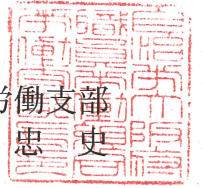


2023年2月27日

商工労働部長 小林 宏行 様

自治労大阪府職員労働組合労働支部  
支部長 池口 忠史



## 2023（令和5）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72回支部定期大会の決定に基づき、下記のとおり要求するので、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のある重要な労働条件問題であることから、2023（令和5）年4月1日をもって補充すること。  
また、年度途中の産休や育児休暇、退職、現職死亡、長期の病気休暇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、高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校及び労働委員会事務局について、2023（令和5）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。
- 3 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ことから、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。  
高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発専門校では、訓練の準備を早朝から出勤して対応が必要な場合があり、また業務開始前から訓練生の電話対応業務が恒常的に発生している。これらについて職員が事前申請を行い、業務に従事している場合は適切に時間外勤務として手続きを行うこと又は、職業能力開発施設についてもフレックスタイト制度の導入を行うなど、柔軟な対応を行い適正な労働時間管理を行うこと。  
過去からの「職業訓練指導員が訓練の準備をするのに時間外を出すのはおかしい」といった因習ともいえる考えをもつ管理職などの思い込みを排し、適切な労働時間管理を行うよう、すべての管理職に認識を持っていただくよう、研修や通知を行うことを求めるが、それに対する認識と対応策を明らかにすること。
- 4 近年のコンプライアンス意識の高まりから、危機管理事象や新型コロナウイルス感染症にかかる対応等で休日に自宅等に居ながら業務上の対応をしなければならないケースが確認されており、適正に時間外勤務手当が措置されない取扱いが見受けられた。  
業務に従事した場所が、例え自宅等であっても業務上の対応を行った場合は、時間外勤務手当により労働の対価が措置されなければならず、管理職（課長級以上）による適正な時間外勤務の管理を行うこと。

5 支部が今年の10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6%（昨年7%）、「この1年の間にパワーハラスメントが起こっている場面を見たり話を聞いたと答えた組合員が24%（昨年28%）となった。

一方でハラスメントを受けたり、見かけた場合の相談先としては「職場の上司」が35%（昨年30%）、「労働支部の役員」が28%（昨年25%）であったことに対し、「職場のハラスメント防止啓発員」は18%（昨年21%）にとどまっている。

これらの数字は、全庁を挙げてハラスメントが決して許されない行為と認識しつつも、その防止に向けての取組みは、実効性を伴うものとなっているとはいえないことの証左である。

部は、職場のハラスメント防止啓発員に対し、どのようなプログラムで、いつ教育を行ってきたのかを明らかにするとともに、ハラスメント防止に向けて実効性を高めるため、職場のハラスメント防止啓発員の活動状況を支部と共有し、より良く運用ができる協議会を定期的に開催すること。

また、アンケート結果からも職場のハラスメントが依然として生じているとされる現状についてどのように認識し、どう対応しようとしているのか明らかにすること。

6 2017年から行われている「就業促進課職員の勤務時間の割振りの変更」について、適切な運用が行われるよう課内で周知を行うとともに、実施状況を確認の上、支部と定期的な協議を行うこと。

## 【労政関係の要求項目】

7 大阪府の労政行政にかかる組織再編（労政課と総合労働事務所との統合）により労働環境課が発足して2年半が経過していることから、車の両輪と言える支部との信頼関係を踏まえ、部当局が示した『令和2年度組織再編の考え方』及び『労政行政機能強化のポイント』に基づき、労働環境課4グループの所管業務について、下記に示す視点から、令和2年度から4年度までの具体的な検証を行い、その結果と評価、課題を明らかにすること。

また、今後のさらなる機能強化の方向性について、新たな組織再編も含め、その考え方を明らかにするとともに、府民、労使関係者と直接に接し、労働相談等を通じて労使関係（集団及び個別）を専門的に取り扱う現場行政機関であることをふまえ、その業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。

