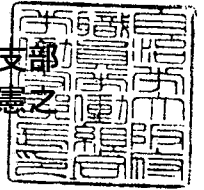


2016年3月3日

商工労働部長 津組 修 様

自治労大阪府職員労働組合労働支部
支 部 長 藤 井 憲 之



2016（平成28）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65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があり重要な労働条件問題であることから、2016（平成28）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、総合労働事務所及び労働委員会事務局については、2016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。

特に、「OSAKAしごとフィールド」を所管する就業促進課各グループの業務量を精査するとともに、2013年7月以降、エル・おおさかへ移転したことに伴う雇用推進室（咲洲庁舎）との連絡・調整に伴う業務量が付加された点を考慮した適正な人員を配置すること。加えて、現在生じている欠員を早急に補充するとともに、年度途中に異動が行われる際は、必要な体制を確保すること。

大阪府全体で時間外労働縮減の取組みが進められる中、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。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。

【要望事項】

3 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。

4 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。

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、事前に支部と充分協議すること。

【雇用関係の要求項目】

【要望事項】

- 5 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。
また、中高年齢者、障がい者、一人親家庭の保護者などのいわゆる就職困難者をはじめ、ニートなどの手厚い支援が必要な若者を支える「若者サポートステーション」等が行う雇用支援施策について、今後の方向性を明らかにするとともに、これまでの支援実績を明らかにすること。
 - (3) 「生活困窮者自立支援法」が施行されたことを踏まえ、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。
加えて、就職困難者等の支援に対するOSAKAしごとフィールドの役割のほか、既存の地域就労支援事業との役割分担について考え方を整理し、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】

- 6 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、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。

【要望事項】

- 7 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営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。
- 8 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が必要である。
また、公務員関係の審査事件や、合同労組関係の事案増加などに対応するため、事務局組織の充実と職員の増員配置を計画的に行うこと。
- 9 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ふまえつつ、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、合同労組など）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無いよう、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。

特に、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強化交付金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。

(7) 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。

- 10 本年11月、「大阪働き方改革推進会議」（事務局：大阪労働局）が発足し、今後、長時間労働対策や若者・女性の雇用対策、非正規労働者の正社員化等について議論を進めていくとしている。

こうした状況を踏まえ、「地域労働ネットワーク」について、「大阪働き方改革推進会議」が示す「今後の労働施策の方向性」を踏まえた具体事業の展開を図るツールとして新たに位置づけられるよう、大阪労働局に対して働きかけを行うこと。

- 11 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】

- 12 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り、解消に向け常勤指導員の積極的な採用を行うこと。また、今後は、定年退職者が数多く生じることから、退職状況を見極めつつ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。
- 13 「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。
- 14 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。
- 15 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拡大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。

16 有料化及び指定管理並びに入校時期の分散化に伴い、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、過重労働を招くことが無いよう適切な対応を行うこと。

17 メンタル面で問題を抱えている訓練生が増えており、職業訓練指導員の訓練指導以外の部分で業務量が増えている。このことは過重労働を招くほか、指導員の本来の訓練指導業務に支障をきたすことが無いよう、すべての校にカウンセラーを配置するなど、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。

18 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。

19 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、また、特定職員の労働環境に負荷がかかる状況となっていることから定数を確保し、配置を行うなど、適切な対応を行うこと。

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措置を行うこと。

20 非常勤職員の一般職化に伴い、求められる業務量について精査し、多くの非常勤職員等の雇用に関する事務手続きを行う各校総務課に対し、必要な人員を配置するなど労働条件で過重な負荷がかかることが無いよう適切な対応を行うこと。

21 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】

22 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。

23 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、本人希望がある場合は、フルタイムの勤務時間とすること。

24 大阪府産業人材戦略に示されている府が担うべき公共職業訓練の全体像の具体化をはじめ、職業訓練全般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・設定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、科目の設置・検討にあたっては、訓練現場が持つノウハウを積極的に活用すること。

25 昨年11月に公表された「大阪府における障がい者職業訓練のあり方について」をふまえ、今後、芦原校、障がい者校を拠点として、同訓練を効果的に展開すること、加えて、障がい者の職業能力開発分野の選択が広がる科目の拡大が図られるよう、引き続き検討を行うこと。

また、2013年から運用が進められている夕陽丘校の指定管理については、管理者による適切な管理・運営が行われているのかが極めて疑問である。評価委員会での検証結果を明らかにするとともに、指定管理の是非を検証し、支部と協議すること。

26 各技専校、障がい者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