

令和4年度 市労組連「賃金確定要求」に対する回答（案）

要 求	回 答 （案）
<p>【労働条件関係要求】</p> <p>3. 新型コロナウイルス感染症から健康と命を守るために次のことを要求する。</p> <p>(1) 子ども、教職員、職員のPCR検査を実施すること。</p>	<p>医師の判断により発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して、PCR検査が実施されている。また、厚生労働省は、季節性インフルエンザとの同時流行に備え、一般用抗原定性検査キット（OTC）を各自で備えることを推奨している。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けて、基本的な感染予防対策の徹底とともに、国等の動向に注視し、引き続き各職場等において取組を進めるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p>
<p>5. 正規職員と非正規職員間の不合理な待遇差の解消を行い、均等待遇を実現すること。2020年10月15日の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえた対応を行うこと。非正規職員（任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む）について下記の改善を図ること。</p> <p>(1) 常時勤務が必要な職種は、正規職員として採用すること。</p> <p>(2) すべての非正規職員に正規職員と同等の手当、一時金、退職手当を支給すること。休暇、労働安全衛生、共済、労働災害、福利厚生等について、非正規職員にも「均等待遇」として保障すること。</p> <p>(3) 業務に関する研修をきちんと保障すること。</p> <p>(4) 正規職員への任用替えをすすめること。</p> <p>(5) 長期間非常勤（非正規）職員として勤務を継続してきた職員の無期転換の制度を創設すること。</p>	<p>任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員について、健康診断やストレスチェック等、法に基づき実施しており、公務災害が発生した場合の補償についても正規職員と同様に実施しているところであるが、引き続き国や他都市の状況を注視してまいりたい。</p>

要 求	回 答 (案)
<p>【労働安全衛生・福利厚生関係要求】</p> <p>1. 新型コロナウイルス感染症から健康と命を守るために労働安全体制を強化すること。</p> <p>2. 高齢期職員の労働安全体制を抜本的に見直し、強化すること。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組みを進めるよう通知しているところである。</p> <p>今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、高年齢労働者の働き方について、各所属が加齢に伴う心身機能の変化等を踏まえ、現場実態に応じた適切な配慮を講じることができるよう、引き続き健康管理・安全管理についての情報発信や啓発等に取り組んでまいりたい。</p>
<p>3. メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・退職後の職場復職が円滑にすすむよう「病気退職者の復職支援」の制度を改善すること。</p> <p>4. 年次有給休暇・特別休暇を取得しやすい職場環境を整えること。</p>	<p>退職者のうち心の健康問題による退職者の割合が依然として高い状況の中、心の健康づくり対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。</p> <p>引き続き、職員相談事業や啓発活動、職員への教育・研修等心の健康づくり対策を計画的に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、病気退職者の復職支援については、管理監督者向けの「管理監督者向けてびき（職場環境改善・復職支援）」に沿って実施している。</p>
<p>5. 職場におけるパワーハラスメント根絶にむけ、「パワーハラスメント防止指針」にもとづき実効あるとりくみを行うことや相談窓口の改善など必要な施策を早急に講じること。</p> <p>6. 「服務規律」「成績主義」の強化、「分限処分」を前提とする指導強化によって発生するパワーハラスメントを防止するとともに、是正すること。</p>	<p>パワーハラスメント対策については、安全衛生管理の観点から取り組むとして、平成27年9月に指針及び運用の手引きを策定し各所属に相談窓口を設置するとともに、平成28年4月には外部相談窓口を設置したところである。引き続き、これらの取組みが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、研修等の機会を通じて職員に対する啓発を行うなどにより取組を推進してまいりたい。</p> <p>なお、相談窓口の設置等については管理運営事項であるが、総務局として、外部相談のあり方を含め検討を行い、相談体制の充実に努めていく。</p>

要 求	回 答 (案)
<p>8. 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業・他都市の実態を調査し、安心して働き続けられる制度保障を行うこと。</p> <p>(1) 正規・非正規職員を含めた制度として改善すること。</p> <p>(2) 事業内容の充実をはかること。</p> <p>(3) 互助会への雇用者負担を行うこと。</p>	<p>職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。</p> <p>福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要である。</p> <p>本市の福利厚生事業については、地方公務員法第 42 条の趣旨を踏まえ、また、平成 22 年度に国より公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容にも留意したうえで、他都市の状況等を注視しながら、今後とも適切かつ公正な福利厚生制度の構築に向け、取り組んでまいりたい。</p> <p>互助会への公費負担については、他都市の状況等に鑑みて困難である。</p>
<p>9. 労働安全衛生のとりくみを充実させること。</p> <p>(1) 大阪市安全衛生常任委員会に市労組連該当単組を参画させること。</p> <p>(2) 労働基準法や労働安全衛生法等を遵守し、職員の安全及び健康確保並びに快適な職場環境の形成をすすめること。また、そのための予算措置をすること。</p> <p>(3) 仕事による強いストレスや過重な仕事による精神疾患、脳・心臓疾患等に罹患することを防止する取り組みを積極的に行うなど、職員の健康管理に努めること。特に負荷の高い業務に従事している職員に対する勤務時間管理や体制面での配慮をすること。</p> <p>(4) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善を行うこと。</p> <p>(5) 健康診断、がん検診の充実、自己負担軽減を図ること。</p>	<p>大阪市安全衛生常任委員会については、委員会のあり方を含め検討してまいりたい。</p> <p>職場の安全及び健康確保並びに快適な職場環境の形成については、法を順守し、実施しているところである。</p> <p>職員の健康確保については、労働安全衛生法に基づく健康診断や長時間勤務職員に対する産業医による面接指導などを実施してきたところである。加えて、平成 23 年度からは、心の健康づくり対策が積極的に取り組むべき重要な課題であるとの認識から、ストレス調査を実施してきたところであり、平成 28 年度からは、平成 27 年 12 月施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しているところである。引き続き、職員の健康確保を目的として取り組んでまいりたい。</p> <p>休憩室等の設置・改善については、研修等において安全衛生関係法令における庁舎整備に関する内容の周知啓発に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、健康診断の充実については、今後も関係法令等を注視しつつ実施してまいりたい。</p>

要 求	回 答 (案)
<p>10. 職員に通勤、職務遂行上に感染症対策として不可欠なマスク等を必要数支給すること。そのための予算措置を行うこと。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組みを進めるよう通知しているところである。</p> <p>今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p>