

2019年度 支部要求書

2019年5月30日

大阪府商工労働部長
西田 淳一 様

大阪府職員労働組合商工労働支部
支部長 奥田 和重



憲法と地方自治の本旨を基本とし、「全体の奉仕者」として府民の役に立つ仕事を提供し、民主的かつ効率的な職務遂行を保障するための賃金・労働条件の確立が必要です。この賃金・労働条件について、2019年3月20日に開催した大阪府職員労働組合商工労働支部定期大会の決定に基づき、下記のとおり要求します。ついては、誠意をもって回答されるよう強く求めます。

1 労使関係に関すること

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

2 労働条件に関すること

- (1) 部当局は、パワハラ、セクハラ等がないよう職場の環境を整えること。
- (2) 組織、機構、人員配置の見直しについては、労働条件を悪化させないこと。
- (3) 欠員は速やかに補充するなど適切に人員配置し、欠勤、休職については、全期間に渡り非常勤職員等の措置を講じるなど労働条件を悪化させないよう職場環境を整備すること。
- (4) 業務量増が見込まれる部署については、必要な人員増を行うなど労働条件の改善に努めること。
- (5) 月に45時間以上の時間外勤務がないよう職場環境を整備すること。
- (6) 公共職業能力開発施設の職業訓練基準の改正ないし運用の変更に伴う指導員の労働条件等の改変にあたっては、十分な協議を行うこと。
- (7) 委託業務については、職員の労働条件を悪化させることがないよう職場の環境を整えること。原則として委託者が作業従事者である受託者に対する直接の指揮命令権を有さず、委託業務の内容・手順等を契約で定め、受託者の技術及びノウハウにより業務を行うこととなっているのでこれを遵守し、職員の負担が増えることがないよう労働条件の改善に努めること。
- (8) 計量検定所の開庁時間について、時差出勤をなくすなど労働条件の改善に努めること。

3 賃金、休暇等に関すること

- (1) 職業訓練手当は、職員の特殊勤務手当に関する条例第17条及び第24条第2項に基づき、職業訓練の業務に従事した日数に応じて支給されるものであり、職にあることにより支給されるものではないことから、特殊勤務手当に関する条例どおり、職業訓練指導員免許を保持していない職員及び48講習を受講していない職員に対しても職業訓練指導員業務に従事した時は支給すること。(担当として訓練を指導した職員全員に支給すること。)
- (2) 副校長及び障害者校の訓練指導援助室長に対する職業訓練手当の支給については、支給範囲を明確化し、職業訓練の業務に従事したときは職業訓練指導員免許を保持していない職員及び48講習を受講していない職員に対しても職業訓練手当を支給すること。
- (3) 職業訓練手当の支給する業務内容の基準を明確化し誤支給の時効消滅を防ぐため直ちに関係職員に対して説明するとともに適切に支給すること。
- (4) 職業訓練手当に係る減額条項は、速やかに改善するよう努めること。
- (5) 誤支給を防ぐため、平成31年1月24日付で通知された再発防止策を直ちに実施するとともに、職業訓練手当の支給手続きは、他の特勤手当同様、本人から申請できるように検討すること。
- (6) 人材育成課の職員に対しても職業訓練指導員業務に従事したときは職業訓練手当を支給できるよう条

例の改正を検討すること。

- (7) 人材開発センターの職員に対しても職業訓練指導員業務に従事したときは職業訓練手当を支給すること。
- (8) 計量職の退職による計量行政の水準（専門性）の維持・向上のため、一般計量士の国家資格を有する職員の再雇用については再任用職員より高い賃金水準での給与を検討するなど労働条件を改善すること。
- (9) ゆとりの日を週2回以上とするなど職場の環境整備を行うこと。
- (10) 有給休暇が20日取れるよう、人員増を含め、環境整備を行うこと。
- (11) 夏期休暇が完全消化できるように職場の環境整備を行い労働条件の改善に努めること。

