



# 速報版

発行所  
大阪市従業員労働組合  
大阪市西区新町1-5-7 四ツ橋ビル 3F301号  
TEL 06 (6556) 9200  
発行人 上谷高正 / 編集人 西条胤徳

2013年10月24日 NO. 3

## 2013 現業統一闘争 — 市側回答を基本的に了承

### 人事室「経営形態の変更にもなう職員の勤務労働条件については十分な交渉時間確保に努め労使合意にむけ誠意をもって交渉する」



自治労は、2013 現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「職の確立と市民との連携による、自治体の責任に基づく現場力を生かした質の高い公共サービスの確立」を基本目標に掲げ、個別の具体取り組み指標を設定して地域公共サービスを確立する闘争としての位置づけを明確にしながら、10月25日の統一基準日に1時間を上限とするストライキを配置した2013 現業・公企統一闘争に取り組んできた。

1日、市従は自治労の基本目標にもとづく個別具体13項目の要求を人事室に申し入れて以降、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、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、21日には市従主催の「2013 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。

翌22日に行った小委員会交渉で、市側が要求項目に対する考え方を示したことに市従は、①経営形態の変更および事務事業見直しにもなう交渉・協議のあり方、②給与制度改革実施にもなう1級から2級への昇格条件の改善について、③雇用と年金の接続にむけた希望する職員全員の定年退職後の雇用確保と業務実態を十分ふまえた職場環境整備、④労働安全衛生対策の充実・強化などについて市側の認識をたえずとともに、本日以降、精力的な交渉・協議を重ね、労使合意を前提に24日のヤマ場にむけ誠意を持って対応するようあらためて要請、市側は「指摘の点もふまえ、24日にも小委員会を行うこととし引き続きの協議としたい」と答えた。

ヤマ場の24日、午後5時からの小委員会交渉で、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小委員会・協議会交渉到達点の報告ならびに検討・協議を行い、午後7時00分からの市側との団体交渉に臨んだ。

団体交渉で市側は、経営形態の変更や施策事業の再構築にもなう職員の勤務労働条件について「提示できる内容が決まり次第提示し、課題別の小委員会交渉を速やかに行う」、1級から2級への昇格改善につ

いては「職員の職務意欲の維持・向上をはかることは必要であり、昇格制度に関する具体的な検討については現業管理体制など人事制度全体の観点をふまえ引き続き行う」、再任用制度については「具体的な活用については人事室としても各所属と十分連携をはかり、職務の内容や職場の実態などを勘案して対処し、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」などと答えた。

労働安全衛生管理体制の充実では「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課内で議論するとともに、職員自身の意識の高揚をはかるためにも随時、安全衛生についての情報発信を行う」、「職員の心身の健康管理については、状況に応じた検証を行いながら今後も引き続き取り組む」、「作業服等の改善にむけ、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などの貸与を行う」などと答えた。

これに対し市従は冒頭「この間の大震災において、大阪市としての復興・復旧の取り組みが被災地で大変感謝されており、あらためて自治体の直営現場の有用性が明らかとなっている」と述べながら「大阪府市統合本部の『経営形態の見直しに係る基本的方向性』や『市政改革プラン』の推進により、各所属では大阪市労使関係に関する条例制定以降、労使関係の厳格化がはかられ、管理運営事項を盾に所属の方針として一方的に経営形態の見直しにかかわる移行手続きが進められている。市従は再三再四、職員の勤務労働条件や身分問題などについて提示を求めているにもかかわらず、現時点においても交渉に応じようとしない当局の姿勢は不誠実であると言わざるを得ない」と厳しく指摘した。

また「経営形態の変更および事務事業の見直しにかかる課題別の小委員会交渉の開催時期」や「技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善の具体的な考え方」についても明らかにするよう市側の認識をただした。

再任用制度については、雇用と年金の接続をはかるため、現業職場における業務実態を十分ふまえ、希望する職員全員の定年退職後の雇用確保するよう求めた。

労働安全衛生対策の充実については、今後も労働安全衛生体制のさらなる充実・強化にむけ取り組みを進めるよう、今後における市側の誠意ある対応を要請した。

市従の指摘に対し市側は「経営形態の変更にもなう職員の勤務労働条件については、人事室としても十分な交渉時間の確保に努め、労使合意にむけて誠意をもって交渉を行う」と答えた。

