

2018年2月16日

商工労働部長 西田 淳一 様

自治労大阪府職員労働組合労働
支部長 裏野 真



2018（平成30）年度 要求書

労働支部は、職員の労働条件維持・向上とともに労働行政の拡充・発展のため、組合員の意見を取りまとめ、第67回支部定期大会の決定に基づき、下記のとおり要請するので、従来の労使慣行を尊重し、協議を行うとともに、誠意ある回答をされたい。回答期限については、別途指定する。

記

- 1 定年退職に伴う欠員は、職員に超過労働を招くこととなる恐れのある重要な労働条件問題であることから、2018（平成30）年4月1日をもって補充すること。
また、年度途中の退職、現職死亡等の欠員も前記同様に重要な労働条件問題であり、早期に補充すること。
- 2 商工労働総務課、雇用推進室、総合労働事務所、高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校及び労働委員会事務局については、2018年度組織・人員を支部に提示し、労働条件・職場環境の改変に関することを中心に支部と協議すること。
大阪府全体で時間外労働縮減の取り組みが進められるなか、特に、本庁職場では恒常的な時間外労働を強いられている職員が数多く見受けられることから、各グループにおける業務量の十分な精査と、それに見合った適正な人員配置を行い、職員の健康管理と労働条件の改善を図ること。
- 3 「大阪府庁働き方改革」により「時間外勤務に着目した人員配置」で、商工労働部内の「削減された職場」及び「配置された職場」を明らかにするとともに、それぞれの職場における前年度と今年度の時間外実績など職員の労働条件に関わる状況を明らかにし、労働時間短縮に向けた協議を行うこと。
- 4 2017年5月から行われた「就業促進課職員の勤務時間の割振りの変更」について、適切な運用が行われるよう課内で周知を行うとともに、実施状況を確認の上、支部と定期的な協議を行うこと。

【要望事項】

- 5 再任用職員の配置については、業務の特性等を十分考慮するとともに、支部との協議を踏まえて配置すること。
- 6 平成14年3月以降、大阪府労働行政は、「大阪府労働施策の基本方向」に基づき各種施策が展開されているが、同策定から既に十年以上が経過し、大阪府労働行政を取り巻く環境などが大きく変化していることを踏まえ、改めて今後の労働行政のあるべき姿を明確に示すため、早急に改定作業を進めること。

改定にあたっては、事前に支部と十分協議すること。

【雇用関係の要求項目】

【要望事項】

- 7 働くことの入口にあたる「雇用」に関し、次のとおり積極的な施策展開を図ること。
 - (1) 「安定した雇用は最大の福祉である」との認識のもと、労働者の権利を確保し、労働条件の改善をはかる総合的な労働施策を推進すること。
 - (2) 雇用に関する諸事業を効果的に展開していくためには、国機関をはじめ、府内市町村、経済団体、労働団体等との連携・協力が必要不可欠である。「OSAKAしごとフィールド」が行う事業について、総合労働事務所と適切に情報を共有し、「地域労働ネットワーク」を積極的に活用した事業展開を図ること。
 - (3) 「生活困窮者自立支援法」の施行を踏まえ、①府の労働施策と福祉施策等の役割分担と連携、②国、府、市町村との役割分担と連携に関する考え方を整理するとともに、就職困難者等に対する雇用支援施策について、方向性と現在の検討状況を明らかにすること。
 - (4) 長時間労働を抑制し、健康で充実した生活を実現するためのワーク・ライフ・バランスの取り組みを積極的・主体的に推進すること。

【労政関係の要求項目】

- 8 総合労働事務所については、府民、労使関係者と直接に接し、労働問題、労使関係を専門的に取り扱う現場行政機関という業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。
また、労働委員会事務局については、集团的労使関係を中心とする労働関係法規と労働争議に関する業務を専門的に扱うという業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。
さらに、両職場とも特定の職員に負荷のかからないよう、労働環境を整備するなど体制を強化すること。
- 9 西成労働福祉センターの建て替えに伴い、外部の個人・団体や国、自治体、庁内での調整事項が著しく増加することが想定され、現状では労働環境の大きな悪化が見込まれる。専門的な知識を有する技術系職員の配置や、業務量増に伴う職員の増員など適切な対応を行うこと。