（検証の視点）

(1) 相談グループについて

① 労働相談の実施状況

- ・ 相談件数の推移
- ・ 個別労使紛争処理件数と処理内容とその解決率
- ・ 出張労働相談（豊能・泉北・南河内）の実施状況
- ・ 地域での労働相談会（出かける労働相談）の実施状況（利用者からの労働相談件数）

② 労働相談の体制

- ・ グループ別（相談、労働環境推進）の労働相談件数
- ・ 正職員、一般労働相談員別の相談件数及びその割合
- ・ 正職員、一般労働相談員別の個別労使紛争処理制度の調整担当事案数

(主担・副担の状況、あっせん応諾調整含む)

③労働相談対応実務

- ・新規及び継続の労働相談件数の割合
- ・新規労働相談にかかる正職員、一般労働相談員別の件数とその割合
- ・継続労働相談（調整除く）にかかる正職員、一般労働相談員別の件数とその割合
- ・集団調整の取組状況

④啓発冊子の作成・編集を通じた人材養成

- ・取組状況と成果、今後の方針

(2) 労働環境推進グループについて

- ①地域労働ネットワーク関連事業にかかる件数の推移
- ②市町村との事業連携状況
- ③地域セミナーにおける労働相談会の設置状況（出かける労働相談を除く）
- ④労使関係情報を周知するセミナーの実施状況
- ⑤労働環境改善事業の実施状況
- ⑥大阪府下大学就職問題連絡協議会等との連携を通じたワークルール教育の展開状況

(3) 地域労政グループについて

- ①労働相談センターが実施する各種研修への参加状況
- ②産業別労働組合・合同労組等の定期大会の取材・情報収集の実施状況
- ③賃上げ・一時金調査にかかる情報収集件数の推移

(4) 労政・労働福祉グループ

- ①労政関係業務の連携状況
- ②大阪府下大学等就職問題連絡協議会等との連携を通じたワークルール教育の展開状況（再掲）

8 労働委員会事務局については、特別職である公労使委員とともに集团的労使関係を中心とする労働関係法規と府内事業所等の現場で生じている紛争議を取り扱うという業務特性を踏まえた人員配置を行うこと。また、特定の職階または職員に負荷がかからないよう業務量の平準化など労働環境を整備するとともに、体制を強化すること。

### 【職業訓練関係の要求項目】

9 2020年度（令和2）年度まで、から高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校で勤務する職業訓練指導員には特殊勤務手当として10%が支給されていたが、同年の見直し提案により、調整額として支給されることとなった。

支給されている調整額について、現在、調整数が1で措置されているが、この水準は過去に支給されていた特殊勤務手当の水準の半分にも満たないものであり、職務の強度と支給水準が見合っていない。

府は、見直しの際のルールで調整数が1になったように主張するが、全指導員の人件費の引き下げは指導員採用や将来を担う職業訓練指導員の定着にも悪影響を与えており、直ちに支給水準を見直し、特殊勤務手当の10%相当に引き上げること。

10 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を生じさせ、加えて、超過労働を招く重要な労働条件課題でもある。

昇任・昇格に伴う配置転換や、新たな組織の立ち上げ、定年退職などによって「欠員状態」となることで、本来複数の人数で指導業務を担うはずが、非常勤職員の雇用もままならず、一人で過大な業務を担当するなど、心身の不調を訴える職員も生じ始めている。

2023（令和5）年度当初に欠員状態となる指導員の職種と人数及び校別・科目別の状況を明らかにするとともに、常勤指導員の積極的な採用と配置を行うこと。

職業訓練指導員は少数職種であることから、病気等の事情により休職すると直ちに欠員状態となる。また、常に欠員状態と定員充足を繰り返すなど、厳しい状態で現場が運営されている。職業訓練指導員が、訓練時間前の準備や予習など効果的な訓練指導が行えるよう、一定程度の余裕を持った職員配置を行うことを通じて、欠員が生じた際の労働条件に対する影響を最大限抑制することができるよう適切な対応を行うこと。