市従は「市民が安心して暮らせるまちづくりにむけ、労使が忌憚のない意見交換を行うことや良好な労使関係づくりをめざすことが市政の発展につながると確信している。今後、行政サービスのよりいっそうの充実にむけ、現業職場活性化運動を推進し、取り組みの強化をはかっていく決意だ」と表明、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。

## 以下、団交文と市側回答

### 市 側

去る10月1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。

まず、経営形態の変更や、施策事業の再構築に伴う職員の勤務労働条件については、各所属の事務事業に関わる事であるため、現在、関係所属において、検討を行っているところであるが、提示できる内容が決まり次第、速やかに、各所属から、交渉において、お示ししたいと考えている。

また、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、全市的な対応が必要な場合には、本部と誠意をもって交渉を行ってまいりたい。

なお、今後の交渉については、課題別の小委員会交渉を、速やかに行うこととしたい。

次に、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、「技能職員主任選考基準」に基づき、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ところである。

人事室としても、職員の職務意欲の維持・向上を図ることは必要と考えているところであり、昇格制度に関する具体的な検討については、現業管理体制など人事制度全体の観点を踏まえ、引き続き、行ってまいりたい。

再任用職員については、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を予定している。

なお、再任用制度の具体的な活用については、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、対処してまいりたい。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・精神科総括産業医・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課内で議論するとともに、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、安全衛生についての情報発信を行ってまいりたい。

また、職員の心身の健康管理については、状況に応じた検証を行いながら、今後も引き続き取り組んでまいりたい。

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「平成25年度作業服等の改善に向けた要求事項の回答」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、2013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10月1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労使で協議を行ってきたところである。ただ今の市側回答を受け、再度いくつかの点について要請するとともに、市側の考え方を質しておきたい。

市従は、市民が安心して暮らすことのできる社会的セーフティネットの確立と自治体公共サービスを守り充実する立場から、日々の運動を現業闘争と位置づけ、様々な取り組みに邁進してきているところである。

また、市従組合員は、「市民ニーズ」に基づいた「行政サービス」の充実をはかる観点から、地域住民との信頼関係のもと、現場で従事する技能職員が日常的に地域住民と触れ合い、現場で得た住民からの要望・要求が市政に反映された「質の高い行政サービス」を提供するため、自らのスキルアップをはかり、働き方改革に基づく業務改善を進め、大阪市のまちづくりに貢献していると自負している。

また、災害発生時において、ライフラインの確保のための復旧・復興は重要ではあるが、災害後の日常生活を安心・安全に営むためには、基礎自治体の責務である環境・衛生面に配慮した直営（即応）体制の確立も非常に重要である。

この間の大震災において、大阪市としての復興・復旧の取り組みが、被災地では大変感謝されており、

改めて自治体の直営現場の有用性が明らかとなった。

しかし、大阪府市統合本部の「経営形態の見直しに係る基本的方向性」や「市政改革プラン」の推進により、各所属では、大阪市労使関係に関する条例制定以降、労使関係の厳格化がはかられ、管理運営事項を盾に、所属の方針として一方的に経営形態の見直しにかかわる移行手続きを進めている。

こうした状況に対し、市従は、再三再四、職員の勤務労働条件や身分問題などについて提示を求めているにも関わらず、現時点においても交渉に応じようとならない当局の姿勢は、不誠実であると言わざるを得ない。

先ほど人事室長より「経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う身分や勤務労働条件について速やかに提示し、人事室として状況を把握した上で関係所属と連携を図り、全市的な対応が必要な場合には、本部と誠意をもって交渉を行う」との考え方が示された。

一方、大阪市会のスケジュールでは、11月の本会議において組合員の勤務労働条件に直接かかわる条例案が上程されると聞き及んでいる。

市側として、今後の交渉については、課題別の小委員会交渉を、速やかに行うとの回答を示されているが、何時頃、交渉・協議を行うのか市側の考え方を示されたい。

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、人事室長より「昇格制度に関する具体的な検討については、現業管理体制など人事制度全体の観点を踏まえ、引き続き行う」との考え方を示したが、市側として改善に向けた具体的な考え方を早急に明らかにするべきであり、市側の認識を質しておく。

