

2020 現業統一闘争 — 市側回答を基本的に了承 経営形態の変更「2年間に限り新規職員を採用」 昇格条件の改善「能力・実績を勘案した上で、 適材適所の観点から任用」

市従は、5月12日に自治労の基本目標に基づき、個別具体16項目の2020現業統一闘争に関する要求書を申し入れて以降、自治労本部方針のもと、1年を通した取り組みとして第2次闘争の推進にむけ取り組みを強化し、人事室と断続的に事務折衝・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。



9月18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等について②市民サービスの充実と円滑な業務を遂行するための組合員の勤務労働条件の改善について③技能労務職給料表2級への昇格について④会計年度任用職員制度について⑤定年退職する職員について⑥新型コロナウイルス感染症について⑦労働安全衛生対策について⑧作業服等の改善について、人事室としての認識が示されたが、市従の要求を踏まえた内容とはなっていないことから、引き続き精力的な交渉・協議を要請し、改めて回答するよう求めてきた。

ヤマ場の10月1日、第2回小委員会交渉で、これまでの交渉内容を一定踏まえた人事室の考え方が示されたことから、本部闘争委員会で人事室回答の検討・協議を行い、団体交渉に臨んだ。

団体交渉で人事室は、経営形態の変更及び事務事業の見直し等について、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示し、変更後の市民サービスへの影響については、関係所属と連携を図り、必要に応じて本部と交渉を行い、誠意をもって対応していくとの回答を示した。また、人事室としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識しているとし、関係所属と連携を図り、より効果的な業務執行体制を構築していく旨の内容が示された。そのうえで「人員マネジメントの推進への

影響を考慮しつつ、臨時的な対応として、令和3年度及び4年度に限り職員を採用していく」との回答を示した。昇格条件の改善については「職員の職務意欲は重要と考えており、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいり」とし、2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、対応を図る旨を示した。今後の高齢期雇用については、「国や他都市等の動向を注視しつつ、職務の内容や職場の実態等を勘案して対処していく」と回答した。また、新型コロナウイルス感染防止対策については、各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築し、労働安全衛生上必要な物品に関しては、備蓄体制や啓発をはじめ必要に応じて対応に努めるとの認識を示した。労働安全衛生対策については、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むとともに、備蓄の充実についても、職場実態に応じた対応ができるように情報提供を行い、作業服等の改善については「今後も必要に応じて引き続き協議していく」などの認識が示された。

これに対し市従は、この間、大阪市が、技能職員の退職不補充や新規採用凍結を行ってきたことから、日常における公共サービスの提供にも、支障を来たしかねない状況であることを指摘したうえで「技能職員の『技術・技能、知識や経験』は、すぐさま習得でき得るものではない。人事室として、そうしたことを踏まえ、さらなる市民サービスの充実に向け、採用凍結を早急に解除するよう」強く求めてきた。経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う身分・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非常に重要な課題であることから、拙速に行うべきではなく、課題が生じた場合は、本部一人事室間で十分な交渉・協議を行うよう、人事室の認識を質した。昇格条件の改善については、2級班員を、技能職員が従事する全ての職域で設置するとともに、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善を図るよう求めてきた。今後の高齢者雇用制度については、技能職員の職務内容や職場実態を十分考慮した制度を構築するよう要請してきた。また、新型コロナウイルス感染症防止対策に関しては、市民サービスを低下させないための業務執行体制の構築や、職員の安全面を最大限考慮した職場環境の整備を求め、労働安全衛生対策の課題については、施設や職場環境も含めた労働安全衛生対策の充実・強化を図るよう強く求めてきた。

市従は、この段階において、解決に至っていない課題については、以降も継続して交渉・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求め、市側回答を基本的に了承した。

団体交渉終了後、市従は執行委員会を開催し、市側回答や今後の課題を含め、改めて検討協議し、午後9時00分に機関確認した。

■ 団交議事録

(市)

去る5月12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、お手元の回答書のとおりお示ししたい。

詳細は、回答書をご覧ください。要旨を簡潔に申し上げる。

要求項目2点目、「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が、労使交渉において確認した内容については、大阪市として誠意をもって対応していく。

要求項目4点目、「市民サービスの充実と円滑な業務を遂行するための組合員の勤務労働条件の改善について」は、業務執行体制の構築は、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識しており、必要に応じて、関係所属と連携を図り、より効果的な業務執行体制を構築していく。

