【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平成25年度より、「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)から(3)の要求について、職業訓練手当は条例第17条に記載されているように、校に勤務する職業訓練指導員である職員が職業訓練の業務に従事したときに支給することとなっています。職業訓練手当に関しては条例に照らして適切に支給してまいりたい。

　３(4)の要求について、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　３(5)の要求について、誤支給を防ぐための方策については、策定に向け、現在関係課と調整を行っているところ。策定次第速やかに実施してまいりたい。また、支給手続きの検討については、要求があったことは関係課に伝えてまいりたい。

３(6)の要求について、人材育成課の職員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(7)の要求について、人材開発センターに勤務する職業訓練指導員が、職業訓練の業務に従事したときは職業訓練手当の支給対象となる。

　３(8)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(9)の要求について、要求があったことは関係課へ伝えてまいりたい。

　３(10)(11)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、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(2)の要求について、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、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(4)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(5)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(6)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(7)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。

　５(2)の要求について、安全衛生管理の体制については、年度当初に各事業場の人数の確認を行い、50人以上の職員が所属する職場においては、安全衛生委員会を設置しているところだが、今後とも関係課と調整を行い、引き続き安全衛生管理体制の確保に向け、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、今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。

　６(8) の要求については、面積その他安全で安心な職場環境の整備について支部と協議してまいりたい。

　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、現場職員の声も十分に踏まえながら、職員の労働条件確保について、適切に対応してまいりたい。

７(6)の要求について、科目の改編にあたって、過度な負担がかからないように適正な労働環境の確保について取り組むとともに、必要な研修については実施してまいりたい。