次に再任用制度についてであるが、「再任用制度の具体的な活用については、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、対処してまいりたい。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」との考え方を示したが、10月1日の団体交渉において市従は、今年度末の定年退職者より無収入期間が発生することから、雇用と年金の接続を図るため、現業職場における業務実態を十分踏まえ、希望する職員全員の定年退職後の雇用確保するよう求めてきたが、再度市側の認識を質しておく。

次に、労働安全衛生対策の課題についてであるが、この間の事務折衝および小委員会交渉の際にも市側に対して、本部—人事室間の連携はもとより、現場に関わる課題は支部—所属間で十分に協議を行うよう要請してきたところであり、まずこの点についての市側の認識を質しておく。

次に、熱中症対策についてであるが、現場職員は酷暑ともいうべき今年の夏においても、炎天下で業務に従事してきている実態について、この間の事務折衝・小委員会交渉の場でも提起してきたところであるが、一部においては、職員に対する周知が徹底されていないことも聞き及んでいる。

今後における対応を含めて、市側の認識を質しておく。

また、この間実施されている「ストレス調査」に関しては、大阪市職員安全衛生常任委員会の場で報告されているが、職場実態に即した対応として事後策が図られているのか明らかにするよう要請する。

次に作業服等の改善に向けた要求事項に対し、ただ今、市側から「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う」との回答が示されたが、現在、各現場では、多種多様な業務を取り組んでおり、労働安全衛生上、清潔かつ安全性・機能性に優れ、業務実態に応じた作業服が必要であると考えている。

とくに、2005年の作業服等の改正以降、業務内容も変化し、作業服についても機能性に優れた生地に進化している状況の中、作業服の改善に向けた市側対応についての考え方を示していただきたい。

## 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、経営形態の変更や、施策事業の再構築について、特に、平成26年度に実施が予定されているものにかかる職員の勤務労働条件については、今後、各所属が主体的に各支部と交渉を行う予定である。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、全市的な対応が必要な場合には、本部と誠意をもって交渉を行ってまいりたいと考えており、課題別の小委員会交渉を、速やかに行うこととしたい。

次に、昇格制度については、先ほど申したとおりであるが、職員の職務意欲の維持・向上を図ることは必要と考えているところであり、昇格制度に関する具体的な検討については、現業管理体制など人事制度全体の観点を踏まえ、引き続き、行ってまいりたい。

「雇用と年金の接続」について、職員が無年金期間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いるが、再任用職員については、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を予定しており、適切に対処してまいりたい。

各所属における労働安全衛生対策の課題については、所属・支部間における交渉事項であり、円滑な交渉に向け必要となる情報は、引き続き各所属に対して発信してまいりたいと考えているところである。熱中症対策については、庁内ポータル・所属通知等により各職員に周知しており、今後も適切な方法で周知してまいりたい。

ストレス調査については、組織結果返却後、結果に応じて各所属に対して講習会を実施し、職場環境改善につなげているところである。

最後に、作業服等の貸与についてであるが、労働安全衛生上の観点から、職場環境や業務内容に適したものと必要があると認識しているところである。作業服等を取り巻く状況を勘案し、作業服の素材等について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と考えている。

## 組 合

ただ今、人事室長より「経営形態の変更にかかる職員の勤務労働条件にかかる課題別の小委員会交渉を、速やかに行う」との考え方が示されたが、経営形態の変更は、組合員の一生涯を左右する大きな問題であり、11月の市会本会議における条例制定後、来年4月から経営形態を変更する職場があることから、このまま交渉・協議が遅れると、勤務労働条件について十分な交渉・協議ができない。

組合員が将来の事を考え、判断できる十分な時間を確保しない市側の姿勢は、これまで市民のため市政運営に貢献してきた職員に対する評価も無く、雇用責任を放棄していると言わざるを得ない。

市従として、身分問題は本部一人事室間交渉であると認識しており、また、勤務労働条件については、労使合意を基本に十分に交渉・協議ができる期間を確保するよう強く求めておく。

このことについて市側の考え方を明らかにされたい。

1級から2級への昇格改善について市側は「昇格制度に関する具体的な検討については、現業管理体制など人事制度全体の観点を踏まえ、引き続き行う」としているが、昨年の現業統一闘争から1年が経過しており、最高号給に到達している組合員は、インセンティブやモチベーションの低下につながっている。