11 「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。

12 訓練生の安全確保と職業訓練指導員が自信を持ち安心して働き続けることができるよう、職業訓練指導員が取得している指導員免許の専門性を踏まえ、能力と適性に配慮した配置を行うこと。また、指導員免許職種とは異なる科目を担当する際や、初めて障がい者対象の職業訓練を担当する職業訓練指導員がやりがいを持ち安心して働くことができるよう、十分な期間と内容の研修を計画的に行うこと。

13 生徒募集に係る取組み強化が求められており、広報にかかる業務が拡大しているが、訓練課の業務量が過重となり、通常の職業訓練指導業務に手が回らなくなるようでは本末転倒である。

指導員が欠員状態の科目や担当業務への経験が浅い職員が配置されている場合は、担当する科目の指導員への負担が強くなることから、必要に応じて広報に係る業務や関連する事務の業務を行う職員を配置するなど、適正な人員配置・労働環境の整備を行うこと。

14 有料化、入校時期の分散化、夕陽丘高等職業技術専門校への大阪府ITステーション併設に伴い、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、超過労働を招くことが無いよう適切な対応を行うこと。

15 科目再編三か年計画が事実上存在しない状況で、現状では計画性を持った職業訓練の再編が行われているとはいえず、ともすれば思い付きや場当たりの安易な見直し案で現場が振り回され、各校で訓練指導を担当する職員は、担当科目の改廃や業務の行く末に不安を持って業務にあたっている。

人材育成課に職業訓練に関する識見を持つ職員を配置し、大阪府職業訓練の中長期計画の継続的な企画及び科目開発が行える体制を整備し、安心して働き続けられる環境整備を行うこと。

高等職業技術専門校・大阪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、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。

16 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、定数を確保して配置を行うなど、適切な対応を行うこと。

また、北大阪校と南大阪校では専任の職員が配置されているが、東大阪校とどのような差があるのかを具体的に示すこと。

17 大阪障害者職業能力開発校では、テクノ講座の担当者が通常業務を担当しながらの兼務により運営されている。一方でテクノ講座に関連した担当者会議をはじめ、募集広報などは他校と同様であり、その負担は大きいものである。

障がい者の法定雇用率が引き上げられていることから、在職の障がい労働者は増加しており、障がい者への多様なテクノ講座メニューを提供する必要性は大きい。担当職員の負担を軽減するとともに、より良い在職者訓練のメニューを提供するため、支部は専任の職員を配置すべきと考えるが、それに対する認識と対応策を明らかにすること。

そもそも他校のテクノ講座担当業務と、障害者校のテクノ講座担当業務で、専任と他業務併任であるほどの違いとしてどのような差があるのかを具体的に示すこと。

18 各高等職業技術専門校で働く非常勤職員（生活指導員、精神保健福祉士等）の生活の安定を図るため、賃金をはじめとする労働条件について改善を図ること。

#### 【要望事項】

19 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。

20 平成14年3月以降、大阪府では、「大阪府労働施策の基本方向」に基づき労働行政にかかる各種施策が展開されているが、同策定から既に十年以上が経過し、取り巻く環境などが大きく変化していることから、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、事前に支部と十分協議すること。

21 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ため、「OSAKAしごとフィールド」が行う事業について、「地域労働ネットワーク」を活用して事業展開を図る際には、労働環境課と適切に情報を共有するなど、十分に連携して進めること。

- (3) 「生活困窮者自立支援法」の趣旨を踏まえ、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。

22 令和元年8月、部当局から提示された総合労働事務所と労政課の組織再編案について、支部は、大阪府の労政行政を根本から見直す極めて重大な問題であるとして、“大阪府労政行政の強化なき総合労働事務所の廃止は認めない”という基本方針のもと、交渉、要請、意見交換等とともに、総合労働事務所を基軸とした労政行政にかかる強化策を提起するなど、その強化を求める取り組みを進めた。

しかし、部当局は、★組織統合により、労政行政の推進体制を一元化・集約することにより機動性を確保するとともに、両組織が担ってきた『労働相談・労使紛争解決支援』、『集团的労使関係への対応』、『労働関係法令の普及啓発』に加え、『労働環境改善事業』のスタートにより、働き方改革にかかる中小零細企業への支援等を行う“労働環境課”を設置する、★支部の強化・拡充策も参考にした上で、両組織の所管業務及び新規事業を4グループに配分し、併せて“労働相談センター”との名称により総合労働事務所の相談機能を維持し、攻めの労働相談を展開する、などの『令和2年度組織再編の考え方』及び『労政行政機能強化のポイント』を示した。