【要望事項】

- 10 これまで総合労働事務所が事務局を担い、関係機関による良好な関係のもとで運用されてきた連携ツール「地域労働ネットワーク」を積極的に活用し、労働関連事業が効率的かつ効果的に展開されるよう、適正な人員配置を行うこと。
- 11 平成24年に公務員制度改革関連法案は廃案となったが、引き続き、国の動向を注視しつつ、府労働委員会において管理運営事項等をめぐる不当労働行為事件などに適切に対応できるような体制の構築を行うこと。
また、公務員関係の審査事件、合同労組関係など複雑な事案増加に対応するため、専門的な事務局体制の充実と職員の増員配置を計画的に行うこと。
- 12 労働行政推進体制の一層の充実・強化を図ること。特に、これまで本府労働行政が担ってきた府内における合理的な労使関係の形成と労働組合の健全な発展に資する諸施策を展開する総合労働事務所について、次の機能強化等を図ること。

(1) 府民の大半が労働者であることを踏まえつつ、府政の本旨である府民福祉向上の観点から、府内労働者に対する行政サービスの享受を最優先とする施策展開の拠点について、総合労働事務所の組織体制とその機能の充実を図ること。

(2) 集团的労使関係情報収集業務については、その集積を整理・分析することにより、本府労働行政への基礎資料となる根幹的性格を考慮することが必要であり、労使交渉における課題やそれによって生み出される成果、現場情報を収集するためのツール(ローカルセンター、産業別組合、単組、合同労組等との日常的関係)を有しているのは、数多くの自治体がある中、都道府県の労政主管課、労働事務所のみである。

本業務を部の基幹業務と位置づけ、収集対象情報の範囲を明確に示すとともに、情報収集体制を強化すること。

(3) 労使関係総合調査(労働組合基礎調査等)について、調査実施のため職員が現場等に赴き、労働組合関係者と直接情報交換を行い、現場で生じている問題を的確に把握することは、調査の正確性をもたらすだけでなく、職員の情報収集能力、問題解決能力の向上に繋がり、ひいては労政担当職員を育て、労使関係の安定に寄与するものである。

今後の労使関係行政を担う有意な人材を育成する観点から、労働組合関係者と直接対話・調査する機会を数多く設けることができるよう、組織体制の強化と調査手法の工夫等を積極的に行うこと。

(4) 賃上げ・一時金調査は、労使交渉を通じて生み出される成果を広く公表し、未組織労働者を含めたすべての労働者の労働条件の底上げを図ることを目的として実施されてきた。労使交渉が活発化する時期に、世間相場を示すことで団体交渉の促進に寄与するなど、労使関係の安定を図る施策として極めて重要な側面を有している。

今後の調査実施にあたり、上記の本旨を損なうことのないよう、引き続き十分留意すること。

(5) 未組織労働者の組織化にかかる施策を充実させるなど、集团的労使関係施策の機能と体制を強化すること。このことが労使関係の健全な均衡を図り、ひいては企業等の経営の安定と雇用の確保に繋がることに十分留意すること。

(6) 労働相談及び個別労使紛争解決支援システムの充実を図り、集团的労使関係を含め、複雑化・多様化する労働相談事案に対応できる相談体制を拡充・強化すること。

今後、増加が予想される有期労働者の無期転換に関する労働相談に適切に対応しうる体制を整備すること。

(7) 職場のいじめ・ハラスメントや職場のメンタルヘルス課題に関する労働相談に効果的に対応するため、大阪産業保健総合支援センターをはじめとする関係機関との連携に、引き続き取り組むこと。

また、労働者のメンタルヘルス問題と密接不可分な自殺対策課題について、引き続き内閣府の地域自殺対策緊急強化基金等を積極的に活用するとともに、将来にわたって安定した事業展開を図るため府単費での事業展開が図られるよう、府財政当局に対して予算措置を求めること。

(8) 労働者の働く権利と労働契約をめぐる問題が社会的な課題となる中、依然として基本的な法権利を知らない労働者や、労働契約に関する法ルールを知らない・理解していない使用者が多く見られる。

総合労働事務所が実施する『きまえ研修講師派遣』事業の今後、より一層の充実を図ること。

特に、社会に巣立つ前の中・高校生及び大学生や、何らかの事情により離職を余儀なくされた離職者等に対する労働教育施策について、府教育委員会・大阪労働局等と連携し、一層の充実を図ること。