市従としては、再度市側に対し「働きがい・やりがい」につながる1級から2級への昇格条件の改善に向け、具体案を示すよう強く求めておく。

雇用と年金の接続について市側は、「職員が無年金期間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」との考え方を示しており、経営形態の変更及び事務事業の見直しに

伴う高齢者雇用の課題もあることから、人事室から各所属に対し、希望する職員全員の定年退職後の雇用確保に向け、要請するよう求めておく。

## 市側

ただ今、委員長から指摘の受けた、経営形態の変更に伴う職員の勤務労働条件については、人事室としても、十分な交渉時間の確保に努め、労使合意に向けて、皆様方と、誠意をもって交渉を行ってまいりたいと考えているので、よろしく願います。

## 組合

ただ今、人事室長から今後の交渉については、「経営形態の変更に伴う職員の勤務労働条件については、人事室としても、十分な交渉時間の確保に努め、労使合意に向け、誠意をもって交渉を行う」との考え方が示されたところである。

この間、市従は、組合員の生活と権利を守ることはもとより、市民福祉の向上と市民・住民のための市政改革と市政運営の発展に寄与することを第一義とし、大きく変貌する時代に対応すべく市民・住民に必要とされる公共サービスの確立をはかるため、現業職場活性化運動の推進と「職の確立」をはかる取り組みを進めてきている。

市従としては、市民が安心して暮らせるまちづくりに向け、労使が忌憚のない意見交換を行うことや、良好な労使関係づくりをめざすことが、市政の発展につながると確信しており、今後、行政サービスのより一層の充実に向け、現業職場活性化運動を推進し、取り組みの強化を図っていく決意であることを表明しておく。

いずれにしても市従として、この時期をもってすべての事項を解決することになり得ないが、現時点での大綱的な判断を行うこととし、本日以降の精力的な取り組みと交渉・協議を重ね、労使合意を前提に市側として誠意を持って対応されるよう改めて要請するとともに、本日までの市側回答を基本的に了承することとしたい。

### 2013年度 技能職員の勤務労働条件についての市側回答

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、市民の安心と安全を守るための必要な要員を確保すること。	本市においては、平成24年7月に策定された「市政改革プラン」に基づき、今後さまざまな取組みを進めていくこととしており、その中では、大阪全体のもつ力を活かし、地域の活力を一層発揮させるために、「成長は広域行政、安心は基礎自治行政」といった考え方を基本に、広域行政と基礎自治行政の役割分担を明確にすることが必要であると示されている。その上で、市民の安全・安心を担う基礎自治行政について、現在の大阪市の下で「ニア・イズ・ベター」（補完性・近接性の原理）を徹底して追及し、これまでの市民協働の取組を継承し、更に発展させていくこととしている。そうした中、業務執行体制を構築するにあたっては、効果的・効率的な行政運営を図ることとし、業務内容・業務量に見合った体制を、職制責任のもと、行ってまいりたい。

<p>2. 経営形態の変更及び事務事業見直しに伴う、組合員の勤務労働条件を早急に提示するとともに、組合員の身分・勤務労働条件については、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>経営形態の変更や、施策事業の再構築に伴う職員の勤務労働条件については、各所属の事務事業に関わる事であるため、現在、関係所属において、検討を行っているところであるが、提示できる内容が決まり次第、速やかに、各所属から、交渉において、お示ししたいと考えている。</p> <p>また、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、全所的な対応が必要な場合には、本部と誠意をもって交渉を行ってまいりたい。</p> <p>なお、今後の交渉については、課題別の小委員会交渉を、速やかに行うこととしたい。</p>
<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充実・強化すること。</p>	<p>この間、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まいりたい。また、現業管理体制については、この間、各主任制度要綱を服務規律の観点から見直しを図ってきたところであり、その果たす役割と責任は重要であると考えている。さらに、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>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、「技能職員主任選考基準」に基づき、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ところである。</p> <p>人事室としても、職員の職務意欲の維持・向上を図ることは必要と考えているところであり、昇格制度に関する具体的な検討については、現業管理体制など人事制度全体の観点を踏まえ、引き続き、行ってまいりたい。</p>
<p>5. 全区役所における「現業職場事業所等連絡協議会」の開催に向けた条件整備を図り、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る市民協働の取り組みを推進すること。また、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。</p>	<p>区における総合行政の推進については、これまで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）により統一的に定めてきたところであるが、各区長が、区役所において所掌する事務に加え、区シティ・マネージャー及び教育委員会事務局区担当理事としての決定権にもとづき、基礎自治に関する施策・事業を行うとともに、区民ニーズの区政への反映の仕組みや局への引継・対応の仕組みについても、各区において構築しながら、区における総合行政を推進していくこととなることなどから、当該規則については平成25年6月1日付けで廃止したところである。</p> <p>現業職場事業所等連絡会議については、当該規則における区行政連絡調整会議に関連する会議として、市民生活に密接な関係にある事業所等技能職員が、事業所間の情報共有を図るとともに、区内事業所間の業務運営上、連絡調整を要する事項、各事業所共通の課題等について意見交換・検討を行っ</p>

