

# 自治労大阪府職現業労働組合 要求に対する回答

令和6年3月18日

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

1 従前からの労使慣行を厳守し、勤務・労働条件の改変にあたっては、事前協議制を尊重して遅滞なく協議を行い、一方的実施は行わないこと。

皆様方との良き労使関係につきましても、今後とも維持してまいりたいと存じます。

今後とも、勤務条件に関わるものにつきましても、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

2 現業職員のもつ地公法上の団体交渉権、協約締結権を尊重するとともに、交渉で確認した事項を遵守すること。

給与・その他の勤務条件にかかわる事項につきましても、労働関係法の趣旨に基づき、誠意をもって皆様方と協議を行ってまいりたいと存じます。また、交渉で確認した事項につきましても、基本的には遵守するものと考えておりますが、改変等が生じる場合は、十分協議してまいりたいと存じます。

今後とも、皆様方との良き労使関係を維持できるよう、適切に対処してまいりたいと存じます。

3 技能労務職給料表を大幅に改善すること。技能労務職給料表3級の水準を他府県並みに引き上げること。

技能労務職給料表は、国における行政職俸給表(二)を基本として制定しているものであり、技能労務職給料表3級の水準引き上げは困難でございます。

4 技能労務職給料表2級及び3級の最高号給での滞留問題を解消すること。

技能労務職給料表2級及び3級の最高号給に多数の職員が滞留していることについては認識しておりますが、現時点で給与上の措置を講ずることは困難でございます。

5 アウトソーシング並びに、新規事業計画や業務内容の変更、業務量増など勤務・労働条件の変更等については、各職場の労使協議結果をもとに、単組団体交渉で最終的に合意を得ることが原則である。合意妥結までの間に、勤務・労働条件等について見切り発車がないよう対応すること。

アウトソーシングなどに伴い、勤務労働条件に変更が生じる場合には、皆様方と十分協議してまいりたいと存じます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

6 各職場において、労働基準法等の関係法令を遵守し適正な業務が行えるよう取り組み適切な対応を図ること。

各職場においては、労働基準法等の関係法令を遵守し、適正な業務執行が行われるよう取り組んでいるところですが、今後とも適切に対応してまいりたいと存じます。

7 定年延長制度において、勤務・労働条件及び職場環境に変更が生じる場合は事前協議すること。加えて、各現業職場の職員構成で平均年齢が上がることにより生じる課題点を抽出し改善策を講じること。給与・その他労働安全面にかかる事項についても誠意をもって対応すること。

65歳への段階的な定年年齢の引上げについては、令和4年7月に提案・協議の上、新たな定年条例を制定し、年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行っているところです。

各現業職場における平均年齢の上昇につきましては、職種の特性や職員個人の健康状態などを考慮したうえで、個々のケースに応じて適切に対応してまいります。

引き続き、勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

8 定年延長に係る対応において、再任用制度の運用、及び勤務・労働条件については関係職場の状況等を考慮した適正な対応をすること。

定年年齢の引上げにかかる対応については、61歳となる年度以降から定年退職相当日までの間、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制」を導入しております。

また、定年年齢の引上げ移行期間中においては、皆様方との協議を踏まえ、定年退職後、65歳の年度までの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としている従前の再任用制度を、「暫定再任用制度」として存置しております。

勤務労働条件に関わる事項については、引き続き皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

9 現業職員の「労働に関する安全」と健康管理に留意した勤務・労働条件の改善を図ること。

職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法や大阪府職員安全衛生管理規程等の諸規程に基づき、職員の疾病予防、健康の保持増進のための各種健康診断、安全衛生教育の実施、快適な職場環境の確保に努めているところでございます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

10 職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度が実施されてきた。制度が実施されて10年が経過したこと。人事評価制度はアンケート等により絶えず検証を行ってきたこと。人事評価の目的は「職員の資質・能力及び執務意識の向上」であることから、目的に沿うよう改善することはもとより、人事評価制度そのもののあり方を検討するなど、労働条件の改善を図ること。

人事評価制度については、職員基本条例に基づき平成25年度から相対評価による人事評価制度を実施しているところでございます。人事評価の目的は、「職員の資質・能力及び執務意欲の向上」であり、令和6年度より、人事評価制度について見直しを検討しております。

