

2017 現業統一闘争 — 市側回答を基本的に了承 経営形態の変更「大阪市として誠意をもって対応する」 昇格条件の改善「具体的な検討を進め、対応を図る」

市従は19日、市側と「技能職員の勤務労働条件等についての団体交渉」を行った。

市従は9月26日に自治労の基本目標にもとづく個別具体13項目の要求書を申し入れて以降、市側と断続的な事務折衝・小委員会交渉を行い、合理化対策委員会、労働安全衛生対策委員会、本部闘争委員会で進捗状況の報告ならびに検討・協議



を行ってきた。また自治労本部や府本部の総決起集会等に結集するとともに、10月5日には「2017現業統一闘争勝利！市従総決起集会」を開き、要求の前進をはかるため組合員の意思統一をはかってきた。

11日の第1回小委員会交渉では、①経営形態の変更および事務事業の見直しについて、②1級から2級への昇格条件の改善について、③高齢者雇用制度について、④労働安全衛生管理体制の充実・強化、⑤作業服の検証と協議について市側の認識をただすとともに、引き続き精力的な交渉・協議を重ね、労使合意を前提に誠意を持って対応するようあらためて要請、市側は「ご指摘の点もふまえ、引き続き検討したい」と答えた。

ヤマ場の19日、第2回小委員会交渉で、これまでの事務折衝をふまえた市側の考えが示されたことから、午後6時30分から本部闘争委員会を開いて交渉内容の報告ならびに検討・協議を行い、午後7時15分からの団体交渉に臨んだ。

交渉で市側は、「経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。人事室としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行う」などと回答した。また技能労務職給料表2級昇格条件の改善については「職員の職務意欲については重要と考えており、現業管理体制のあり方など各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を

行うとともに、引き続き昇格条件の改善に向けて、要請の趣旨を踏まえ、関係所属とも十分に連携を行い具体的な検討を進め、本市の情勢を見極め、対応を図る」と答えた。再任用制度については「今後の高齢期雇用についての動向を注視しつつ、人事室としても、各所属と十分連携を図り、職務の内容や職場の実態等を勘案して、対処していく。その上で、職員の勤務労働条件に関することは、誠意をもって交渉を行う」、労働安全衛生対策については「各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう取り組んでいくとともに、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、安全衛生について効果的な情報発信を行う」、作業服等の改善については「今後も必要に応じて検証を行うなど、引き続き協議していく」などと答えた。

これに対し市従は、「大阪市の『市政改革プラン』に基づき、各所属では、経営形態の変更や、効率化を最優先した事務事業の見直しを行うとともに、この10年以上にわたる新規採用の凍結、退職不補充などの総人件費の抑制策により、大規模災害時に必要な実動体制を保持するための、人員と機材の確保にも影響するだけでなく、次世代へ継承すべき『技術・技能、知識や経験』という長い歴史の中で積み重ねてきた『財産』をも失い、ひいては基礎自治体である大阪市として、日常の公共サービスの提供にも影響を来し、公的役割を発揮でき得ない事態に陥りかねない」と述べながら、「単なる総人件費削減・経費削減ではなく、『働きがい・やりがい』を持てるよう勤務労働条件を改善し、早期の採用凍結解除と新規採用を行い、市民に必要とされる行政サービスが十分に提供でき得る業務執行体制を構築するよう強く求める」と指摘した。そのうえで経営形態の変更等に伴う組合員の身分の変更と勤務労働条件は、本部一人事室間の交渉事項であると認識していることから、労使交渉のあり方について、人事室としての認識をただした。

昇格条件の改善については「組合員の労働意欲・モチベーションの向上の観点からも、極めて重要な課題であり、市従は給料表構造等の抜本的見直しと昇給・昇格条件の改善に向け、人事・給与制度は一体のものとして取り扱うべきものと考えている。人事室として、昇格条件の改善について、精力的に検討するよう強く求める」と指摘した。

高齢者雇用制度については「定年退職後、年金支給開始までの間の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、再就職を希望する全職員の雇用確保をはかるとともに、技能職員の業務実態を十分ふまえた高齢者雇用制度の構築に向け、具体的に検討するべきである」として再度、市側の認識をただした。