また、労使関係セミナーの実施や関係法規等啓発冊子の発行、ホームページ・電子メールによる関係情報の提供など、総合的かつ体系的な労働・労使関係教育・啓発を一層充実させること。

(9) 2017年1月の男女雇用機会均等法及びハラスメント対策の指針の改正内容を踏まえ、個人のもつ「性的指向」と「性自認」を尊重する企業風土の醸成、労使関係構築の支援に関する様々な施策を積極的に進めること。

13 「地域労働ネットワーク」について、今後の「働き方改革の実現」に向けた取り組みの中で、誰もが働きやすい職場環境づくりに繋がる施策に基づいた具体事業を展開するツールとして運用を図ること。また、大阪労働局に対しても同様に位置付けられるよう、働きかけを行うこと。

14 働くことの入り口にあたる「就労前教育」・「公正な採用選考」・「雇用」、働き始めてからの「労使関係」と「労働福祉」、「能力開発」、「労働者教育」、働く中で重要なセーフティーネットとして機能している「労働相談」など、これらすべての労働行政施策について、「地域労働ネットワーク」を積極的に活用し、事業展開を図ること。

【職業訓練関係の要求項目】

15 職業訓練手当について、研究・見直しを行う際には支部と協議し、合意の上で検討を進めること。また、手当支給にかかる手続きなどで、必要な事項については高等職業技術専門校等の判断のみに任せるのではなく、人材育成課で統一的な対応を示すなど、必要な対応を行うこと。

16 職業訓練指導員の欠員状態は、将来にわたる指導ノウハウの継承に影響し、将来にわたって良質な職業訓練メニューを提供し続けることに問題が生じる重要な問題であるほか、超過労働を招く重要な労働条件課題でもある。

欠員状態の解消に向け、常勤指導員の積極的な採用を行うこと。また、昇任・昇格に伴う配置転換や、新たな組織の立ち上げ、定年退職などによって、職員の労働条件に重大な影響を与えることとなる欠員状態とならないよう、余裕を持った採用を行うこと。

職業訓練指導員は少数職種でもあることから、常に欠員状態と定員充足を繰り返すなど、厳しい状態で現場が運営されている。事情により休職などの状況になれば直ちに欠員状態ともなり、担当する指導員には訓練時間前の準備や、一定程度の余裕を持った職員配置を行うなどの対応を通じ、欠員が生じた際の労働条件に対する影響を抑制する対応を行うこと。

17 当局が運用する「職業訓練指導員配置基準」について、訓練指導現場における職員及び訓練生の安全確保の観点などから、国の基準「訓練科ごとに訓練を行う1単位（30名）の訓練生につき3人」及び1科目複数の常勤指導員を基本として、適正な運用に努めること。

18 指導員の専門性に配慮した配置を行うこと。また、職員及び訓練生の安全確保と自信を持ち安心して働き続けることができるよう、最新知識の習得が可能な充実した研修を計画的に行うこと。さらに、担当主査制度に伴い、業務量が過重になることが無いよう、適正な人員配置・労働環境の整備を行うこと。

19 職業訓練指導員の任期付任用導入については、①訓練生への安定的な訓練指導、②

困難な課題を抱える訓練生への指導技法伝承などの観点から、安易な拡大は問題が多い。

こうした中、大阪府が、南大阪校で導入した際の問題点を整理しないまま任期付指導員の採用を継続する姿勢を示していることは、安定した雇用を提供することこそが必要な大阪府が不安定雇用労働者を増やすことにも繋がるもので、断じて容認できない。

ただちにこれを撤回し、雇用期間の定めのない採用の拡大に転換すること。

また、既に雇用されている任期付指導員について、任期の最終年度は次年度以降の雇用不安を招く恐れが高いことから、任期延長などの考え方を年度が変わって以降、速やかに行うとともに、任期付ではない期間の定めがない雇用へ応募できる環境設定がなされるよう、支部・分会と誠実に協議すること。

20 有料化、指定管理、入校時期の分散化、セーフティーネット訓練の拠点整備などに伴い、各校総務課と人材育成課担当グループに生じる業務量の精査を行い、超過労働を招くことが無いよう適切な対応を行うこと。