なお、コロナ禍における雇用不安への対応となるが、市政改革プラン3.0に掲げている人員マネジメントの推進への影響を考慮しつつ、令和3年度及び4年度に限り、市長部局、学校園、水道局あわせて2年間で最大100名程度、臨時的に職員を採用していく。

引き続き、上記課題を踏まえた上で、各職場の状況把握を行い、勤務労働条件に影響する内容については、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。

要求項目5点目、「技能労務職給料表2級への昇格について」は、業務主任への任用又は2級班員への昇格を伴うものであり、業務主任への任用については、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、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいりたい。

2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、検証をし、対応を図ってまいりたい。

引き続き、必要に応じて、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善に向けて、皆様方と協議してまいりたい。

要求項目 10 点目、「会計年度任用職員制度について」は、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。

要求項目 11 点目、「定年退職する職員について」は、再任用を希望する職員で、勤務成績が良好であるなど、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、国や他都市等の動向を注視しつつ、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。

要求項目 12 点目、「新型コロナウイルス感染症について」は、業務執行体制の構築は、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各所属において様々な検討を行っているところであり、人事室としても、各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。

また、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。

労働安全衛生上必要な物品については、一部入手困難な時期もあったことから、備蓄体制の必要性について関係局と共有するなど、啓発をはじめ必要に応じて対応に努めてまいりたい。

要求項目 14 点目、「労働安全衛生対策について」は、本市において、総括産業医など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、今後も必要に応じて、熱中症予防対策を含めた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、労働安全衛生に係る法改正等についても、必要な周知を行ってまいりたい。また、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、効果的な情報発信を行ってまいりたい。

備蓄の充実については、各職場の安全衛生委員会等において協議することで、職場実態に応じた対応ができるように、情報を提供してまいりたい。

最後に、要求項目15点目、「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)

市従は、5月12日の申し入れ団体交渉の際、要求内容に対する人事室の考え方や認識を質し、第1次のヤマ場である6月11日には人事室より示された認識を受け、引き続き、第2次のヤマ場に向けて、事務折衝や小委員会交渉など労使協議を重ねてきた。ただ今、これまでの交渉経過を踏まえたものとして、人事室長より、2020現業統一闘争の要求に対する回答が示されたところである。

改めて、示された回答に対して数点にわたり、人事室の考え方を質しておく。

これまで市従は、市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。

この間の交渉でも申し上げてきたが、市従組合員は日常業務を通じて、多種・多様化する市民ニーズに応えるため、意見や要望を的確に把握するとともに、市民の声を反映した、より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「働き方改革」に基づき、業務改善を進めるなど、大阪市政の発展に寄与しているものと自負している。

しかしながら、この間、大阪市は「市政改革」と称し、効率的な行財政運営に向けた歳出の削減や、長年、退職不補充、新規採用凍結を行ってきた。結果、市従組合員が長い歴史の中で築き上げてきた「財産」でもある「技術・技能、知識や経験」を、次世代へ継承することが困難となり、それ故に基礎自治体である大阪市として、日常における公共サービスの提供にも、支障を来たしかねない状況を招いている。このことについて、改めて人事室としての認識を示されたい。

また、近年、これまでの想定を超える大規模自然災害が頻発しており、本年においても、豪雨による河川の氾濫や土砂災害などによって、全国各地で甚大な被害がもたらされている。言うまでもなく、こうした自然災害が発生した際、市民の命と財産を守り、復旧に向けた取り組みを行うのは、行政や基礎自治体としての責務であり、その際、迅速に行動し対応できるのは、日常から現場の第一線で業務を遂行し、地域のことを熟知している技能職員である。

本日、人事室より示された回答では、次年度より2年間に限り、技能職員を採用していくことが明らかにされたが、市民の命と暮らしを守るといふ、基礎自治体としての責務を果たすためには、技能職員は、なくてはならない存在であり、先ほど申し上げた「技術・技能、知識や経験」は、すぐさま習得でき得るものではない。人事室として、そうしたことを踏まえたうえで、さらなる市民サービス

の充実に向け、技能職員の採用凍結を早急に解除するよう強く求めておく。

経営形態の変更及び事務事業の見直しに係わる、身分の変更や勤務労働条件の課題については、組合員の一生涯を左右する極めて重要な問題であることをこの間の交渉において、繰り返し指摘してきたところであるが故、極めて慎重な対応が必要であり、拙速な変更や見直しは行うべきではない。また、経営形態の変更後も関係する所属と連携し、十分な検証のもと、市民サービスに影響を来さないよう、大阪市の関与と必要な対応を図るべきである。

