

## R8 部長着任交渉 要求に対する回答

| 要 求                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 回 答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 労使慣行を厳守し、職員の労働条件に影響を及ぼす問題については、商工労働支部と誠実に協議を行ったうえで実施すること。</p> <p>2 あらゆるハラスメントの防止について、支部が2025年11月に行ったアンケート調査結果によると、「この1年の間にパワーハラスメントを受けた」と答えた組合員が7.4%（前年10%）、「この1年の間にパワーハラスメントが起きている場面を見たり話を聞いた」と答えた組合員が20.4%（前年28%）といずれも微減しているものの、依然としてハラスメントは存在することは明らかであり、引き続き啓発の取り組み強化が求められる。</p> <p>部は、今後どのような取組みを行おうとしているのかを明らかにするとともに、その対応について、支部と協議を進めること。</p> <p>3 安全衛生委員会（3月）で報告された「部局別の時間外勤務実績」では、商工労働部における総時間外勤務時間は前年度比較より増加している。また、月80時間以上の残業をした職員は微減しているものの、一人当たりの時間外勤務時間は増加している。職員の健康と安全を第一とし、実効ある時間外勤務の抑制を図ること。</p> <p>また、業務があるにもかかわらず、職員個人の努力に依拠して時間外勤務を減らすことだけを求めれば、結果的に不払い残業が発生する温床となりうることから、管理職のマネジメントによる業務整理を含めた対応を行い、不払い残業の撲滅に努めること。</p> <p>4 職業訓練指導員に支給されていた職業訓練手当について、調整額への見直しに便乗し、支給水準の大幅な切り下げが行われた。</p> <p>職業訓練手当として支給されていた際と同程度の水準に調整数の見直しを行うとともに、支給水準が大幅に低下した中でも、職業訓練指導員が</p> | <p>1 良き労使慣行については、今後とも尊重してまいりたいと考えております。また、必要に応じ、支部とも十分に協議・話し合いを行ってまいりたいと考えております。</p> <p>2 ハラスメントは、仕事への意欲・自信を失わせるとともに、業務への支障を与え、職員の尊厳を傷つける行為であり、決して許されるものではないと認識しております。</p> <p>商工労働部では、平成26年1月に部独自に策定した「ハラスメント防止対応方針」を、令和6年度9月に改正し、支援員を勤務公署毎に2名以上置くなど、より相談しやすい体制の整備を行ったところです。</p> <p>また、昨年度10月には、令和6年度に引き続き、非常勤職員を含む部内全職員を対象にしたハラスメント防止研修を実施し、幹部職員より、ハラスメントのないよりよい職場づくりのための、ハラスメント防止に関するメッセージを発信してきたところです。</p> <p>今年度においても、部内における相談体制の整備や防止啓発の取組みをより実効性の高いものとなるよう取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>3 職員の健康管理や適正な労働環境の確保のためにも、職員の労働時間を管理することは、管理職にとって重要な業務の一つであると認識しております。</p> <p>そのため、やむをえず時間外勤務を行う場合は必ず事前届出と命令を徹底し、時間外勤務が多い職員については管理職が適切なマネジメントを行うよう各所属あて通知しているところです。</p> <p>今後も管理職が適切にマネジメントを行うことで、時間外勤務縮減に努めてまいりたいと考えております。</p> <p>4 訓練手当の在り方については、国・他府県の動向を確認しつつ研究してまいるとともに、要求があったことについては所管課へ伝えてまいりたいと考えています。</p> <p>また、職業訓練指導員のやる気向上については現場の意見を聞きながら</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>業務に対して意欲を向上させるための方策を支部とともに研究・協議を進めること。</p> <p>5 大阪産業経済リサーチセンターは庁内シンクタンクとして、調査・研究活動に取り組んでいるが、ここ数年は退職があっても研究員の採用が行われておらず、今後も安定的に庁内シンクタンク機能を果たしていくことができるか現場の職員は不安を持って働いている。<br/>リサーチセンターの研究員を直ちに採用し欠員を補充するなど、これまでの調査分析のノウハウを継承していくよう体制整備するとともに、今後の在り方など、勤務労働条件を悪化しないように努めること。</p> <p>6 平成 24 年 3 月 26 日締結の「大阪府立産業技術総合研究所の地方独立行政法人化に伴う正規職員の勤務労働条件ならびに交渉継続課題等に関する確認書」の別紙「確認事項ならびに交渉継続課題等」で「法人移行後、職員の賃金・労働条件に関して問題が生じた場合は、大阪府商工労働部はその都度、職員団体と協議し、法人への指導を含め、問題解決のために必要な措置を講じる。」と労使ともに確認している。引き続き、問題が起きたときには、法人に適切な指導、問題解決に必要な措置を講じること。</p> <p>7 各職場において、労基法に抵触する恐れがある場合や、コンプライアンス違反に抵触することが危惧される場合は、速やかに適正な業務執行が行われるよう取り組み、適切に対応できるよう勤務・労働条件の改善を図ること。</p> <p>8 WHOの憲章では、前文において「健康」を次のように定義している。<br/>「健康とは、病気でないとか、弱っていないと言う事ではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態であることを言います。」となっている。<br/>その定義を鑑み、職員の質を高め、組織の業務遂行力の向上、長時間労働の抑制など、柔軟な取り組みを行えるように、職場環境等を整えること。<br/>また、職場の労働安全衛生対策を図り、心身の健康の保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実すること。</p> | <p>引き続き研究・協議してまいります。</p> <p>5 シンクタンク機能を高めるために、府内の他の研究機関とより連携を強め、効率的かつ効果的な体制に向けて不断の見直しを行うとともに、適正な勤務労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>6 府派遣職員等を通じ、設置者である府がかかわるものについて引き続き情報共有をしてまいります。</p> <p>7 各職場においては、労働基準法等の関係法令を遵守し、適正な業務執行が行われるよう取り組んでいるところですが、今後とも適切に対応してまいりたいと考えております。</p> <p>8 職員が公務について最大のパフォーマンスをあげていくためには、健康管理はもとより、快適な職場環境の確保が重要であると認識しております。引き続き、時間外勤務の縮減など、職場環境がより快適なものとなりますよう、努めてまいります。<br/>なお、健康診断をはじめ職場における労働安全衛生対策の向上につきましては、所管課が実施する事業の周知等を図るとともに、要望があったことは所管課に伝えてまいりたいと考えております。</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|