労働安全衛生対策の課題については「労働災害・職業病ゼロをめざし、施設や職場環境も含めたりスクアセスメント対策をはじめ、労働安全衛生対策の充実・強化を図るよう強く求める」と指摘し、周知方法については効率化がはかられるよう改善を要請した。心の健康づくり対策については「今後、

精神及び行動の疾患者数の増加に歯止めをかけるとともに、休職から復職後の再休職者数の割合を減少させるべく、予防対策も含めた『働きやすい職場環境づくり』への取り組みを推進するよう強く要請しておく」、作業服等の改善については「引き続き、職場実態に見合った被服制度となるよう、都度の検証を行うこと」などの内容を求めた。

市側は「昇格条件の改善については、引き続き具体的な検討を進めるとともに、経営形態の変更をはじめ、職員の勤務労働条件及び労働安全衛生に係る諸課題についても、今後も労働組合と協議のうえ、誠意をもって対応する」と答えた。

市従は市側に対し、本日以降の精力的な取り組みと交渉・協議を重ね、労使合意を前提に誠意を持って対応するようあらためて要請し、本日までの市側回答を基本的に了承した。

団体交渉終了後、市従は本部闘争委員会を開催し、市側回答や自治労本部・大阪府本部の状況を含めあらためて検討協議し、午後 8 時 30 分に機関確認した。

平成 29 年度 技能職員の勤務労働条件について 回答案（交渉事項）

要求	回答
<p>2. 経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う組合員の身分・勤務労働条件の変更については、本部一人事室間及び、支部一所属間において労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。</p>	<p>経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。</p> <p>なお、人事室としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行ってまいりたいと考えている。</p> <p>また、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えており、大阪市として誠意をもって対応していく。</p>
<p>4. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件を改善すること。</p>	<p>技能労務職給料表 2 級については、現在、業務主任への任用を伴うものであり、その選考にあたっては、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っている。</p> <p>人事室としても、職員の職務意欲については重要と考えており、現業管理体制のあり方など各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行うとともに、引き続き昇格条件の改善に向けて、要請の趣旨も踏まえつつ、関係所属とも十分に連携を行いながら、具体的な検討を進め、本市の情勢を見極め、対応を図ってまいりたい。</p>

要求	回答
<p>9. 定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用確保と高齢者雇用制度を構築すること。</p>	<p>定年退職する職員については、現在、再任用制度を活用して雇用と年金の接続を図ることとしており、再任用を希望する職員については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。</p> <p>なお、今後の高齢期雇用についての動向を注視しつつ、人事室としても、各所属と十分連携を図り、職務の内容や職場の実態等を勘案して、対処していく。その上で、職員の勤務労働条件に関することは、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>11. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って労働安全衛生管理体制の充実・強化を図り、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。</p>	<p>本市においては、総括産業医・健康管理担当医・労働安全コンサルタントおよび各所属産業医を配置し、安全衛生管理体制の整備に努めている。</p> <p>公務災害の未然防止・再発防止の観点においては、各所属の要請により労働安全コンサルタントを派遣し、各所属で有効活用されているところである。今後も必要に応じて、公務災害防止にかかる取り組みについて検討し、引き続き、各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう取り組んでいくとともに、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、安全衛生について効果的な情報発信を行ってまいりたい。</p>
<p>12. 労働安全衛生面に十分に配慮し、作業実態に見合った作業服等を貸与すること。</p>	<p>別紙のとおり</p>

市 側

去る9月26日に申し入れを受けた交渉項目について、この間、事務折衝や小委員会交渉を重ねてきたところであるが、本日は、これまでの交渉経過を踏まえ、本市の回答をお示ししたい。

経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。

なお、人事室としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行ってまいりたいと考えている。

また、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えて

おり、大阪市として誠意をもって対応していく。

技能労務職給料表2級については、現在、業務主任への任用を伴うものであり、その選考にあたっては、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っている。