本日、10月1日より大阪港湾局が開設され、来年4月からの天王寺動物園における地方独立行政法人化に向けて、今後、解決すべき課題が想定される。この間も申し上げてきたが、経営形態の変更や事務事業の見直し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。改めて、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。

さらに、人事室として、関係所属と連携を図り、変更後の市民サービスへの影響等について十分に検証を行い、状況把握をした上で、必要に応じて本部と交渉を行っていくとしていることから、この間の検証や把握した内容を踏まえ、本部と十分に協議を行うよう要請しておく。

次に、昇格条件の改善についてである。

市従は、2012年の給与制度改革から8年以上が経過する中、都度の交渉において、昇格条件の改善に関しては、組合員の労働意欲・モチベーション向上の観点からも、極めて重要な課題であることを指摘してきたところである。

一方で、本年4月より、2級班員制度が実施されているが、技能職員が従事する全ての職域で設置されているわけではない。現業管理体制の強化と、さらなる市民サービスの向上を図るためにも、設置の趣旨を踏まえ、全ての職域において設置を検討するよう求めておく。

さらに、昇格条件の改善に向けては、人事室からの回答にも示されているが、他都市の状況を把握したうえで、今後、人事室として検討を行い、本部と改善に向けた協議を行うよう要請しておく。

市従は、現在の給料表構造等の抜本的な改善と、それに伴う昇給・昇格条件の改善に向けては、人事・給与制度を一体のものとして取り扱うべきものと考えている。そうしたことから、昇格条件と密接に関連している様々な課題の解決に向け、人事室として、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を確保することは、雇用と年金の接続を図るうえで重要な課題である。大阪市に関しては、現行の再任用制度を運用しているが、昨年のおお市人事委員会勧告において、定年の引き上げを念頭に、60歳前の職員も含めた高齢層職員の給与、処遇、勤務体系等を、包括的に検討していく必要性が言及されており、今後の定年延長も見据え、現行の再任用職員を含めた、高齢層職員の処遇改善を行うよう求めておく。また、市従組合員の職場・職種は多岐にわたっていることから、高齢者雇用については、一律的な対応は困難であると認識しており、十分な協議が必要と考える。

引き続き、再任用職員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、具体的に検討するべきであり、市側としての見解を求めておく。

現在も終息の兆しが立たない、新型コロナウイルス感染症防止対策についてである。市従組合員の遂行している業務は、市民生活に直結する業務が多く、市民サービスを低下させないための業務執行体制の構築や、職員の安全面を最大限考慮した職場環境の整備が重要である。この間の事務折衝や小委員会交渉においても指摘してきたが、組合員が安心して業務に従事できるよう、新型コロナウイルス感染防止に必要な物品については、日々の業務においても不可欠である。本日、示された回答においても、物品に関する備蓄体制の重要性について明らかにされていることから、今後の様々な状況を想定したうえで、各所属との連携を図り、十分な備蓄体制の強化を早い段階から行うとともに、今後の対策について、人事室の考え方を示されたい。

次に、労働安全衛生対策の課題についてである。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るが、引き続き、労働災害・職業病ゼロをめざし、施設や職場環境も含めた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。この間、熱中症対策をはじめ、労働災害を未然に防ぐという組合員の努力により、大事に至らなかった実状もあることから、人事室として、こうした現場が果たしてきた努力を改めて認識するとともに、各所属・職場の実態に応じた対策が適切に講じられるよう要請しておく。また、これまでの事務折衝や小委員会交渉の場でも指摘をしてきたが、熱中症に関しては、今年度の発生件数を早期に集約し、より効果的な対策を講じることが必要である。これまでの交渉においても、遅くとも年内には集約し、この間の取り組み効果や実態を把握したうえで、今後の対策を検討していくとの内容が、人事室より示されていることから、各所属との連携を図り、実効性のある対策を講じるよう求めておく。

一方、心の健康づくり対策については、大阪市がメンタルヘルス対策として「職員心の健康づくり計画」において、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。しかし、精神及び行動の疾患者数並びに、休職から復職後の再休職者数の割合が、依然として高い水準となっていることから、人事室として、これらを減少させるべく、取り組みを推進するよう要請しておく。