これに対し、支部は、労政行政施策の拡充に責任ある労働組合として、労働相談をはじめ施策の現場拠点である総合労働事務所の廃止によりその機能低下は避けられないことなどから、“当局の強化策では、大阪府労政行政の機能強化が図られていくことは困難であると評価せざるを得ない”との態度を表明するも、労使関係条例に基づく管理運営事項という制約のもと、令和2年4月に労働環境課がスタートした。

また、大阪府の労政行政機能を真に強化し、効率的・効果的に各種事業・業務を展開するためには、『労働相談・労使紛争解決支援を含めた労使関係（個別及び集団）施策に一体的に取り組む体制を構築すること』が不可欠であり、さらに、これまで総合労働事務所が担ってきた業務を『インプット機能（相談・情報収集）とアウトプット機能（普及・啓発）』に区分した上で専門性の向上を図ること』が重要である。

以上の経過をふまえ、労政行政推進体制の一層の充実・強化を図ること。

23 新型コロナウイルス感染症の影響により、労働環境が大きく変動する中、今後、労働環境課（労働相談センター含む）において、府内労働者のセーフティネット機能を基盤とし、労働行政機関及び労使団体等との連携を強めながら労政行政施策を総合的に展開していくことがさらに重要となる。

そのため、府内における健全な労使関係の形成・安定と府民・府内労働者の安心と生活の安定を図ることこそが労政行政の重要な責務であることを再認識し、次の機能及び関係施策の強化等を図ること。

- (1) 府政の本旨である府民福祉向上の観点から労政行政を効果的に進めるには、府内の労働情勢を的確に把握しながら施策を効果的に届けることができる体制の構築と府内に身近で気軽にアクセスすることができる現場機能を有する組織の存在が不可欠である。そのため、労働環境課（労働相談センター含む）が行う労働相談事業及び個別労使紛争解決支援の充実・強化を図るとともに、日常的に府民及び府内地域の関係機関・労使関係者と接することができるよう、市町村等と連携しながら労働相談事業にかかる地域展開を強化すること。また、出張労働相談事業についても拠点と体制の拡充を図ること。

(2) 労使関係情報収集業務について、集团的労使交渉における成果や課題など、企業労使間の情報を収集するためのツール（ローカルセンター、産別労組、単組、合同労組等との日常的な関係）を有するのは、都道府県労政主管課とその出先機関のみである。

そのため、集積した労使関係情報を整理・分析することにより労政行政施策の企画立案にかかる基礎資料となる業務の根幹的性格を再認識するとともに、引き続き、部の基幹業務と位置づけ、個別労使関係にかかる情報を含め、次の取組みを進めること。

① 収集する情報の対象範囲を明確にした上で、労働団体への積極的なアプローチや労働相談などにより、広く労使関係（集団・個別）に関する労働情報を収集・把握・分析し、行政資料の充実化を図るとともに、広く労使関係者が活用できるよう総合的な労働情報として発信すること。

特に、賃上げ・一時金調査結果をはじめとする集团的労使関係で決定された労働条件等について、労働組合のない中小企業労使等の指針となるよう情報提供・発信機能を強化すること。

② 労政行政施策の基礎資料となる情報、同施策に対する評価・要望等にかかる情報についても収集に努めるとともに、府政の推進に資する公共性が高い労使関係情報の収集にも留意すること。

(3) 労使関係総合調査（労働組合基礎調査等）について、職員が労働組合に赴き、関係者と直接に情報交換を行い現場で生じている労働問題を把握することは、調査の正確性はもとより、労政担当職員の情報収集力、問題解決能力の向上をもたらし、労使関係の安定に寄与するものである。

