

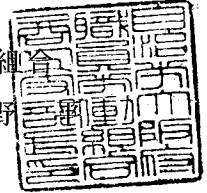
2020年3月5日

大阪府商工労働部長

西田 淳 一 様

自治労大阪府職員労働組合

商工支部 支部長 千野



2020年度支部要求書

商工支部は、大会決定に基づき、次のとおり2020年度支部要求を行うので誠意を持って対応するとともに、要求事案によっては、各所属との交渉を行うこと。

【要望】

- (1) 地方独立行政法人大阪府立産業技術総合研究所(現大阪産業技術研究所)が2012年4月1日に設立発足したが、設立に至る過程で商工支部、当該研究所分会と商工労働部で協議し、合意した事項について遵守するとともに、未解決事項については今後とも労使協議を当該研究所労働組合(支部分会)も含めて行うこと。また、商工労働部の中小企業に対する技術支援の中核施設であることを明らかにし、部の施策の主要な柱として位置づけ、中期計画期間中の予算(交付金)、人員を確保すること。
- (2) 地方独立行政法人大阪府立産業技術総合研究所(現 地方独立行政法人大阪産業技術研究所、以下 産業技術研究所)に結成された「自治労大阪府立産業技術総合研究所労働組合」(以下 産技研労組)と当該研究所当局との労使交渉に基づき合意した事項について部当局として尊重するとともに、研究所当局と当該産技研労組・組合員の勤務労働条件の協議が誠実に行われるよう協力すること。
- (3) 地方独立行政法人大阪産業技術研究所の2020年度事業交付金について説明を行うこと。

1. 研究所に関する要求(大阪産業経済リサーチセンター及び産業デザインセンター)

(1) 大阪産業経済リサーチセンターに関する要求

平成22年度からの政策とリサーチの機能向上のための取組みが進み、政策立案支援調査などの必要とされる調査件数が倍増する一方で、退職者の不補充により、専門性が要求される業務を遂行できる経済経営研究職が不足している。研究職人材を採用し、欠員を補充するなど勤務労働条件を悪化しないように努めること。

【要望】

中小企業診断士の資格更新について、調査研究業務などの業務で有効に活用されているため、更新に必要な研修などへの参加費用負担を行うなど、所属の判断を尊重すること。

(2) 産業デザインセンターに関する要求

産業デザインセンターについても必要な人員を確保するなど職員の勤務労働条件の改善に努めること。

2 賃金・労働条件等の改善について

【要望】

(1) 実施された人事評価制度の相対評価は、職員の勤労意欲(モチベーション)を後退させ、実施後の意見でも圧倒的に多数の方が制度反対の意思表示をされており、相対評価制度について廃止へ向けて意見具申すること。また、研究職への相対評価制度はなじまないもので、導入を除外するよう強く関係部署に働きかけること。再任用職員については雇用期間が1年単位で、短時間雇用契約職員については、一般職員と同様の人事評価制度の導入には問題があり、相対評価に変わる人事評価制度を検討すること。

(2) 部として人材育成を強化し、副主査への昇格を促進すること。

(3) 研究職員は中途採用者が多く、現行3級への昇格が困難な職員が増加しつつある。産業技術研究所の主幹研究員制度のような新たな任用制度を導入し3級、4級上格を行うこと。

(4) 大学院中途退学者の研究職員の昇格において、現行昇格年数(13年)の短縮を実施すること。

(5) 現在、主任研究員(2級)以上の職員における3級への昇級においても、経歴(他歴及び大学院中途退学)を考慮すること。

(6) 研究職員への一時金加算基準を国並みに行うこと。また、昇格について行政職との格差改善を行うこと。

(7) 任期付任用制度による研究職員及び一般職員の採用は、現場の要望を尊重するとともに、研究職員はテーマ、予算の確定以降、透明性、公正性を確保して採用すること。

(8) 「ゆとり創造」へ向けて、年次有給休暇の完全取得を徹底するとともに、毎週水曜、20日及びゆとり推進月間の定時退庁を徹底すること。

(9) 恒常的残業を無くすよう所属長を指導すること。また、やむをえない超過勤務については手当を完全支給すること。

(10) 研究職へのフレックスタイム制度の導入や兼業の規制緩和等については、国他府県の動向等を十分調査検討の上、支部・分会と事前協議し、一方的な導入は行わないこと。

【要望】

(11) 条例化された任期付任用制度による採用に当っては、府労連との合意事項を遵守し、採用選考の公平性、透明性を確保するとともに、採用の募集はテーマ、予算の確定後とし、所属の自主性を充分尊重すること。また、一般職の任期付任用採用に当たっては、定数外とすること。

3 人事異動等について

【要望】

- (1) 人事異動にあたっては本人希望、経歴、専門性を尊重し、一方的に行わないこと。
- (2) 異動の内示は1週間前に行うこと。
- (3) 人事交流について早期にその目的、趣旨などを支部・分会に提示し協議すること。
- (4) 支部役員、分会役員の異動については、事前に支部・分会と協議すること。
- (5) 海外事務所派遣職員は、産業支援機能が重視されるため、商工労働部内で育成すること。

4 労使慣行等について

- (1) 従来からの支部・分会の労使慣行について、尊重すること。
- (2) 各分会・班からの要求事項については、誠意をもって解決にあたること。

5 人員要求【要望】

1. 2020年度人員配置計画にあたっては、部は従来からスクラップ&ビルドを基本にしており、業務量業務内容の減及び改善なしの人員の一律削減は行わないこと。業務が増大している本庁業務に対し、職員に過度な負担がかからないように努めること。

2. 欠員補充（退職に伴うもの）

研究職の退職に伴い、大阪産業経済リサーチセンター職員の負担が増大することから必要な人員を確保するため支部と協議を行うとともに、研究職の定年退職者等の補充については、前年度までに採用選考を行うこと。

大阪産業経済リサーチセンター	2名（研究職）
----------------	---------

3. 必要な人員

大阪産業経済リサーチセンター	3名（研究職）
----------------	---------

4. アルバイト・非常勤嘱託

職員の負担を軽減するため各職場の実情に応じ、アルバイト・非常勤嘱託員を配置すること。

5. 採用選考の時期

優秀かつ必要な人員を確保するため、研究職の採用選考については一般行政職と同じ時期に実施すること。