また、事業所や大阪市所有の様々な施設において、現在もアスベストの含まれているものが存在している。大阪市として、職員の健康管理及び市民の安全や飛散防止法の観点からも、どこにアスベストが含まれているのかを調査したうえで、現在のように囲いこむだけではなく、全てのアスベストを除去するよう早急に対策を講じるべきである。

快適な職場環境の構築や組合員の安全と健康を保持するうえで、労働安全衛生体制の充実・強化は重要であることから、労働安全衛生に係る法改正等が行われた際には、各所属と迅速な情報伝達や問題意識の共有化を図り、引き続き丁寧な対応を求めるとともに、本部―人事室の連携はもとより、支部―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。

最後に、作業服等、被服の改善についてであるが、これまでの協議経過を踏まえ、2016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。これまでの被服制度については、長年、労働安全衛生の観点を含め、労使双方の創意工夫によって、現在の制度を築き上げてきたところである。

特に、第2次闘争ゾーンでは、防寒対策の改善に向けた協議を行ってきたことから、引き続きの調整と検討を求めておく。

今後も、熱中症対策や防寒対策も踏まえ、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)

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5月12日の団体交渉においても申したとおり、本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取り組みを行ってきた。

しかしながら、「今後の財政収支概算（粗い試算）〔令和2年3月〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や、起債償還の増等により、通常収支不足が拡大する見込みである。

そのため、令和2年4月に策定した「市政改革プラン3.0」において、柱の1つとして、効果的、効率的な行財政運営を掲げ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むこととしている。

そうした中、業務執行体制を構築するにあたっては、質の高い行財政運営を図ることとし、職制責任のもと、業務内容・業務量に見合った体制としてまいりたい。

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、繰り返すにはなるが、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が、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。

次に、昇格制度についてであるが、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、各所属とも十分に連携を行いながら、引き続き、協議してまいりたい。

次に、「雇用と年金の接続」についてであるが、現在、再任用制度により対応することとしており、再任用を希望する職員については、勤務成績が良好であるなど、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、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。

次に、新型コロナウイルス感染防止対策を含め、労働安全衛生上必要な物品については、繰り返すにはなるが、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、備蓄体制の必要性について関係局と共有するとともに、各職場の安全衛生委員会等において協議することで、職場実態に応じた対策が適切に講じられるよう、啓発をはじめ必要に応じて対応に努めてまいりたい。

また、アスベスト対策については、従来より、「大阪市アスベスト対策連絡会議」が設置されていることから、人事室として、職員の健康管理の観点から、引き続き、必要に応じて意見反映を行うなど、適切に対応してまいりたい。

(組合)

人事室長より、各項目についての認識が示されたところであるが、再度、内容を絞って指摘をしておく。

まずは、業務実態に基づく適正な要員配置についてである。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きたこととあわせ、15年にわたる新規採用の凍結と退職不補充により、総人件費の抑制が行われている。

先程、人事室長より、収支不足が見込まれることから、人員マネジメントの推進や効率的な行財政運営に取り組むという、これまでと変わらない認識が示された。

再三指摘してきたが、コスト削減は、災害時のみならず通常業務を遂行するにあたって、必要な実動体制を保持するための、人員や機材の確保にも影響することは明らかであり、質の高い市政運営を行うのであれば、必要に応じた予算を措置すべきである。

市従としては、コスト論に終始すれば、それに比例して安全性が失われることに強い懸念を抱いている。今後も、効率的な行財政運営と歳出の削減のみに終始すれば、市民の安全や安心の確保にも支障を来しかねないと考えるところであり、人事室は、基礎自治体としての存在意義や、果たすべき使命と責務を改めて認識すべきである。

この間、大阪市は、技能職員数において、他の政令市との比較を行っているが、大阪市特有の市民ニーズや、都市機能そのものも大きく違い、それらに伴って職員が行う業務内容、また、昼間人口の増大などが、大阪市と他都市とでは全く異なることから、職員数だけの単純な比較は行うべきでない。

小委員会交渉でも指摘してきたが、近年、全国各地で大規模自然災害が頻発しており、甚大な被害をもたらしている。こうした状況を鑑みれば、今後、経験したことのないような大規模自然災害が、何時、何処で発生しても不思議ではないと考えるべきであり、現在のコロナ禍においては、避難所となり得る施設の確保や、災害復旧・復興に向けた人員が、従来以上に必要となる。

