【大阪府職員労働組合商工労働支部　回答（概要）】

１(1)の要求について、良き労使関係については、今後とも尊重してまいりたい。

２(1)の要求について、知事からもメッセージが発出され、ポスター掲示等の府庁全体の取り組みも行われているが、商工労働部としても一昨年、「ハラスメント防止対応方針」を策定し、部長をハラスメント対策本部長として各所属毎に相談員や啓発員を指定する体制を構築したところ。今後とも適正な職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

２(2)から(5)の要求について、職員の時間外勤務の縮減、及び業務量に見合った人員配置に努めるなど、今後とも、適正な労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたい。

　２(6)の要求について、地方公務員法第55条第１項並びに労使関係における職員団体との交渉等に関する条例第３条に規定されている事項について、協議を行ってまいりたい。

　２(7)の要求について、業務委託を行うことにより、職員の負担が増えることはないと考えているが、職員の労働条件に関する事項については、今後とも適切に対応してまいりたい。

　２(8)の要求について、時差出勤の廃止については導入困難である。

　３(1)の要求について、要求があったことを関係課に伝えてまいりたい。

　３(2)(3)の要求について、指導員手当の本俸への組み込みや独自給料表の創設、また人材育成課職員等への指導員手当の支給については実施困難だが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　３(4)の要求について、一般計量士の国家資格を有する職員を高い給与水準で再任用職員に雇用することは困難である。

　３(5)の要求について、要求があったことを関係課に伝えてまいりたい。

　３(6)(7)の要求について、業務量に見合った人員配置に努めるなど、今後とも適正な労働条件の確保等に向けて、取り組んでまいりたい。

　４(1)の要求について、要求があったことを関係課に伝えてまいりたい。

　４(2)の要求について、非常勤職員の勤務条件等に関しては、平成24年11月に「非常勤職員就業等規則」を制定したところだが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　４(3)の要求について、作業服等の貸与については、一般職員及び非常勤特別嘱託員を対象に「被服貸与規程」に基づき実施しているところだが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

４(4)の要求について、非常勤職員の勤務条件等に関しては、平成24年11月に「非常勤職員就業等規則」を制定したところだが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　４(5)の要求について、専任講師については、専門技術研修を除き、指導員研修への参加を義務付けるなど、職場環境の整備に努めているところである。

　４(6)の要求について、非常勤職員の勤務条件等に関しては、平成24年11月に「非常勤職員就業等規則」を制定したところだが、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　５(1)の要求について、職員の安全確保を図るため、「安全衛生会議」を開催するとともに、機器整備等安全衛生対策に関する予算の確保に努めるなど、適正な職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

　６(1)から(4)の要求について、今後とも適正な労働条件及び職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

　６(5)の要求について、業務の特殊性から現行の出張方法が効率的であると考えているが、今後とも、適正な労働環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

　６(6)の要求について、今後とも「安全衛生会議」や「検定・検査マニュアル」等を有効に活用しながら検定検査業務の労働安全確保に努めてまいりたい。

　６(7)の要求について、昨年度においても人材確保の観点から、庁内職員を対象とした「キャリアクリエイト制度」への募集登録を実施するなど、計量業務に関心のある職員への情報発信を行ったところ。今後とも、適正な職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

　７(1)から(3)の要求について、今後とも適正な労働条件及び職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

７(4)の要求について、非常勤の外部専門家等を活用し、指導体制の充実を図るなど、今後とも適正な職場環境の確保等に向け、取り組んでまいりたい。

７(5)の要求について、技専校で実施する訓練科目については、技術革新や産業構造の変化に応じた人材ニーズに的確に対応するため、常に見直しを行っているが、職員の労働条件確保については、適切に対応してまいりたい。