	<p>てきたものであるが、当該規則廃止後も、各区の実情に応じて、区役所と事業所が情報共有を図り、また連携した事業を実施するなかで、現業職場事業所連絡会議を設置し、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促進していく観点から、こういった事例の共有化にも努めてまいるとともに、今後とも各区の実情に応じた活動が実施できるよう努めてまいりたい。また、今後の区における現業職域の体制については、区役所からの意見を踏まえ、関係部局と調整を進めてまいりたい。</p>
<p>6. 「職員基本条例」に基づく人事評価制度における相対評価を実施しないこと。また、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こと。給与反映については、組合員の「働きがい・やりがい」の観点もふまえた制度とすること。</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今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、今年度は、第 1 次評価者である部門監理主任、技能統括主任を対象に、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、「評価者訓練」を実施している。</p> <p>また、今年度も各職場単位で評価者・被評価者相互の認識の共有化、納得性の向上等を図るため、職場グループワークを実施する予定であり、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>人事評価制度に基づく給与反映については、人事評価結果を活用しつつ給与反映方法等を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、そのことが職員のやりがいや、ひいては、市民サービスの向上につながるものと考えている。</p> <p>また、これまで以上に職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するため、平成 26 年度から昇給制度並びに勤勉手当制度を変更することとしている。</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、制度検証を積み重ねてまいりたい。</p>
<p>7. 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。また、庁内公募について</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・</p>



<p>は、検証を行い充実を図ること。</p>	<p>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>
<p>8. 業務実態に基づく適正な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。非正規職員については定数化し、正規職員とすること。</p>	<p>業務内容に応じた適正な要員配置は、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>なお、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、人事室一本部間において交渉を行ってまいりたい。</p>
<p>9. 再任用制度に基づき希望者全員の雇用を確保するとともに、再任用制度の諸課題については、労働組合との十分な交渉・協議と合意に基づき対処すること。</p>	<p>再任用職員については、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を予定している。</p> <p>なお、再任用制度の具体的な活用については、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、対処してまいりたい。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>10. 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、大阪市に働く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>11. すべての公務災害・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ること。また、災害に強いまちづくりに向け、現業職種間の連携を強化するとともにその業務に従事する職員の健康管理には十分留意すること。</p>	<p>本市においては、総括産業医・精神科総括産業医・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課内で議論するとともに、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、安全衛生についての情報発信を行ってまいりたい。</p> <p>また、職員の心身の健康管理については、状況に応じた検証を行いながら、今後も引き続き取り組んでまいりたい。</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。	別紙のとおり
13. 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>労使交渉のあり方に関しては、平成 24 年 8 月に「大阪市労使関係に関する条例」（以下「条例」とする。）を施行したところである。</p> <p>今後、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>

### 2013 年度 作業服等の改善に向けた要求事項に対する市側回答

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) リサイクル素材の充実を図ること。</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ない、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>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きた。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) リサイクル素材の一層の充実を図ること。</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・協議を行ない、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。</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であ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ない実施してまいりたい。</p>
<p>4. 作業靴について</p> <p>(1) 作業実態に基づく、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めているが、職場環境や作業内容に適した作業靴の改善に向け、引き続き協議を行ないながら進めていきたいと考えている。</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に、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>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>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、石鹸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>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>作業被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>
<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努めてまいりたい。</p>