11 36協定及び労働基準法第33条第3項の趣旨の徹底など、実効ある時間外勤務の縮減策を講じること。

時間外勤務等の縮減については、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」において時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底など様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めているところでございます。

平成17年度から年間360時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成21年度から午後9時までに執務室消灯なども行っており、働き方改革推進責任者（次長等）会議において定期的に時間外勤務実績の報告と一層の取組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところでございます。

また、大阪府庁版「働き方改革」（第1弾・第2弾・リニューアルバージョン）を策定し、長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。

更に、平成31年4月より「職員の健康保持や人材確保の観点」等から長時間労働を是正するために、人事委員会において勤務時間規則が改正され、時間外勤務を命ずる時間の上限等が定められたところでございます。

また、令和4年1月から、時間外勤務縮減と職員の更なる意識改革を目的に、勤務時間終了後に職員端末機を自動的にシャットダウンする「パソコン一斉シャットダウンシステム」を導入したところでございます。

職員の勤務状況については、総務事務システムにより管理・把握し、週休日を含めた時間外勤務について、事前届出・命令の徹底に努めているところであり、引き続き「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」を踏まえて適切に対応してまいりたいと存じます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

12 直営業務として存置された技能労務職場における人材の確保及び育成等を含め、技能労務職場の勤務・労働条件の充実を図ること。

- ① 技能労務職場全体の魅力を高め、採用等での志望者の拡大を図り、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を整えること。
- ② 女性活躍推進法の「事業主行動計画策定指針」では、採用から登用に至るあらゆる段階において女性活躍に向けた取組みを進めることが必要であると明記されている。技能労務職場における女性職員の活躍に向けて、地方公務員法第13条の平等取扱いの原則に反しない範囲で、女性職員の採用等拡大や昇任等による積極的な取組みを行い女性活躍に向けた勤務・労働条件の充実を図ること。

職員の任用にあたっては、地方公務員法に規定されている平等取扱いの原則や情勢適応の原則、任用の根本基準である能力実証の原則に基づき、適切に行うこととしております。今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと存じます。

13 平成26年「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」の基本的な方向性で、緊急対応など行政として直接実施する必要のある業務や障がい者雇用など府の政策判断により実施する業務については、直営業務として存置するものとされている。「技能労務業務のあり方に関する基本的な考え方」から約10年経過したこと。更なる現業職員による質の高い公共サービスを実施し府民サービスの向上を図るべく改善し、職の確立・業務の継承という意義を踏まえ、実態に適した存置職場拡大の検討など処遇改善を含めた勤務労働条件の改善を図ること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも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ます。

14 過重労働防止に努めるべく業務量に見合った適正な配置、職場の意見も配慮した勤務労働条件の適正な確保に努めること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも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ます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

15 災害時における現業職員の初動体制、勤務体制等の確立のため、必要な人員を把握し確保するなど勤務・労働条件の改善を図るとともに現業職員の危険回避に対しても努めること。

人員の配置については、所属長等のマネジメントとして位置付け、業務の廃止を含めた再構築や人員の重点化を行うなど、必要な業務量に見合った適正な配置にも努めることにより、今後とも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ます。

16 大阪府庁版「働き方改革」の目的は、「仕事の質を高め、組織パフォーマンスの最大化を図りつつ、職員の心身の健康確保、ワークライフバランス、女性活躍の促進等を加速させるため、府独自の働き方改革の取組みを推進する」とある。「組織風土の改革」「柔軟な働き方の実施」と府現労としても期待する取組みである。この働き方改革が先進的な大阪府独自の働き方改革として現業職場の勤務・労働条件においても、取組みの定着・発展と活用できるよう考慮すること。

令和4年6月には知事によるイクボス宣言を行うなど子育てしやすい職場環境づくりなど、ワークライフバランスの推進に努めております。

また、柔軟な働き方の例として、令和4年1月に導入したフレックスタイム制度については、より柔軟な働き方が実現できるよう、国の制度改正や職員アンケート結果を踏まえ、育児・介護等の要件のある職員に限定している「選択的週休3日制」を、原則として全ての職員が利用可とすることや、あわせて、コアタイム・フレキシブルタイムの見直しを図り、勤務時間をより柔軟に設定することを検討しているところです。