そのため、今後の労政行政を担う有意な人材を育成する観点からも、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、労使交渉による成果を広く公表し、未組織を含めたすべての労働者の労働条件の底上げが目的である。

労使交渉が活発化する時期に、世間相場を示すことで交渉全体の促進に寄与するとともに、労働組合がない企業における賃金及び一時金の決定の指標となるなど、労使関係の安定を図る施策として極めて重要である。

今後とも、その本旨を損なうことのないよう十分留意すること。

(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。また、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・労使紛争事案に対応できる体制を拡充・強化すること。そのため、次のような取組みを進めること。

① 労働相談と労使紛争解決支援の総合的な運営を大阪府特有のシステムとして再確認し、正職員及び労働相談員（一般・特別）による体系的な労働相談と労使紛争解決支援の取組みと体制を強化すること。

② 雇用類似など働き方の多様化に伴い年々複雑化する労働問題・職場環境・労務管理などにかかる相談対応の充実化のため、特別労働相談（弁護士、社会保険労務士）及び職場のメンタルヘルス専門相談、出かける労働相談等の拡充を図ること。

③ 労働相談・労使紛争解決支援等の労使関係安定化（集団・個別）に向けた取組みがより効果的に進められるよう、本年から開催されている「府内労使関係安定化情報交換会」のさらなる充実を図ること。

また、労働相談・個別労使紛争処理については、大阪労働局とも実務的な情報交換会議を開催すること。

④ 府民の労働生活の入口である採用行為が公正に行われるよう、公正採用にかかる相談及び研修事業等の充実を図ること。

⑤ 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取り組むこと。

(7) 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、地域自殺対策強化交付金等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。

(8) 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。

労働環境課（労働相談センター含む）が実施する『きまえ研修講師派遣』事業の充実を図ること。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法教育施策について、府教育庁・大阪労働局等と連携して一層の充実を図ること。

また、労使関係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・啓発について一層の充実化を図ること。

さらに、働きやすい環境整備を促進する関連情報についても積極的に提供・周知すること。これら啓発においては、地域労働ネットワークを積極的に活用しながら事業展開を図ること。

(9) 関係機関相互の良好な関係のもと事業連携ツールとして運用されている地域労働ネットワークを積極的に活用し、労働関連事業が効果的・効率的に展開されるよう、適正な人員配置を行うこと。

また、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、不合理な待遇差の解消など、誰もが働きやすい職場づくりにつながる具体事業を展開するツールとして、地域労働ネットワークを最大限に運用すること。大阪労働局に対しても同様に位置付けられるよう、働きかけを行うこと。

さらに、府内全域にワークルールを定着させるため、地域労働ネットワークにおいて構成団体が行っているワークルール教育をとりまとめて府民に広く発信するとともに、地域内の学校・中小企業、労働組合、業界団体などに周知し、その利用を促すなどに



より取組みを強化すること。

(10) 労働施策総合推進法の改正により大企業（中小企業は2022年）にハラスメントの防止が義務付けられるとともに、「性的指向」や「性自認」に関するハラスメント（SOGIハラ）、本人のセクシュアリティを勝手に暴露してしまう「アウトティング」についても防止が義務付けられたことをふまえ、個人を尊重する企業風土の醸成、労使関係構築の支援に関する様々な施策を積極的に進めること。

(11) 誰もが働きやすい労働環境を構築するためには、労働者・労働組合のみならず表裏一体の関係にある使用者サイドへの理解の促進が必要不可欠であることは言うまでもない。

企業の経営者や人事・労務担当者に対して労働関係各種事業の啓発強化を図るため、大阪企業人権協議会や大阪同和・人権問題企業連絡会との連携を図ること。

24 府労働委員会において、公務員関係の審査事件、合同労組関係など複雑な事案に対応するため、専門的な事務局体制の充実及び職員の増員配置を計画的に行うこと。

25 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。

26 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、本人の希望がある場合は、フルタイムの勤務時間とすること。

27 大阪産業人材育成計画（第11次大阪府職業能力開発計画）の具体的な取組み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等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・設置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、科目の検討・設置にあたっては、訓練現場が持つノウハウを積極的に活用すること。