人事室としても、職員の職務意欲については重要と考えており、現業管理体制のあり方など各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行うとともに、引き続き昇格条件の改善に向けて、要請の趣旨を踏まえつつ、関係所属とも十分に連携を行いながら、具体的な検討を進め、本市の情勢を見極め、対応を図ってまいりたい。

定年退職する職員については、現在、再任用制度を活用して雇用と年金の接続を図ることとしており、再任用を希望する職員については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。

なお、今後の高齢期雇用についての動向を注視しつつ、人事室としても、各所属と十分連携を図り、職務の内容や職場の実態等を勘案して、対処していく。その上で、職員の勤務労働条件に関することは、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。

労働安全衛生対策について、本市においては、総括産業医・健康管理担当医・労働安全コンサルタントおよび各所属産業医を配置し、安全衛生管理体制の整備に努めている。

公務災害の未然防止・再発防止の観点においては、各所属の要請により労働安全コンサルタントを派遣し、各所属で有効活用されているところである。今後も必要に応じて、公務災害防止にかかる取り組みについて検討し、引き続き、各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう取り組んでいくとともに、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、安全衛生について効果的な情報発信を行ってまいりたい。

最後に、作業服等の改善については、お手元に配付している別紙のとおりであり、内容については、先の小委員会交渉で説明したとおりである。

組 合

ただ今、人事室長より、2017現業統一闘争の要求に対する回答を受けたところである。

市従は、去る9月26日の申し入れ団体交渉で要求内容に対する市側の考え方や認識を質し、引き続き、本日のヤマ場に向けて、事務折衝、小委員会交渉など、労使協議を行ってきたところである。ただ今示された、市側回答を受け、改めて、数点にわたり、市側の考え方を質しておく。

これまで市従は、市民・住民が安全で安心して暮らせるまちづくりに向け、「質の高い公共サービス」の提供と「職の確立」を図るため、現業職場活性化運動に邁進してきている。

市従組合員は、それぞれの地域を熟知しており、日常業務を通じて、市民・住民・利用者の意見や要望を的確に把握するとともに、市民・住民の声を反映した、より一層、質の高い公共サービスの提供に取り組んでいる。さらに、これまで市従が取り組んできた、シンクタンクの提言等の「働き方改革」に基づき、業務改善を進め、大阪市政の発展に寄与しているものと自負している。

しかし、各所属では、これまでの「市政改革プラン」に基づき、経営形態の変更や、効率化を最優先した事務事業の見直しを進めていること、さらに10年以上にわたる新規採用の凍結、退職不補充などによる総人件費の抑制策により、災害時に必要な実動体制を保持するための、人員と機材の確保にも影響する状況となっている。さらに、長い歴史の中で積み重ねてきた「財産」でもある「技術・技能、知識や経験」が次世代へ継承できない状況にあり、ひいては基礎自治体である大阪市として、日常の公共サービスの提供にも影響を来しかねず、果たすべき、公的役割を發揮でき得ない事態に陥りかねない。このことについて、あらためて市側の認識を質しておく。

一方、財政難を理由に、継続実施されてきている「給料月額の減額措置」などにより、市従組合員の生活実態は厳しい状況を余儀なくされ、労働意欲の喪失にもつながっている。こうした事態を人事室として重く受け止めるべきである。

大阪市として、単なる総人件費削減・経費削減ではなく、市従組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、賃金・労働条件の改善を図ることはもとより、採用凍結の解除と新規採用を行い、市民に必要とされる行政サービスが十分に提供でき得る業務執行体制を構築するよう強く求めておく。

また、経営形態の変更及び事務事業の見直しにかかわる組合員の勤務労働条件については、申し入れの団体交渉をはじめ、事務折衝等において、指摘してきたところであるが、組合員の身分や、勤務労働条件の変更については、組合員の一生涯を左右する極めて大きな課題である。引き続き、変更後の事業等の進捗について、検証するよう求めておく。

改めて申し上げるが、経営形態の変更等に伴う組合員の身分の変更と勤務労働条件は、本部―人事室間の交渉事項であると認識している。労使交渉のあり方について、人事室としての認識を質しておく。