4 非常勤職員の待遇改善等に関する事

- (1) 同一労働同一賃金のガイドラインに従い、専任講師に対して有害物取扱手当及び職業訓練手当を支給することを検討すること。
- (2) 非常勤嘱託員等の待遇については、正職員と同様に充実させるなど労働条件の改善に努めること。
- (3) 専任講師として週24時間かつ3年以上雇用しているケースについては、待遇を再任用と同程度に改善し、定期昇給や退職金の制度化も検討すること。
- (4) 専任講師に対して作業服を貸与すること。また科目によっては安全面から鑑み安全靴を貸与すること。
- (5) 専任講師の継続雇用、昇給、退職手当等について検討するなど労働条件の改善に努めること。
- (6) 専任講師にも正規職員並みに専門技術研修を受講できるよう職場環境を整備すること。
- (7) 専任講師の待遇を常勤指導員並みに充実させるなど労働条件の改善に努めること。

5 職場の安全対策に関する事

- (1) 計量検定所においては危険な作業が多いこと（タクシー走行検査業務、分銅検査などはかり室でのクレーン業務、定期検査における大きなはかり等の検査業務、燃料油メーター、大型車載燃料油メーター検定業務など）を踏まえ引き続き安全衛生委員会を定期的で開催し、環境整備に努めること。
- (2) 労働安全衛生法に基づき、専任講師を含めて従事する職員が一定規模（50人）以上の職場では安全衛生管理の体制を整えること。

6 計量検定所業務に関する事

- (1) タクシーメーター装置検査業務一部委託により、職員の労働条件が悪化しないよう努めること。また、適正な検定等が行える人員を確保するなど、労働条件改善のため必要な措置を講ずること。
- (2) 府民が信頼できる計量行政の維持発展とそのために職員が安心して働けるように予算（備品・施設改修等）及び人員を確保するなど職場環境を整えること。
- (3) 計量検定所の職員は、特殊作業（分銅の持ち運びや長時間の立ち作業、ガソリンや油等汚れる作業）及び必要な知識を得るための研修がある（一般計量教習、短期計量教習等）ので、それらに対応できるよう労働条件及び職場環境を整えること。
- (4) 計量行政の水準（専門性）の維持・向上に必要な計量教習所の受講は、長期間の管外出張となることから必要な人員及び日当を手当するなど職場環境及び労働条件の改善を行うこと。
- (5) 業者の車に便乗しなくても燃料油メーターの出張検定が行えるように環境を見直すこと。
- (6) 検定検査業務の労働安全確保を引き続き図ること。
- (7) 計量職の退職による計量行政の水準（専門性）の維持・向上のため、計量教習修了者又は一般計量士の国家資格を有する職員を増やすなど職場環境を整えること。
- (8) 計量検定所の建て替えについては、執務室での職員一人当たりの面積、出退勤用カードリーダーの場所及び検査室、更衣室等について安心して職務に専念できる職場環境等を整えるよう支部と事前協議をすること。

7 職業能力開発行政に関する事

- (1) 指導員の欠員が生じることがないように労働条件を改善し、職場環境を整えること。
- (2) 指導員の専門科目で職業訓練指導できるよう労働条件を整えること。
- (3) テクノ講座で休日等に出勤した場合はその週に代休が取得できるよう職場環境を整えること。

- (4) 発達障がい、精神障がい、知的障がいの職業訓練について、福祉部および健康医療部と連携するなど職員が障がい者の能力開発行政の維持発展に取り組むことができるような職場環境を整えること。
- (5) 科目再編、校の統廃合などについては担当指導員の意見を反映させ職員の労働環境を悪化させないこと。
- (6) 科目再編等で内容を大幅に変更するときも、可能な限り正規職員で対応し、また担当指導員の研修などを充実させること。