先程も申し上げたが、市従組合員は日夜現場の最前線で業務にあたっており、その業務は市民サービスに直結するものであることから、例え、組合員が新型コロナウイルスの罹患やその影響を受けても、市民生活を保障し、守らなければならない。インフルエンザの流行とあわせ、再度、感染が拡大すれば、そうした事態が起こり得ることも想定して、平時より、幅と機動性を持った業務執行体制を構築すべきである。今回の新型コロナウイルス感染症に限らず、自然災害や特殊災害も含めて、様々な非常事態を総合的に勘案した、体制の強化が必要と考えるところである。今後、政令指定都市である大阪市の強みを生かして、想定すべき大規模災害や、新型コロナウイルス感染症など、市民の命と暮らしを守る対策を講じ、そのための予算措置や人員確保を行うべきである。

また、そうした対策は、災害時のみならず、平時においての質の高い公共サービスや、より良い市政運営に繋がるものであると考える。

大阪においても、過去の台風や震災によって市民生活に甚大な被害がもたらされた際、市従組合員は、一刻も早く市民の安全を確保するため、復旧作業と通常業務を平行して業務に邁進してきたところである。大阪市として、これまで、市従組合員が果たしてきた責務や役割をしっかりと受け止め、組合員が、市民サービスの充実と円滑な業務を遂行していくためにも、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、改めて、強く求めておく。

次に昇格条件についてであるが、市従として、この間の交渉においても、組合員の労働意欲やモチベーションの向上を図るうえで、昇格条件の改善は重要であることを再三指摘してきており、人事室としても、改善に向けて引き続き協議を行っていくことが示されたところである。現在の給料表構造は職務給の原則に基づかない実態となっていることから、職務・職責に応じた処遇の適用も含めて、昇格条件と密接に関連している様々な課題の解決に向け、精力的に検討するよう、改めて求めておく。

(市)

ただ今、委員長から、業務執行体制に関する数点の指摘を受けたところである。

業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、組織の活性化、職員の士気向上、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識しており、引き続き、状況把握に努めてまいらる。

今後も、市民サービスの充実に向け、職員の勤務労働条件などの諸課題について、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。

次に、昇格条件については、繰り返しとなるが、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、各所属とも十分に連携を行いながら、引き続き、協議してまいりたい。

(組合)

ただ今、人事室長より、市民サービスの充実に向け、職員の勤務労働条件などの諸課題と業務執行体制については、多くの課題があるとの認識が示された。

繰り返しになるが、基礎自治体として果たすべき役割と、市民サービスを低下させないためにも、技能職員は欠かすことのできない存在である。人事室としても、職員の高齢化や士気の向上、また、市民サービスの充実や大規模災害時における、市民の安全・安心を確保するための危機管理などに、

課題があると認識を持つのであれば、市民サービスに支障を来さないよう、必要な要員を確保することはもとより、継続した採用を行うよう求めておく。さらに、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、雇用主の責務として、積極的に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を表明しておく。

そのうえで、市従として、この時期をもって全ての事項を解決することにはなりえないことや、本日段階で一部の支部一所属間で交渉が継続されていることから、本日以降も、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。

■ 市側回答

令和2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－人事室間及び、支部－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>経営形態の変更後の市民サービスへの影響等については、関係所属において、検証を行うことは、必要であると認識しているところであり、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. 市民サービスの充実と、円滑な業務を遂行するため、組合員の勤務労働条件の改善について、本部－人事室間及び、支部－所属間で労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。</p>	<p>業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、組織の活性化、職員の士気向上、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識しており、必要に応じて、関係所属と連携を図り、より効果的な業務執行体制を構築していく。</p> <p>なお、コロナ禍における雇用不安への対応となるが、市政改革プラン3.0に掲げている人員マネジメントの推進への影響を考慮しつつ、臨時的な対応として、令和3年度及び4年度に限り職員を採用していく。</p> <p>引き続き、上記課題を踏まえた上で、各職場の状況把握を行い、勤務労働条件に影響する内容については、人事室－本部間及び所属－支部間で誠実に交渉を行っていく。</p>