次に、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善について、先ほど人事室長より「現在の業務実態を踏まえた対応を行なう」こと、さらに「要請の趣旨を踏まえ、関係所属とも十分に連携を行いながら具体的な検討を進める」との考え方が示された。

市従は、給与制度改革以降、都度の交渉において、給与制度そのものが限界に達していることを、繰り返し指摘してきた。申し入れの団体交渉をはじめ、事務折衝や、小委員会交渉において、この間の懸案課題である「昇格条件の改善」については、組合員の労働意欲・モチベーションの向上の観点

からも、極めて重要な課題であることを指摘してきた。市従は、給料表構造等の抜本の見直しと、昇給・昇格条件の改善に向け、人事・給与制度は一体のものとして取り扱うべきものと考えている。人事室として、昇格条件の改善について、精力的に検討するよう強く求めるとともに、改めて、そのことに対する認識を示されたい。

次に、高齢者雇用制度についての考え方についても示された。組合員が、定年退職後、年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく職務に専念するためにも、再就職を希望する全職員の雇用確保をはかることは、雇用と年金の接続を図る上でも、重要な課題である。引き続き、再任用の処遇改善をはじめ、技能職員の業務実態を十分ふまえた高齢者雇用制度の構築に向け、具体的に検討すべきであり、市側としての見解を求めておく。

次に、労働安全衛生対策の課題についてであるが、先ほど人事室長より「各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう取り組んでいく」との考え方が示されたところであり、今後、労働災害・職業病ゼロをめざし、施設や職場環境も含めたリスクアセスメント対策をはじめ、労働安全衛生対策の充実・強化を図るよう強く求めておく。

また、労働安全衛生対策における周知方法について、この間の交渉で指摘してきたが、一部の所属では周知について徹底されていないと聞きおよんでいる。市側として、こうした状況を認識するとともに、労働安全衛生対策にかかる職員への周知方法について、効率化がはかれるよう改善を要請しておく。

一方、心の健康づくり対策については、市側がメンタルヘルス対策として2016年3月の「職員心の健康づくり計画」の改定において、メンタルヘルスケアにかかる予防の観点も含めた計画策定を行い、取り組みを進めていることについては市従としても認識している。その上で今後、市側は、精神及び行動の疾患者数の増加に歯止めをかけるとともに、休職から復職後の再休職者数の割合を減少させるべく、取り組みを推進するよう要請しておく。さらに、ストレスチェックの法定化に伴い、面接指導対象者が変更になったことをふまえ、予防対策の充実が重要であることから、「働きやすい職場環境づくり」への取り組みの強化を要請しておく。

労働安全衛生にかかる課題については、本部一人事室の連携はもとより、支部一所属間で十分に協議ができるような体制の構築を要請しておく。

次に、作業服等の改善についてであるが、これまでの協議経過を踏まえ、昨年4月より、色合いを含めた生地の変更を行ってきたところである。引き続き、職場実態に見合った被服制度となるよう、都度の検証と協議を行うよう求めておく。

市 側

ただ今、委員長から、数点の要請と指摘を受けたところである。

まず、去る9月26日の団体交渉においても申したとおり、本市では、人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図っているものの、各年度の通常収支不足は解消に至らないことが見込まれ、今後とも厳格な財政運営が求められている状況であり、ICTの徹底活用や職員の能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を積極的に進めていくため、「市政改革プラン2.0」を策定し、「質の高い行財政運営の推進」、「官民連携の推進」、「改革推進体制の強化」を3つの柱として、市政改革を推進していくこととしており、業務執行体制の構築にあたっては、業務量・業務内容に見合った適切な要員配置を、職制が主体的に検討を行い判断すべきものであると考えている。

次に、経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う職員の勤務労働条件については、繰り返しにはなるが、現在、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、交渉において、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。

なお、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えており、大阪市として誠意をもって対応していきたい。

