

2024年2月27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 康則

## 府職労2024年度要求書

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、非常勤職員を含む)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。とりわけ中堅・ベテラン職員の賃金引上げを重視すること。また、地域手当の府下一律支給を堅持し、上げること。
- ② 会計年度任用職員の賃金については、常勤職員と同じ給料表を適用し、初任給を基礎とし、勤続年数や職務経験に応じて最高号給に至るまで経験加算すること。退職手当、地域手当、扶養手当、住宅手当、特殊勤務手当等についても常勤職員と同様に支給すること。
- ③ 条例の趣旨を逸脱し、労働条件の改悪を押し進め、職員の意欲を低下させ、職場に混乱を持ち込む「相対評価」は直ちに中止すべきである。また、不当な雇い止めやパワハラなど労働条件の改悪につながる非常勤職員の評価制度についてもやめるべきである。「新人事評価制度」の評価結果にもとづく賃金反映を撤回すること。
- ④ 一時金の「職務段階別加算」を廃止し、全職員へ一律に加算すること。勤勉手当への「評価結果」の反映、扶養手当の算出基礎からの除外を撤回すること。再任用職員の一時金支給月数を常勤職員と同じ月数にすること。非常勤職員については、勤務時間にかかわらず全員に支給すること。
- ⑤ 再任用職員の賃金については、定年退職時と同じ級を適用し、定年退職時の7割以上の水準を維持すること。また、扶養手当や住居手当をはじめ、定年前職員と同じ手当を支給すること。
- ⑥ 職務経験や専門性を発揮し、民主的・安定的な行政運営を行うためにも、誰もが行政職給料表4級の水準に到達できる制度に改善すること。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。
- ⑦ 通勤手当については、働き方改革や職員の利便性の観点からも実際の通勤経路にもとづき全額支給すること。交通用具使用に係る通勤手当の引上げ、駐車場、駐輪場等の費用を支給すること。
- ⑧ 在宅勤務や出張先等で止むを得ず、職員が自分の携帯電話等を使用しなければならなかった場合、通話料等について実費弁償すること。

- ⑨ 夜間・休日の公用携帯電話による持ち帰り対応、自宅待機(呼び出し)業務に対応する職員に対し、業務を行った時間は時間外勤務扱いとするとともに、オンコール手当を支給すること。

### 3. 長時間労働の解消等に関する要求

- ① 異常な長時間・過密労働や恒常的な残業をなくすため、抜本的な職員の過重労働対策を講じること。大阪府の定める年360時間、月45時間の上限規則を厳守し、業務量に見合う人員増など労働条件の改善をはかること。
- ② 職員の健康管理と過労死等の防止の観点から、所属単位の過労死基準(月80時間)を超える職員数を明らかにし、具体的な対策を講じること。
- ③ 4週間単位の勤務時間の割振り変更(フレックスタイム制度)の実施にあたっては、職員の自主的な意志による申請を遵守し、上司から同意を促したり、推奨したりすることのないよう徹底すること。
- ④ 「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。また、管理監督者等による不払い・サービス残業を助長する言動を行わないよう周知徹底すること。こうした事態(管理監督者の言動がきっかけとなって不払い・サービス残業をしている実態)が明らかになったときは、直ちに所属名と管理監督者名を公表するなど正措置を講じるとともに、適正な時間外勤務手当を支給すること。
- ⑤ 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、時間外勤務手当を支給すること。
- ⑥ 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に必要な措置を講じること。
- ⑦ 2025大阪・関西万博の準備等を理由にした他部署の職員の削減や任期付職員の導入等を行わず、必要な職員は増員し対応するなど、労働条件を整備すること。
- ⑧ 入所型施設(子どもライフサポートセンター、一時保護所等)の職員の休暇取得や長時間労働を解消するため、正規の看護師を複数配置するなど労働条件の改善をはかること。