要求	回答
<p>5. 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級への昇格条件を早急に改善するとともに、55歳以上の昇給を再開すること。また、2級班員制度については、都度の検証を行うことはもとより、より良い制度となるよう必要な改善をはかること。</p>	<p>技能労務職給料表2級については、現在、業務主任への任用又は2級班員への昇格を伴うものであり、業務主任への任用については、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、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいりたい。</p> <p>2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、検証をし、対応を図ってまいりたい。</p> <p>引き続き、必要に応じて、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善に向けて、皆様方と協議してまいりたい。</p>
<p>10. 会計年度任用職員制度については、勤務労働条件をはじめ処遇改善に向け、引き続き、労使で十分な交渉を行うこと。</p>	<p>会計年度任用職員については、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。</p>
<p>11. 定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用確保をはかること。また、高齢者雇用制度については技能職員の業務実態を踏まえ、十分な交渉・協議のもと構築すること。</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は、国や他都市等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>

要求	回答
<p>12. 新型コロナウイルス感染防止については、市民および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、労働安全衛生面に十分配慮した職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。</p>	<p>業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各所属において様々な検討を行っているところであり、人事室としても、各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。</p> <p>また、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p> <p>労働安全衛生上必要な物品については、一部入手困難な時期もあったことから、備蓄体制の必要性について関係局と共有するなど、啓発をはじめ必要に応じて対応に努めてまいりたい。</p>
<p>14. 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。また、労働安全衛生上必要な物品に対する備蓄の充実を図ること。</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。その他にも、例えば、熱中症については、この間の取組み効果や実態を把握したうえで、予防対策について検討するなど、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、引き続き取り組んでいくとともに、労働安全衛生に係る法改正等についても、必要な周知を行ってまいりたい。また、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、効果的な情報発信を行ってまいりたい。</p> <p>備蓄の充実については、各職場の安全衛生委員会等において協議することで、職場実態に応じた対応ができるように、情報を提供してまいりたい。</p>
<p>15. 労働安全衛生面に十分に配慮</p>	<p>別紙のとおり</p>

し、作業実態に見合った作業服等を貸与すること。	
-------------------------	--

令和2年度 技能職員の勤務労働条件について 回答（交渉事項以外）

要求	回答
1. 自治・分権・参加を基本に、住民生活に欠かすことのできない公共サービスについては、直営を基本としつつ、基礎自治体の責任を明確にし、公的役割を果たすこと。また、多発する自然災害への対応も含め市民の安全と安心を守るための必要な要員を確保すること。	<p>人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図っているが、「今後の財政収支概算（粗い試算）〔令和2年3月〕」では、前回の財政収支概算と比べ、通常収支不足が大幅に悪化する見込みである。</p> <p>令和2年4月に策定した「市政改革プラン3.0」において、柱の1つとして、効果的、効率的な行財政運営を掲げ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むこととしている。</p> <p>そうした中、業務執行体制を構築するにあたっては、質の高い行財政運営を図ることとし、職制責任のもと、業務内容・業務量に見合った体制としてまいりたい。</p>
3. 「質の高い公共サービス」を提供するため、技能職員の持つ知識や技能を最大限生かせるよう、研修体制の充実と業務における権限の付与や裁量権の拡大とともに、現業管理体制を一層、充実・強化すること。	<p>現業管理体制については、この間、服務規律の観点から各主任制度要綱を改正し、主任の役割の明確化を図ってきたところである。研修体制の充実については、各所属等との連携を図り、引き続き検証してまいりたい。</p> <p>また、行政の企画・立案部門へ技能職員から課長代理への登用を行っており、引き続き必要に応じて検討していく。</p>

要求	回答
<p>6. 全区役所における区・事業所・地域の有機的な連携を可能とするために区における現業職域の体制充実を図ること。区役所改革については、区行政連絡調整会議（同小会議）・現業職場事業所等連絡会議（現業連）の設置経過を踏まえ、地域・市民ニーズに即した事業の企画・立案と各区、各事業所間の連携により、市民サービスの向上を図ること。</p>	<p>区における現業職域の体制については、平成25年12月から区役所内の業務主任等の配置替について、平成27年4月からは区役所単位の現業管理体制について、区長マネジメントのもとで実施することとし、これまで区役所が実施していない新たな職域（新規業務）への配置や、既に区役所が実施してきた業務（技能職員が従事していない業務も含む）の体制強化など、区の実情に応じた体制充実を図ってきたところであり、今後も区役所からの意見を踏まえながら、関係部局と調整してまいりたい。</p> <p>区行政連絡調整会議（同小会議）・現業職場事業所等連絡会議（現業連）については、これまで区の総合行政の推進について統一的に定めてきた「区における総合行政の推進に関する規則」（平成元年大阪市規則第59号）の下、区役所と市民生活に密接な関係にある各事業所との情報共有、業務上の連絡調整を要する事項や各事業共通の課題等にかかる意見交換・検討などを行ってきたものであるが、区長が各区の事情や特性に即した区政運営を推進していく観点から、平成25年6月に同規則を廃止した後も、区役所と事業所が情報共有を図り、連携した事業を実施する中で、これらの会議を活用している事例もあり、自律した自治体型の区政運営を円滑に推進する観点から、今後も区役所からの意見を踏まえながら、このような事例の共有化に努める等、各区の実情に応じた活動が実施できるように努めてまいりたい。</p>

