に関する要求

- ① 災害時の抜本的な職員の過重労働対策を行うこと。また、時間外勤務が過労死ライン（月80時間以上）を超えている職員数（所属単位）を公表すること。
- ② 職員が休憩時間を取得できなかった場合や代休を取得できなかった場合は、時間外勤務手当を速やかに支給すること。
- ③ 公共交通機関の最終出発時刻に間に合わない時間まで勤務した職員に対し、タクシー代を全額支給すること。また、過重労働対策の観点から職員の深夜帯までの残業が継続している場合は、タクシー利用を可能とすること。
- ④ 新型コロナウイルス感染拡大防止等により介護施設等への通所・入所が中止・自粛等を行ったため、職員が介護しなければならなくなった場合は、職務専念義務免除とすること。
- ⑤ 昨年10月以降に結婚した職員の結婚休暇の取得可能期間において、コロナ禍ということ踏まえ、柔軟に対応すること。
- ⑥ 災害発生時に、住民の安全・安心の確保するために、必要な予算と職員を増やすなど、労働条件を改善すること。また、職員が災害時でも十分に力を発揮できるようマニュアルの整備と周知徹底を行い、定期的な訓練を実施するなど、労働条件を整備すること。
- ⑦ 職員の安全が確保されるように現場の状況に応じ「危険回避・交通途絶回避のための

特別休暇」を運用すること。

- ⑧ 災害時に通勤困難となる職場や長時間にわたって公共交通機関が途絶している職場は、自動車通勤を認めること。
- ⑨ 防災拠点とならず、職員を危険に晒す咲洲庁舎から撤退し、大手前に集約庁舎を建設するなど、職場環境の改善を図ること。
- ⑩ 老朽化した庁舎や執務室の耐震対策など、労働安全衛生の向上を図るとともに、災害時にも迅速に対応できるよう自主電源の確保、簡易トイレの整備、男女別の仮眠スペース（寝具等）の整備など、職場環境の改善を図ること。また、職員の健康・安全面から感染症対策の消耗品費等を確保すること。

【7】福利厚生事業および労働安全衛生等に関する要求

- ① 希望者全員が人間ドックを受診できるよう枠の拡大を図るとともに、本人の費用負担を軽減すること。
- ② 非常勤職員を含め50名以上の職場において安全衛生委員会を毎月開催するよう周知徹底すること。また、50名未満の事業所においても安全衛生委員会を確立するなど、労働安全対策を抜本的に強化すること。
- ③ 実効あるメンタルヘルス対策に向けて、精神疾患による休職者の「職場復帰支援プログラム」にもとづき、本人の状態など十分考慮して柔軟に対応すること。管理職のメンタルヘルスに関する研修の充実、リハビリ出勤の制度化など、労働条件改善のため必要な措置を講ずること。
- ④ ストレスチェックの集団分析結果を、安全衛生委員会などで示し、職場環境改善に生かせるようにすること。

府職労の基本要求和要望

【1】賃金に関する要求

- ① これまでの給与制度改悪や賃金抑制・カットなどによって引下げた賃金水準を回復すること。
- ② 人事評価制度の目的につながらず、職員のモチベーションを低下させる相対評価は直ちに中止すべきである。また、評価結果の給与反映は直ちに中止すること。
- ③ オンコール手当の新設など、業務や職場の実態に応じた特殊勤務手当を支給・拡充すること。廃止した特殊勤務手当を元に戻すとともに、税務手当や放射線取扱手当を調整額に移行すること。
- ④ 一時金の職務段階別加算を廃止し、すべての職員に一律加算すること。
- ⑤ 育児休業、介護休業手当金は取得期間の全期間を当局責任で保障すること。
- ⑥ 現業職員の初任給と昇格基準を改善するとともに、行政職給料表を適用すること。
- ⑦ 非常勤職員の継続雇用や賃金引上げなど、非正規職員の労働条件を改善し、均等待遇を図ること。また、予算を理由にした勤務時間削減など、実質賃金を低下させないこと。
- ⑧ 専門職（少数職種を含む）における主査・課長補佐級の任用制度を改善するなど、職員が働きがいを持って十分に能力を発揮し、安心して職務に専念できる労働条件を整備すること。
- ⑨ 「雇用と年金の接続」を原則とし、再任用職員の専門的知識と経験の蓄積に見合う賃金引上げ、扶養手当や住居手当の支給など待遇改善を図ること。