### 4. 職場環境の改善等に関する要求

- ① 労働条件の改善は、職員の働きがいと快適な職場環境につながり、府民サービスの向上が実現できる。また、新型感染症の蔓延や甚大な災害時であっても住民の安全と生活を守るために、十分対応できる職員体制が必要である。そのためにも業務量に見合う必要な職員を増やすなど、労働条件の改善をはかること。
- ② 全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。
- ③ 在宅勤務や時差通勤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こと。職場実態を無視した拙速な拡大を行わず、十分な労使協議を行うこと。
- ④ 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)」状態にならないよう労働条件を改善すること。
- ⑤ 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。

- ⑥ 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。また、冷房の運転基準において「外気の取入れ」を条件にする場合は、網戸の設置を徹底すること。
- ⑦ 全ての職場(建物ごと)に男女別休養室を設置すること。
- ⑧ 全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、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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 職員の名札については、職員の安全等を確保し、安心して業務ができるよう「職員の名札着用に関する基準」を見直し、ひらがな表記や姓のみの表記にするなど、労働条件の改善を図ること。

## 5. 休暇制度等に関する要求

- ① 非常勤職員の病気休暇、生理休暇、子の看護休暇、短期介護休暇等について、常勤職員と同様に有給とすること。
- ② 年次休暇の取得率を上げるため、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、育児休暇はもとより、長期の病気休暇(休職)や部分休業・休暇に対する正規の代替職員の配置を行うこと。年度当初に「余裕人員」を配置し、欠員が生じないようにするなどの措置を講じること。
- ④ 家族休暇、リフレッシュ休暇を復活させること。
- ⑤ 3人以上の子を養育する場合の子の看護休暇の取得日数を拡充するとともに、子の看護休暇の対象範囲を拡大すること。
- ⑥ 不登校の子を養育する職員が取得できる休暇制度を創設するとともに、介護休暇等の要件に「子どもの不登校」を位置付けること。
- ⑦ 障がいのある子を養育する職員が取得できる休暇制度を創設すること。
- ⑧ 台風や大雨などの自然災害時に職員の安全が十分確保できるように、計画運休等の実施にかかわらず、必要に応じて特別休暇の対象とするなど柔軟な対応を行うこと。また、保育所や学校が閉所・閉校、学級閉鎖等となった場合の特別休暇を創設すること。
- ⑨ 病気休暇・休職制度の「療養に専念させる」という趣旨をふまえ、7日未滿の病気休暇の場合は診断書の提出を原則不要とするなど、抜本的な改善をはかること。病気休職に伴う代替職員の確保など必要な措置を講じること。
- ⑩ 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。
- ⑪ 誰もが安心して育児短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度を活用できるように、代替職員を正規職員で配置するなど労働条件や職場環境の改善など必要な措置を講じること。
- ⑫ 女性職員の健康を守り、母性保護のため、生理休暇の取得しやすい職場環境を実現するための具体的な取り組みを行うこと。また、生理休暇の取得実績を明らかにすること。
- ⑬ 営利企業への従事等の制限に係る許可については、日本国憲法第15条の「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」との規定を踏まえ、安易な副業・兼業の拡大は行わず、運用等について十分な協議を行うこと。

## 6. 福利厚生事業および労働安全衛生等に関する要求

- ① 定期健康診断など健康管理体制の拡充をはかること。人間ドック等の検診内容や受診枠の拡充をはかること。
- 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。府民センター等においては、庁舎管理者との定期的な意見交換等を行うこと。
- ③ ストレスチェック制度は、個人情報保護と不利益防止の措置を徹底し、集団分析結果等を職場環境の改善につなげること。産業医による相談体制の強化、産業カウンセラー等の専門家の配置、メンタルヘルス研修の充実など、メンタルヘルス対策の抜本的強化をはかり、メンタルヘルスの事前防止、精神疾患等休職者の職場復帰に向けて必要な対策を講じること。現職場への復帰が困難な場合は異動も含めて検討するなどの必要な対策を講じること。また、休職者のリハビリ出勤については通勤手当を支給すること。
- ④ 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すること。また、あらゆるハラスメントを起こさせないため、啓発活動や研修の充実など実効ある対策を強化し、働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。

以上