

2026年 1月20日

大阪府知事 吉村 洋文 様

自治労大阪府職員労働組合総務支部
支部長 松田 章義

2026年度総務支部要求書

私たちは、自治体労働者としての権利と生活を守るため、次のことを要求します。

1 組合員の労働条件に関わる諸要求の取り扱いについて

府労連・自治労府職・府現労が要求する事項はすべて、支部としても要求する組合員総意の事項であり、各要求において具体的な職場、組合員に関わる事項にあつては、支部と誠実に協議し誠意ある回答を行うこと。

2 勤務・労働条件の改善について

- (1) 人員不足により過重労働とならないよう、また、職員が精神的負担を感じることをのさないよう勤務・労働条件の改善を図ること。
- (2) 現在発生している欠員は速やかに補充するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。
- (3) 現業職場についてはこれまでの支部との確認事項を遵守し、次の事項について誠意ある対応を行うこと。
 - ① 退職者の補充を行うなど、勤務・労働条件の低下を招くことがないよう努めること。
 - ② 職場の民営・下請化に伴う勤務・労働条件の変更に關わる事項は事前に協議すること。
- (4) 生理休暇・妊婦の通勤緩和など母性保障のための諸権利を行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。
- (5) 育児休業、育児時間などの特別休暇、介護休暇・欠勤が必要に応じて完全に行使できるように配慮するなど、勤務・労働条件の改善を図ること。
- (6) 「相対評価」結果を給与へ反映させる人事評価制度は、労働条件を悪化させ、職員のやる気を根本から削ぐため、給与に反映しないこと。

3 職場・労働環境の改善のために

- (1) 庁舎出入口の、防犯対策、雨対策について強化する等、職場環境の改善に努めること。また、緊急時の避難体制を強化すること。
- (2) 咲洲庁舎については、特に、空室への防犯対策や、災害時に役立つ簡易トイレ・寝袋・食糧・保温キット・水などの救援物資の備蓄を行うなど、職員の安全等を確保すること。
- (3) 働き方改革でテレワークなど行われているが、職員が負担に感じるような管理強化にならないよう労働環境の問題点などを把握・検証するなど、職員の勤務・労働条件を悪化させないようにすること。
- (4) 台風や有事の際、帰宅難民を出さないため、特別休暇等の取り扱いについて、早めに職員等に案内すること。
- (5) 本館、別館外壁工事等について、執務室に影響が及ばないように行うこと。
- (6) 大阪マラソンなどの行事のボランティア募集について、職員が負担に感じるような強要はしないこと。

- (7) 咲洲庁舎のトイレ工事等で音が出たり、振動が出たりして執務室に影響する場合、事前に工程表など提示し説明すること。

4 職員の健康管理について

- (1) 治療と仕事の両立支援をはかるため、療養中等の職員に対する勤務制度の拡充を図ること。
- (2) 病後の過重労働を強いることがないように所属長等の認識を徹底させるなど、職員の健康管理に努めること。
- (3) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、被害を受けた職員は精神的苦痛により健康被害を受けることが多いため、実効ある対策を行うこと。
- (4) 咲洲庁舎に勤務する職員に、高層ビル勤務者特有の健康対策（地震の揺れから起こる体調不良）を行うこと。
- (5) メンタルヘルス予防に向けた総合的対策を行うこと。
- (6) 労働環境及び業務内容が起因となる疾病に罹患した場合は、誠意をもって対応すること。
- (7) 在職中の労働環境及び業務内容が起因となる疾病が、退職後に発症した場合は、誠意をもって対応すること。

2026年度総務支部要望事項

- (1) 人員配置は超過勤務が発生することがないように適正に行うとともに、当初予測を上回る業務量の増、年度途中の欠員などが発生した場合は、支部と協議して適切な対応を行うこと。
特に組織改編等に伴う初年度など、業務加重が見込まれる職場への重点的な人員配置を行うなど、職員の勤務・労働条件の低下を招くことがないように努めること。
- (2) 人事異動は本人希望を尊重し、発令の1週間前に内示することや、通勤時間・家庭責任・通学・母性保障などの生活実態と、職員の健康管理なども十分考慮すること。
- (3) 女性職員が多様な経験を積むことができる人事配置、職務分担を行うこと。
- (4) 大阪府の規則、規程等で現業職員を規定する場合の「単純な労務に雇用される者」という表現を職の現状に即してすべて改めること。
- (5) 現業職場における「技術の継承」を行うため、数年先を見据えた適切な人員配置（新規職員の採用）を行うこと。
- (6) 府庁版給与改革による降格により昇給がないとされた職員の士気高揚、また、技能労務職に係る懸案事項等について、速やかに解決を図るため、総合的な人事制度を構築すること。
- (7) 希望降任制度の運用にあたっては、本人の生活状況などを考慮して、自己申請による復帰制度を設けること。
- (8) 不当な退職勧奨は絶対に行わないこと。「キャリアシート」は任意性を厳守すること。
- (9) 大手前と咲洲との庁舎分断は、府民・職員にとって支障があるとともに、地震時には相当の危険が伴う。咲洲からの庁舎撤退を早期に実現すること。
- (10) パソコン活用のための体系的研修の機会を充実するとともに、職員へのフォロー体制に留意すること。総務サービスセンターに係る各種申請手続きを分かりやすくすること。
- (11) 入札契約制度改善が、職員の業務負担増加につながることを防ぐよう、契約局設置の理念を再確認して対処すること。
- (12) 研修に数時間必要なオンライン研修は業務の妨げになるため、研修方法を検討すること。