21 高等職業技術専門校等で、勤務時間中から時間外にかけて生徒指導等が行われる予定が事前に判明している場合は、休憩時間を確実に確保できるよう所属内で必要な対応を行うとともに、突発的な業務により休憩時間が取得できなかった場合は、時間外勤務として適正に処理を行うとともに、その状況を分会と共有すること。

22 メンタル面で課題を有する訓練生への対応は職業訓練指導員の訓練指導以外の部分で業務量を増加させることとなり、超過労働を招くほか、指導員の本来の訓練指導業務に支障をきたすこととなる。平成26年度から採用されているキャリア支援員について、継続して配置するなど、労働環境の悪化を招かないよう適切な措置を講じること。

また、キャリア支援員の活動状況について明らかにされたい。

23 高等職業技術専門校・障害者職業能力開発校の再編整備及び訓練科目の改廃については、既に労使確認がされている一年前ルールを前提に、労働条件・職場環境の改変に関することを中心に支部と協議すること。

科目再編三か年計画を定めないまま、場当たりに科目見直しができる状況を改め、現場からの科目改変意向を汲みあげ、中長期的な計画性をもって進めること。

また、①科目見直しルール、②今後設置すべき科目、③科目開発のあり方及びその方法、④開発に関わる職業訓練指導員の配置基準をはじめ、職員の勤務・労働条件等に影響を及ぼす項目については、細部まで十分に支部と協議すること。

24 東大阪高等職業技術専門校の人材開発センターについては、職員の配置が定員上は行われておらず、現有職員により対応しているが、職員及び利用者の安全に関わる重要な問題であり、定数を確保して配置を行うなど、適切な対応を行うこと。

また、訓練設備機器等の操作や安全管理のために該当する科目の指導員が業務に関わる際の労働時間などが、負担となることが無いよう、業務量についての精査を行い、必要に応じて職員を定数化して配置するなど、適切な対応を行うこと。

25 南大阪高等職業技術専門校の産業人材育成支援室が行う業務について、その内容を明らかにするとともに、職員に過重な時間外労働などの負担がかかることが無いよう

支部と協議し、効果的な対応策を実施すること。

- 26 芦原高等職業技術専門校では、訓練を実施しながら夕陽丘校への移転などを進める必要があり、総務課・訓練課で労働時間の増大が想定される。業務を円滑に進め、労働環境悪化を招かないよう分会・支部と協議し、適切な対応を行うこと。
- 27 職業技術専門校等への通勤・職場環境など、利用者の利便性や職員の労働条件等にかかる課題については支部と協議すること。

【要望事項】

- 28 職業訓練指導員の欠員に対応するため、やむを得ず非常勤職員を雇用する場合は、現状の週30時間+週10時間などとする手法を改め、週40時間を前提とすること。
- 29 職業訓練指導員の再任用職員配置に関しては、生徒指導の継続性を考慮し、本人の希望がある場合は、フルタイムの勤務時間とすること。
- 30 大阪産業人材育成計画（第10次大阪府職業能力開発計画）の具体的な取り組みを効果的に進めるための企画・実施体制を検討し、支部と協議すること。
特に、高等職業技術専門校等が行う施設内訓練や、委託訓練、認定職業訓練のそれぞれの役割分担を明確にするとともに、地域の実情やニーズに対応しうる訓練科目の検討・設置がトータル的に行われるよう、人材育成課内に全体の企画機能を有するグループを設置すること。また、科目の検討・設置にあたっては、訓練現場が持つノウハウを積極的に活用すること。
- 31 大阪産業人材育成計画（第10次大阪府職業能力開発計画）では「新たなセーフティネット訓練の拠点の整備」として、新年度から「新夕陽丘校（仮称）」として「セーフティネット訓練の拠点」とする計画となっているが、職業訓練の力をもっとも必要とする就職困難者に対してどのように実効あるものとするのか明らかにし、支部と協議すること。
- 32 2013年10月から運用が開始された夕陽丘高等職業技術専門校の指定管理について、評価委員会での検証結果を支部に示すこと。また、それを踏まえて支部と協議を行うこと。
- 33 「大阪府における障がい者職業訓練のあり方」について、現状での検討状況を明らかにすること。
- 34 各高等職業技術専門校・障害者職業能力開発校の定員確保を図るため、府民への積極的な広報に努めること。

以上