次に、昇格制度についてであるが、この間大阪府や他都市状況等の調査を実施するとともに、関係所属に対して聞き取りを行う等、検討を進めているところである。

人事室としても、職員の労働意欲・モチベーションの向上を図ることは重要であると認識しており、委員長から指摘のあった点も踏まえ、昇格条件の改善に向けて、関係所属とも十分に連携を行いながら、引き続き具体的な検討を進め、本市の情勢を見極め、対応を図ってまいりたい。

次に、「雇用と年金の接続」についてであるが、職員が年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは必要であると考えており、本市では、現在、再任用制度により対応することとしている。

再任用を希望する職員については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。

なお、今後の高齢期雇用については、人事室としても、各所属と十分連携を図り、職務の内容や職場の実態等を勘案して対処していくとともに、制度については、引き続き、国、他都市等の動向を注視してまいりたい。

作業服を含む労働安全衛生に係る諸課題については、ご指摘の点を踏まえ、引き続き取り組んでまいりたい。

組 合

人事室長より、各項目についての認識が示された。

業務実態に基づく適正な要員配置については、この間の長期間にわたる採用凍結や、大幅な人員削減により、責任ある行政サービス水準を維持していくことや、大規模自然災害時の対応に必要な人材と機材の確保にも影響するものと危惧する。あわせて、組合員の勤務労働条件にも多大な影響を及ぼし、各職場では、厳しい状況下で業務を遂行せざるを得ず、限界に達してきている。

大阪市として、市民サービスの低下を来たすことのない、業務執行体制の構築に向け、採用凍結を解除すべきである。各所属における、支部一所属間の労使交渉・合意に基づき、現場実態に即した要員を確保するよう求めておく。

経営形態の変更及び事務事業の見直しは、内容によっては、組合員の一生涯を左右しかねない、極めて重要な事項である。

経営形態の変更及び事務事業の見直しについては、十分な支部 - 所属間における交渉・協議を尊重すべきであり、拙速な判断を行わないよう、人事室として所属との十分な連携を図り、課題が生じた際には、大阪市として、責任を全うするよう強く求めておく。

次に、技能労務職給料表の昇格条件の改善についてである。繰り返しになるが、昇格条件の改善をはじめ、処遇改善が、組合員の労働意欲・モチベーションの向上をはかる上でも重要であり、ひいては、より質の高い公共サービスを提供することにもつながるものである。現業管理体制をはじめ、各職場の業務実態を踏まえた対応を速やかに行い、人事室として、昇格条件の改善に向けた検討内容を早急に示すよう求めておく。

市従は、高齢者雇用制度の構築に向け、2017 賃金確定闘争において市労連に結集して取り組むとともに、労働安全衛生管理体制の充実・強化については大阪市職員安全衛生常任委員会等において、継続課題として取り組むことを申し添えておく。

市 側

ただ今、委員長から、数点の要請を受けたところである。

人事室としても、昇格条件の改善については、引き続き具体的な検討を進めるとともに、経営形態の変更をはじめ、職員の勤務労働条件及び労働安全衛生に係る諸課題についても、今後も労働組合の皆さまと協議のうえ、誠意をもって対応してまいりたい。

組 合

ただ今、人事室長より「昇格条件の改善については、引き続き具体的な検討を進める」こととあわせて「経営形態の変更をはじめ、職員の勤務労働条件及び労働安全衛生に係る諸課題についても、引

き続き誠意をもって対応する」との考え方が示された。大阪市として、主体性を堅持し、市従組合員が「働きがい・やりがい」のもてる雇用・労働環境の確保と勤務労働条件の改善に向け、誠意をもって対処されるよう強く求めておく。

市従は、組合員の生活と権利を守ることはもとより、市民が安心して暮らせるまちづくりの実現のため、現業職場活性化運動を一層推進し、市民・利用者の視点にたった「より質の高い公共サービス」の提供に向け、取り組みの強化を図っていく決意である。

市従として、この時期をもってすべての事項を解決することにはなりえないが、本日以降、支部一所属、本部一人事室間において、精力的な取り組みと交渉・協議を重ね、労使合意を前提に、人事室として誠意を持って対応することを最後に要請し、本日までの市側回答を基本的に了承して、本日の交渉を終えることとする。