【2】労働時間短縮等に関する要求

- ① 1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とすること。
- ② 府民サービスの低下や職場に混乱を持ち込み、時間外勤務の増加につながる「二部勤務制」を中止するなど、時間外勤務・恒常的残業の解消を図ること。
- ③ 時間外勤務は、原則として一日2時間、一週5時間、年間120時間の上限規制とすること。当面は、当局が設定した年間360時間の上限規制を厳守すること。
- ④ 通勤時間は1時間以内とし、人事異動の内示は一週間前に行い、本人希望や保育要件、本人や家族の健康状態への配慮、昇任を理由にした遠距離通勤を強制しないなど、労働条件の整備を図ること。

【3】働きやすい職場環境の改善等に関する要求

- ① 職員が健康で安心して働き、府民サービスを向上させるため、業務量や職場実態に見合う必要な人員増と定数配置を行うなど、労働条件改善のため必要な措置を講ずること。
- ② 障がいのある職員が働き続けられるように業務アシスタントを配置するなど、職場環境を改善すること。
- ③ 短時間勤務制度は、本人の選択権を保障するとともに、代替措置を行うなど、職場環境改善のため必要な措置を講ずること。また、短時間勤務制度取得中の異動や勤務成績評価での差別などの不利益取り扱い、任期付職員導入など、労働条件を悪化させないこ

と。

- ④ 現業職員がやるべき必要な業務は府直営とすること。職場環境を悪化させる民間委託をやめ、府民サービス向上と安心して働き続けることができる職場環境を整備すること。
- ⑤ 被服貸与については、作業実態に見合う安全なものとし、機能性と動きやすいものに改善すること。また、業務の必要性に応じて、防寒服を貸与すること。新規採用職員への業務に必要な被服は、配属後すみやかに貸与すること。また、非常勤職員も含め貸与対象を拡大すること。
- ⑥ 職員の安心・安全の確保、利便性の向上のため、大手前庁舎西館跡地周辺に集約庁舎を建設するなどにより、大災害時に防災拠点にならない咲洲庁舎から即時撤退すること。老朽化した庁舎や執務室の耐震対策など安全衛生の向上を図り、安心して職務に専念できる職場環境の改善を図ること。
- ⑦ 執務室スペースについては、課ごとに職員・非常勤職員等を算定し、当面「一人5㎡基準」を厳守し、その算定基準に会議室、書架、応接スペース等は含めないこと。

【4】休暇制度等に関する要求

- ① 2010年4月の特別休暇の見直しで廃止された特別休暇を復元すること。子どもの看護休暇をはじめ母性保護や育児や看護等の特別休暇を拡充すること。
- ② 年次休暇の完全取得や母性保護を守る生理休暇などについて、職場で制度の趣旨をふまえて周知徹底を図るなど権利行使のしやすい職場環境をつくること。
- ③ 介護を理由に退職することなく、安心して働き続けられる介護休暇制度に改善すること。
- ④ 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については、対象年齢を6歳まで拡大し、取得期間については特別養子縁組（監護期間・実習期間を含む）を開始してから3年間までとすること。

【5】福利厚生事業および労働安全衛生等に関する要求

- ① 地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充を図ること。廃止された福利厚生施設の復活も含めて充実させること。
- ② 優秀な人材の確保、青年・若手職員の生活改善のため、奨学金の借り換え制度を新設すること。
- ③ 定期健康診断については、安上がりの委託ではなく、使用者責任で職員の健康管理体制の充実を図ること。また、職員診療所を復活すること。
- ④ 人間ドックの内容の充実、希望者が全員受診できるよう枠の拡大を図るとともに、本人の費用負担を軽減すること。
- ⑤ 職員の健診結果を注視し、実態把握や原因解明に向けて、職員の健康対策をはかること。出向・派遣職員の健康実態等も把握し対策を講じること。
- ⑥ 労働組合も含む第三者委員会を設置するなど、セクハラ、パワハラなどハラスメント防止対策を拡充し、ハラスメントのない働きやすい職場環境と労働条件の改善を図ること。

⑦ 脳ドック、ストレスドック等の助成を希望する職員全員に拡大すること。定期健康診断において、検査項目に近見視力、歯科検診、骨密度検査を加えること。女性検診を毎年実施することとし、経過観察を指示された職員は必ず毎年受診の対象とすること。

【6】専門部及び各支部要求についても誠意をもって実現すること。