また、以下のとおり要望します。誠意をもって対応されるよう強く求めます。

2019年度 支部要望事項

- (1) 再任用制度の運用に関すること。
 - ・ 希望者は全て再任用すること。
 - ・ 職業訓練指導員は、職業訓練指導員として再任用し再任中は同じ職場で勤務できるようにすること。
 - ・ 正規職員の定数枠を短時間再任用指導員で運用するときは再任用2人で定数枠1人とする原則を遵守すること。
- (2) 副主査制度の対象となる庁外資格・講習等について実情に見合うよう改善すること。
- (3) 指導員が生徒に責任を持って授業等に取り組めるよう次の項目について強く求めます。
 - ・ 職業訓練指導員配置基準について支部と十分協議すること。
 - ・ 任期付指導員を導入しないこと。
 - ・ 複数正規職員担任制とすること。
- (4) 全国統一的な計量行政を担う観点から次の項目について強く求めます。
 - ・ 計量検定所の所長・次長のいずれかは、計量の専門性から鑑み計量法に精通した職員を任用すること。
 - ・ 計量検定所の各課長ポストは、計量の専門性から内部昇格を行うこと。
 - ・ 計量検定所の建て替えについては、事前に支部と協議を行うこと。
- (5) 非常勤職員の待遇改善に関すること。
 - ・ 非常勤嘱託員の職務の内容を適切に評価し、賃金職員に置き換えないこと。
- (6) 組織の改廃については遅くとも報道発表前までに支部と協議すること。
- (7) 企業の海外進出に伴う解雇の規制や、雇用対策措置を講じること。
- (8) 中小企業振興のため、次の措置を講じること。
 - ・ 大阪経済の再建を図るため、府民の暮らしを守るとともに、「中小企業振興条例」に基づき生活密着型の公共事業展開による中小企業への発注率を引き上げ、不況対策融資制度の創設など中小企業振興策を充実すること。
 - ・ 府下の各産業集積地にもものづくり支援センター・産技研支所を設け、産業技術総合研究所による技術史援や、金融・経営支援を現場で実施すること。
 - ・ ものづくり支援センターに中小企業が自社製品、自社自慢技術を展示できるスペース等を保有できるよう、中小企業の支援活動を積極的に展開すること。
- (9) 職業訓練行政の充実のため、次の措置を講じること。
 - ・ 技専校全体で定員割れ科目が多数ある現状を鑑み、応募者が増す有効なPRが出来る予算措置を講じること。
 - ・ 普通課程の職業訓練の入校選考料、入校料、授業料も無料とすること。
 - ・ 高等職業技術専門校の指定管理者制度について、検証を行い、今後導入しないこと。
 - ・ 高等職業技術専門校等の入校者数及び修了者数についてホームページ上で公開すること。
 - ・ 各校に新中卒・高校中途退校者対象の短期課程の訓練科目を設置すること。
 - ・ 介護福祉士実務者研修の訓練科目を設置すること。
 - ・ 全国的に人材が不足している建設・建築施工系の科目を新たに設置すること。
 - ・ 発達障がい、精神障がい、知的障がいの職業訓練指導員免許について国に働きかけること。
 - ・ 発達障がい、精神障がい、知的障がいの職業訓練の業務に従事する職員に対して、48講習が受講できるよう関係機関に対して働きかけること。
 - ・ 中高年齢者の就業に向けた多様なニーズや若者のニーズに対応するための職業訓練科目を検討し、定員充足に努めること。
 - ・ ひとり親家庭等の科目については託児サービス付訓練科目の設定を検討すること。
 - ・ ひとり親家庭等の科目については福祉部や市町村、ハローワークなどと連携するとともに訓練内容を検証し、子どもを預けて仕事に就ける科目を検討すること。
- (10) 大企業の乱暴なリストラを抑え、雇用を守るルールを確立するため「解雇規制条例」「ブラック企業規制条例」を制定するとともに、失業者の生活保障と仕事の対策を講じること。