要求	回答
<p>7. 「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上を図るための制度とすること。</p>	<p>相対評価による人事考課については、大阪市職員基本条例に基づき、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的に平成 25 年度から本格実施している。</p> <p>人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保することはもちろん、円滑な運用を図るためには評価者・被評価者ともに、本来の制度趣旨を十分に理解することが非常に重要であると認識している。この間、全 17 業務系列の「期待行動事例集」を作成したほか、新任部門監理主任を対象に、人事評価制度の本来目的（人材育成・能力開発）達成に欠かすことのできない制度の理解や面談の意義や重要性を再確認し、効果的な能力開発につなげる面談スキルの向上を図るため、「人事評価者研修」を実施している。</p> <p>また、制度の一層の理解、納得性の向上等を図るため、被評価者にて「e ラーニング」を実施するなど、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。</p> <p>今後とも職員の士気の向上につながる制度となるよう、検証してまいりたい。</p>
<p>8. 技能職員の所属間人事交流については、人材育成と職場活性化の観点から、制度趣旨に基づいた実施となるよう都度の検証を行うこと。</p>	<p>所属間人事異動については、平成 19 年 4 月から実施しており、その目的としては、技術・技能の継承を含めた幅広い人材の育成、職場の活性化の推進を図ることとしている。本市の貴重な人材である職員が、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かせるよう、庁内公募を含めて、適材適所の観点に立って十分に検討を行い、必要となる業務へ配置してまいりたい。</p>

要求	回答
<p>9. 業務実態に基づく要員配置を行うとともに、要員の見直しに伴う勤務労働条件については十分な労使協議を行うこと。</p>	<p>業務内容に応じた要員配置は、職制が主体性をもって検討を行い判断すべき管理運営事項であり、現在、各所属において主体的に来年度の業務執行体制の確立に向けた企画・検討がなされている状況にあると認識している。</p> <p>その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意を持って交渉してまいりたい。なお、具体の交渉については、各所属へ交渉の委任を行っており、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適宜交渉がなされるものと考えている。</p> <p>また、今後、来年度の要員配置に関わって、全市的な対応の必要が生じる場合については、人事室－本部間において交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>13. 賃金・労働条件をはじめ、あらゆる差別を撤廃し、大阪市として主体的に現業労働者の生活と地位の向上を図るとともに、大阪市の公共サービスに携わる全ての職員の勤務労働条件の改善を図ること。</p>	<p>職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関し、解決すべき具体的な事項については、労使間で十分な交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>15. 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>
<p>16. 労使関係については、法令を遵守し、「労使対等の原則」「相互不介入の原則」「労使自治の原則」「相互理解の原則」等に基づくこと。</p>	<p>労使交渉のあり方に関しては、「大阪市労使関係に関する条例」に則って、適切に交渉を行っていかねばならないのは当然のこととして、職制としての責任を果たしてまいりたい。</p>

