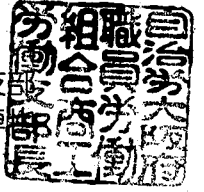


2024年6月10日

商工労働部 次長 片伯部 真由 様

自治労大阪府職員労働組合 商工労働支部  
支部長代行 塩出卓



商工労働部 次長の着任に伴う要求と交渉について

商工労働支部は、自治労大阪府商工労働部関係労働組合協議会（以下「関係労協」という。商工労働支部と大阪府立産業技術総合研究所労組とで構成）とともに、商工労働部及び地方独立行政法人大阪産業技術研究所（以下、「研究所」という）で働くすべての職員が安心して働き続けることが出来る職場環境づくりのため、取組みを進めているところです。

この度、4月に着任された片伯部次長に以下のとおり要求しますので、従来の労使慣行を尊重し、誠意ある回答をお願いします。

なお、交渉日時については調整のうえ早急に実施されますよう、よろしくお願いいたします。

記

- 1 労使慣行を厳守し、職員の労働条件に影響を及ぼす問題については、商工労働支部と誠実に協議を行ったうえで実施すること。
- 2 商工労働支部が、昨年に行った組合員を対象としたアンケートでは「この1年に業務に関してパワハラを受けたか」との問いに16%が「被害を受けた」と回答した（前年度比10ポイント上昇）。また「この1年に職場でパワハラが起こっている場面を見たり、話を聞いたか」との問いに31%が「ある」と回答した（前年度比7ポイント上昇）。  
さらに、商工労働部が独自に設置している「ハラスメント防止啓発員制度」が有効に機能しているかを聞いたところ、有効に機能していると回答があったものは11%にとどまり、その機能の見直しが必要と思われる。  
セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントについての片伯部次長の考えをお聞かせいただくとともに、商工労働部の職員が安心して働くことが出来るよう、所属長、グループ長などに対する啓発の状況と、その評価を明らかにすること。  
また、ハラスメントは「同僚間」や「部下から上司」への問題も生じるおそれがあることから、すべての職員が研修を受講できるよう、実施手法を検討・協議すること。
- 3 安全衛生委員会（2月）で報告された「部局別の時間外勤務実績」では、商工労働部における2月までの総時間外勤務時間は減少しているが、内訳で見ると「対象時間」は令和4年度の4万7183時間から令和5年度では5万7836時間と、1万時間以上増加している。また、年間360時間を超えるペースで時間外勤務をした職員は令和4年度の31人から令和5年度では48人と前年度から1.5倍以上増加しており、特定の職員に大きな負荷がかかっている可能性がある。職員の健康と安全を第一とし、実効ある時間外勤務の抑制を図ること。  
また、業務があるにもかかわらず、職員個人の努力に依拠して時間外勤務を減らすことだけを求めれば、結果的に不払い残業が発生する温床となりうることから、管理職のマネジメントによる業務整理を含めた対応を行い、不払い残業の撲滅に努めること。
- 4 職業訓練指導員に支給されていた職業訓練手当について、調整額への見直しに便乗し、支給水準の大幅な切り下げが行われた。  
職業訓練手当として支給されていた際と同程度の水準に調整数の見直しを行うとともに、支給水準が大幅に低下した中でも、職業訓練指導員が業務に対して意欲を向上させるための方策を商工労働支部とともに研究・協議を進めること。
- 5 大阪産業経済リサーチセンターは庁内シンクタンクとして、調査・研究活動に取り組んでいるが、ここ数年は退職があっても研究員の採用が行われておらず、今後も安定的に庁内シンクタンク機

能を果たしていくことができるか現場の職員は不安を持って働いている。

リサーチセンターの研究員を直ちに採用し、これまでの調査分析のノウハウを継承していくよう体制整備するとともに、今後の在り方など、活用策を商工労働支部と検討すること。

- 6 平成24年3月26日締結の「大阪府立産業技術総合研究所の地方独立行政法人化に伴う正規職員の勤務労働条件ならびに交渉継続課題等に関する確認書」の別紙「確認事項ならびに交渉継続課題等」で「法人移行後、職員の賃金・労働条件に関して問題が生じた場合は、大阪府商工労働部はその都度、職員団体と協議し、法人への指導を含め、問題解決のために必要な措置を講じる。」と労使ともに確認している。引き続き、問題が起きたときには、法人に適切な指導、問題解決に必要な措置を講じること。
- 7 各職場において、労基法に抵触する恐れがある場合や、コンプライアンス違反に抵触することが危惧される場合は、速やかに適正な業務執行が行われるよう取組み、適切に対応できるよう勤務・労働条件の改善を図ること。
- 8 WHOの憲章では、前文において「健康」を次のように定義しています。  
「健康とは、病気でないとか、弱っていないと言う事ではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態であることを言います。」となっています。  
その定義を鑑み、職員の質を高め、組織の業務遂行力の向上、長時間労働の抑制など、柔軟な取り組みを行えるように、職場環境等を整えること。  
また、職場の労働安全衛生対策を図り、心身の健康の保持・増進と疾病予防のため健康診断（人間ドック含む）の充実やメンタルヘルス予防対策、職場によるケア、研修・講習をさらに充実すること。

自治労大阪府商工労働部関係労働組合協議会  
会長 渡邊幸司

【要望項目】

- ① 2024年5月16日に発足した関係労協を、確認書等に基づく、大阪府商工労働部との交渉・協議を行う際の窓口とし、研究所で生じる諸問題について、関係労協と共に解決に当たること。
- ② 中小企業支援室が毎年予算要求し、研究所の運営のために交付している運営費交付金は、研究所の業務の財源に充てるために必要な金額を交付されているが、交付金額の増減は、職員の労働環境にも大きく影響を与える重要な問題である。また、業務遂行にあたり、必要な額が確保されているかは、職員のやる気にもかかわる問題である。  
交付金を担当している中小企業支援室から、各年度の運営費交付金における予算要求の考え方を産技研労組に説明するとともに、勤務・労働条件に影響を及ぼす可能性がある場合は、速やかに情報提供を行うこと。
- ③ 研究所を商工労働部の中小企業に対する技術・研究支援の中核施設であることを明らかにし、商工労働部の施策と主要な柱として位置づけること。
- ④ 研究所の次期中期目標および中期計画について、担当課が研究所及び産技研労組と十分な情報共有・意見交換を行い、効果的かつ現実的な目標および計画を策定すること。
- ⑤ 研究所では、統合によって新たな業務が生じており、統合を想定していない独法化時の定数では運営が困難な状況に陥っている。研究所を安定的に運営するために必要な予算（運営費交付金）および人員を確保すること。

以上