今後とも、他の自治体における取組状況も注視しながら、働き方改革の推進に努めてまいります。

17 本庁舎（大阪府公館含む）に係る事案については、労働条件の変更が伴う場合には、計画段階から速やかに協議すること。

本庁舎に係わる事案のうち、勤務条件に関わるものにつきましては、十分な協議のうえ、実施してまいりたいと存じます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

18

知事等専用車運転業務における勤務・労働条件について

- ① 知事等専用車運転業務は「安全な運行」に加え、個々で「確実な判断」を必須とする業務であることから、適切な職場運営の充実と改善を図ること。
- ② 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ③ 知事等専用車運転業務は、専用車ごとの専属ローテーションで担当が決定されている。専用車とは知事車1台、副知事車3台、議長車1台、副議長車1台の計6台である。担当については、知事車1台に2名、副知事車3台に3名、議長車1台に1名、副議長車1台に1名となっている。このことから必然的に知事車以外の担当者は1年通じて1台を担当し継続的に行う必然性が生じている。この現状は年次休暇の取得環境や代休処理、延いては超過勤務時間数においても個人格差が生じるだけでなく職員に対する負担の偏りも散見される。全運転業務職員と協議を行い、適切な人員配置及び業務に見合った体制を構築すること。
- ④ 定年延長制度に伴い運転業務職員の年齢層は確実に上昇していくことになる。安全な運行を執り行うためには各運転業務職員の日頃の努力だけに頼ることなく、勤務・労働条件を計画的に改善していくこと。

①・②・③・④ 庁用自動車等に関する職場運営の充実と環境の改善につきましては、要求の趣旨を踏まえ、運転業務職員と協議のうえ、引き続き努力してまいりたいと存じます。

19 守衛業務における勤務・労働条件について

- ① 守衛業務において庁舎の安心安全を図る観点から適切な職場運営、職場環境の改善を図ること。

守衛業務に関する適切な職場運営と環境の改善につきましては、要求の趣旨を踏まえ、今後とも努力してまいりたいと存じます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

20 出先機関電話交換業務における勤務・労働条件について

- ① 電話交換業務の各職場において適切な職場運営の充実と職場環境の改善を図ること。
- ② 電話交換職場における欠員は、職員にかかる負担も大きい代替要員の適正な確保や採用等により、勤務・労働条件並びに職場環境の改善を図ること。加えて長期に渡る病気休暇での欠員も同様の負担を招くこととなるため、各電話交換職場の実態を調査し改善を執り行うこと。
- ③ 「有給休暇取得の義務化（5日の取得）」を踏まえた職場環境づくり、職員が気兼ね無く計画的な年次休暇の取得促進を図ること。
- ④ 電話交換手の業務は、閉鎖的な空間で執り行う職場が大半であり、休憩も同一空間で取得している現状が多い。各職場の管理者は、障がい者雇用された職員に対し合理的な配慮を取り図る責任がある。さまざまな事柄で見える化が推奨されている中、閉鎖的な空間での業務執行が適正であるか検証すること。
- ⑤ 電話交換職場の執務環境は、業務性質（騒音対策）或いは建物の構造が原因で独立することが多い。各職場の所属長は適正且つ働きやすい職場環境づくりに努めること。

- ①⑤ 各職場においては、所属長等による適切な職場運営の充実や職場環境の改善が行われるよう努めているところです。今後とも、適切に対応してまいります。
- ② 職員の年度途中退職や病気休暇等に対する代替措置については、職場の実態を踏まえ、必要に応じて非常勤職員を措置しているところでございます。今後とも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ます。
- ③ 「有給休暇取得の義務化」については、令和2年4月に技能労務職員就業規則の改正を行っております。また、5月のゆとり週間及び11月のゆとり推進月間の通知を活用し、年5日以上年次休暇の取得を徹底するよう、周知を行いました。今後とも、取得状況を確認し、5日の取得ができていない職員に対して取得を促すよう関係部局へ周知を行うなど、適切に対応してまいります。
- ④ 電話交換手の快適な職場環境づくりについては、今後とも、日頃から上司等が積極的にコミュニケーションを図るなど執務状況等の把握に努めてまいります。