令和2年度 作業服等の改善に向けた要求事項に対する回答案（交渉事項）

要 求	回 答
<p>1. 作業服について</p> <p>(1) 労働安全衛生面に十分に配慮した作業服を貸与すること。</p> <p>(2) 作業実態に見合った作業服とすること。</p> <p>(3) 生地・デザイン・部分改正など、より一層の改善を図ること。</p> <p>(4) 規格寸法の厳守と拡大を図ること。また、縫製を厳格にすること。</p> <p>(5) リサイクル素材の改善を図ること。</p> <p>(6) 特に消耗の激しい職種については貸与増とすること。</p>	<p>作業服については、労働安全衛生上の配慮はもとより、職場環境や業務内容の変化及び、男女共同参画の視点を踏まえた女性職域の拡大などに適応したものとなるよう協議を行い、より安全性、機能性に優れ、また、多様化する市民ニーズへ対応し、市民に好感をもたれる作業服として、平成17年度から改正したものを貸与しているところであるが、必要に応じて検証するなど、引き続き、業務実態に応じた作業服等の貸与を行ってまいりたい。</p> <p>生地の改善については、この間、色合いを含め検討を行い、平成28年度貸与分から変更してきたところであり、今後も必要に応じて検証を行うなど、引き続き協議してまいりたい。</p> <p>リサイクル素材については、今後も引き続き活用してまいりたい。</p> <p>また、規格・縫製の問題については、安全面及び機能面からも作業服の基本事項として、作業服全般にわたり留意しており、今後とも引き続き厳格なものとしてまいりたい。</p>
<p>2. 防寒衣について</p> <p>(1) 生地・デザインの改善を図ること。</p> <p>(2) 縫製を厳格にすること。</p> <p>(3) リサイクル素材の改善を図ること。</p> <p>(4) 対象職種の範囲拡大をすること。</p> <p>(5) 厳寒職場について貸与期間、職種に見合った貸与などを検討すること。</p>	<p>防寒衣については、より安全で機能性の高いものとなるよう生地・デザイン・色等の検討・協議を行い、平成17年度から改正したものを貸与しているところであるが、必要に応じて検証するなど、引き続き、業務実態に応じた作業服等の貸与を行ってまいりたい。</p> <p>リサイクル素材については、今後も引き続き活用してまいりたい。</p>

要 求	回 答
<p>3. 作業帽子について</p> <p>(1) 対応職種に見合った帽子に改善すること。また、供給品目と対象職種の範囲を拡大すること。</p> <p>(2) 類別変更を認めること。</p>	<p>作業帽については、職場環境や業務内容に適したものと なるよう検討を行ってきており、作業服と同時に改正し、 貸与している。</p> <p>なお、作業帽の製造を取り巻く状況が厳しくなってきた いるが、引き続き品質の保持に努めるとともに、類別変更 についても必要に応じ協議を行い実施してまいりたい。</p>
<p>4. 作業靴について</p> <p>(1) 作業実態に基づき、良質な素材を使用した優良 な製品を貸与すること。</p> <p>(2) 供給品目と対象職種を拡大すること。</p> <p>(3) 消耗の激しい職種に対し、貸与増とすること。</p> <p>(4) 業者変更に影響されないよう規格寸法を一定と すること。</p>	<p>作業靴については、J I S規格改正を踏まえて平成 18 年度貸与より靴底の仕様を変更するなど、品質向上を図る べく努力してきているが、職場環境や作業内容に適した作 業靴の改善に向け、引き続き協議を行いながら進めてまい りたい。</p> <p>また、規格の均一性と貸与品の品質向上に向け、今後と も努めてまいりたい。</p>
<p>5. 備蓄制度について</p> <p>(1) 備蓄対応のさらなる充実を図ること。</p>	<p>貸与期間の延長が、業務に支障をきたすことのないよう 備蓄を充実させ、引き続き適切に貸与を行うよう努めてま いりたい。</p>
<p>6. 交付日について</p> <p>(1) 決定されている貸与期日までに必ず貸与すること。</p> <p>(2) 人事異動に伴う被服貸与は、異動日に必ず貸与す ること。</p>	<p>被服の交付日については、遅延のないよう十分留意して まいりたい。</p>
<p>8. 労働安全衛生面からの充実について</p> <p>(1) 職場環境整備として、洗濯機、乾燥機、石鹼等 の設置および設置場所の確保を各局に指導する こと。</p>	<p>各所属における職場環境整備については、今後もその充 実に向けて指導するよう努めてまいりたい。</p>
<p>10. 各所属交渉について</p> <p>(1) 人事室は、各支部・所属交渉における内容を十分 尊重し、合意事項の早期実現に向けて努力す ること。</p>	<p>各所属交渉の内容把握に努め、各所属とも十分協議を図 り、被服制度の充実に向けてまいりたい。</p>

令和2年度 作業服等の改善に向けた要求事項に対する回答（交渉事項以外）

要 求	回 答
<p>7. 検査について</p> <p>(1) 被服全般の検査・検収を強化すること。</p>	<p>今後も引き続き厳格な検査・検収を行ってまいりたい。</p>
<p>9. 作業被服等の予算確保について</p> <p>(1) 作業被服等、労働安全衛生面に関する十分な予算の確保を行うこと。</p>	<p>作業服等の貸与については労働安全衛生上重要であることから、引き続き、効率的・効果的な事業運営を行ってまいりたい。</p>