## 2.1 動物愛護管理センター及び各支所における勤務・労働条件について

- ① 動物愛護管理センターの業務は、動物愛護の普及啓発と飼養管理等の業務において大阪府の重責な役割を担っている。特に動物愛護管理センターは、直接的な公共サービスと府民ニーズに寄与することを最重要とした施設であり、同施設に従事する全職員は動物愛護の一翼を担うことが責務であると考えている。保護（捕獲）等された動物等を府民に安心して譲渡できるように、譲渡を目的として躰等を含めた飼養管理を行うなど、府民サービス等への努力を継続して行っている。これらの業務は職の継承の必要性、更なる府民サービスの向上という観点から継続的かつ適切な職場運営が図られるよう検証し勤務条件の充実と改善を図ること。
- ② 動物愛護センターに従事する職員において、緊急要請による対応など行政として直接実施する業務は行政、技術員、現業職員と適切な連携が図れるよう勤務条件等を考慮すること。
- ③ 庁用自動車等は、点検・整備に努めるなど職場運営の充実と環境の改善を図ること。
- ④ 職員の健康管理、安全衛生面の徹底を図るべく、破傷風ワクチン等の接種を行うこと。
- ⑤ 動物愛護管理センターでは、野外作業が多い業務内容・業務環境を踏まえ同センターの予算の範囲内で適切に対処できるよう努めているが、本来、業務における制服（作業服）とは職員であるという意識付け並びに安全面、快適面を含め重要なツールである。同センターの予算範囲での対応ではなく、労働環境、昨今の気象変動を配慮し被服として貸与を行うこと。
- ⑥ 動物愛護管理センターにおける職員バスの運行については、職員並びに職場等の意見を反映できるよう努めること。職員バスの運行に関して繰り返し同様の要求要望事案が発生する場合は動物愛護管理センター独自で勤務・労働条件を合理的な改善ができるよう図ること。
- ⑦ 動物愛護管理センターは、近隣にコンビニエンスストア及び自動販売機が無い環境下にある。職場環境の改善を図ること。

- ① 動物愛護管理センターの業務内容を踏まえ、より良い職場環境となるよう、引き続き職員の意見聴取や現場の状況把握に努めながら職場運営を図るとともに、今後も職場環境の充実を図ってまいります。
- ② 放浪犬出没の通報を受けての捕獲及び負傷動物の保護など府民からの緊急要請を受けた場合は、獣医師職員と技能労務員が業務の内容に応じ対応しているところ。今後も引き続き職員の意見聴取や現場の状況を把握し、職員間で適切に連携できるように努めてまいります。
- ③ 業務に支障が生じないよう、予算及びリース契約の範囲内で、適切に対処し

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

てまいります。

- ④ 動物愛護管理センターにおける破傷風ワクチン等の接種については、ワクチン有効期間なども踏まえ、予算の範囲内で、適切に対応してまいります。
- ⑤ 野外作業が多いといった動物愛護管理センターの業務内容・業務環境を踏まえ、職員の要望も聞きながら、職員の健康を最大限配慮の上、適切に対処してまいります。
- ⑥ 職員バスの運行に関して、羽曳野市から場内を通行する職員の安全を確保するようにとの指導があったため、これまでの乗降場所が駅から遠い場所に変更となった。職員の安全確保が理由であることから元の場所に戻すことは難しいが、環境農林水産総合研究所及びバス会社の理解を得て、職員の利便性を一定確保するため、場内で方向転換せずに降車できるようにするなど工夫を行っているところ。今後も職員の意見聴取に努め、適宜、環境農林水産総合研究所と協議してまいります。
- ⑦ 自動販売機の設置については、必要な手続きを経て11月8日から事業者の公募を始め、12月19日に設置したところ。

22 職場及び職務別の労働安全衛生対策を図り、心身の健康の保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実するとともに、指曲がり症や腰痛検査等については対象職員を拡大すること。

職員の健康管理については、安全衛生管理規程等に基づき、一般定期健康診断のほか、特別健康診断、胃集団検診、大腸検診、女性検診等を実施し、心身の健康の保持・増進に努めているところでございます。

地方職員共済組合における「55セルフドック」については、令和5年度から人間ドックへ1本化するとともに、55歳以上の職員にかかる前立腺がん検査を基本項目へ追加するなど、「55セルフドック」と同様の措置を講じているところでございます。

なお、人間ドックにおける胃カメラについては、令和5年度より自己負担なしで選択できることとし、オプションの脳ドックについても、地方職員共済組合から一部助成することで、職員の費用負担の軽減を図ったところでございます。

メンタルヘルス不調の予防や早期ケアについては、職場の管理監督者や一般職員を対象としたメンタルヘルスセミナーのほか、産業医や保健師による保健指導や健康相談を実施しているところでございます。

また、長期休業者に対しては、「大阪府職場復帰支援プログラム」のもと、「ストレス相談室」において専門産業医等による面談等の個別ケアを行うなど、総合的対策を講じているところでございます。

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

さらに、地方職員共済組合では、疲労回復やストレス解消方法等を記載した啓発冊子等を全職員に配布するとともに、年5回まで無料で相談できる「こころの健康相談窓口」を設置し、職員に周知しているところでございます。

ストレスチェック制度については、その結果を活用したセルフケアを行うとともに、一定集団ごとの集計・分析結果を元に管理監督者を対象としたストレスチェック集団分析結果活用研修を実施しているところでございます。

作業及び作業環境に起因する健康障害を早期発見し、職業性疾病の発生を防止するため、情報機器作業や特定化学物質等取扱業務など、その種類及び有害要因に対応した特別健康診断を当該業務に従事する職員に対して実施しており、産業医による職場巡視などを通じて、適切な作業環境の確保に努めているところでございます。

なお、腰痛検査につきましては、重度心身障害者介護等業務従事者を対象とした特別健康診断の一つとして実施しているほか、指曲がり症や腰痛等の健康問題に悩みのある方につきましては、随時、産業医及び保健師が健康相談や保健指導を実施しております。

今後とも、職場における労働安全衛生対策の向上に努めてまいりたいと存じます。

23 現業職から一般行政職等への任用替えにおいては、非現業業務や人間関係に戸惑い、精神的ケアが必要になるほどに事態が深刻化している事例がある。任用替え対象者のメンタルヘルス対策を引き続き講じること。

転任後の職員については適時、近況の把握に努め、対応を行っているところであります。

併せてメンタルヘルス対策として、業務に対する不安や悩み等を相談し、心身ともに健康で業務に従事できるよう、産業医・保健師による健康相談をそれぞれの事例に応じて引き続き行ってまいりたいと存じます。

24 有害物質等が府有施設内に現存しているか調査し、現存していた場合は理由を付して説明し、なおかつ従事している職員の健康管理や今後の対応策について必要な措置を講じること。

府有施設内における有害物質につきましては、各施設管理者及び安全衛生管理者が各種関係法令に基づき、適正な管理に努めており、「有害物質等取扱い屋内作業場の環境測定結果」を報告する際には、職場における化学物質対策について周知しているところですが、より一層、安全に対する意識啓発の向上を図るため、安全週間、労働衛生週間等あらゆる機会を通じて職員の健康管理の徹底について、引き続き周知してまいりたいと存じます。

なお、法令に基づく作業環境測定の結果、必要な場合は、現場確認を行ったうえで、産業医から助言指導を行うなどの対応を行っております。

今後とも、有害物質の取扱業務に従事する職員の健康管理につきましては、労働安全衛生法及び本府の健康診断実施要綱に基づき、必要な職員に対し、必要な回数の特

【R5 大阪府職現業労働組合回答】

別健康診断を実施するなど、有害業務に起因する健康障害の防止に努めてまいります。

25 現業職場及び休養室の環境改善を行うこと。

職場環境につきましては、より快適なものとなりますよう、今後とも適切な運用に努めてまいります。

26 業務実態に対応した被服等が貸与できるよう措置を講ずること。

被服貸与につきましては、従来から業務に見合った貸与に努めているところであり、今後とも努力してまいりたいと考えております。

なお、汚損等により使用に耐えられない被服については、再貸与制度により対応しているところでございます。