



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

2014年10月23日 NO. 2

2014 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「各所属と連携し具体的な検討を行う」



自治労は、2014 現業・公企統一闘争の基本目標を「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」に掲げ、具体の重点課題、たたかひの指標を設定して、産別闘争としての位置づけを明確にしながら、10月24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取り組んできた。

市従は9月30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20日には「2014 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味統一をはかってきた。

同日行った小委員会交渉では、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作業服生地の改善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「指摘の点もふまえ、23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23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交渉内容の報告ならびに検討・協議を行い、午後7時からの団体交渉に臨んだ。

団体交渉で市側は、経営形態の変更および事務事業の見直しにとまなう身分や勤務労働条件について「各

所属の事務事業にかかわることであり関係所属が検討を行っている。提示できる内容が決まり次第、各所属から交渉で示している。人事室としても状況把握をしたうえで関係所属と連携をはかり、全市的な対応が必要な場合には本部と交渉し誠意をもって対応していきたい」、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は「職員の職務意欲の維持・向上をはかることは必要と考えている。昇格制度について、現業管理体制のあり方など各職場の現在の業務実態をふまえ具体的な検討を行っていきたい」、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等を勘案して対処していく。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いきいたい」などと答えた。

労働安全衛生対策の課題については「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。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効果的な情報発信を行う」、作業服等の改善については「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。リサイクル素材については今後も引き続き活用していくとともに、生地改善についても今後、色合いを含め検討する」などと答えた。

これに対し市従は冒頭「東日本大震災をはじめ、この間、多発している集中豪雨などの自然災害に対し被災地で自治体職員が公的役割を發揮しており、あらためて人々の暮らしや生命・財産を守る自治体職員の有用性が明らかとなっている」と述べながら、この間、コスト論を優先した安易な民営化・民間委託ではなく、市として市民が安心して暮らせるまちづくりにむけ、将来にわたって安定した公共サービスを提供するよう求めてきたと指摘した。

そのうえで、経営形態の変更および事務事業の見直しにともなう身分や勤務労働条件について、環境局が当該支部に行った提案内容のなかで、早期退職者優遇制度を拡充するとした考え方が示されていることに「退職手当制度は市労連や市従本部との労使交渉事項であると認識している」として、市側の考えを示すよう求めた。

また、2015年4月1日事業開始予定の一部事務組合移行にともなう職員の身分・勤務労働条件について環境局から当該支部に提案があったものの、現時点において人事室－関係所属間の連携はもとより、本部－人事室間の交渉が実現できていないのは問題であると受け止めざるを得ないと指摘、労使交渉のあり方について市側の認識を明らかにするよう求めた。

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は「市従組合員は知恵と工夫と努力によって行政職業務に特化した専門職化をはかるなど多種多様な業務を遂行し、技術・技能・能力を高め主任に匹敵するような業務内容に変化させてきている」と明らかにするとともに、労使交渉の場を早急に設置すべきとして市側の認識をただした。

再任用制度については、申し入れの際にも指摘しているが「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を構築すべき」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「現場にかかわる課題については支部－所属間で十分に協議が行われるよう要請してきたところであり、今後についても誠意ある対応を求める」、熱中症対策については「現場組合員が炎天下で業務を行っている実態について認識するよう求める。また一部の部署で対策の周知が徹底されていないと聞いており市側の認識を明らかにされたい。周知時期も早期からの対応を要請する」、心の健康づくり対策については「病気休職者の職場復帰の受け入れの際、大きな不安をとまなうことや職場実態に即した対応を行っていることを十分認識するよう要請する」。職場環境改善については「女性特有

の課題で大きなストレスを抱える事例が生じていると聞いており市側の考えを明らかにされたい」、作業服等の改善については「改善にむけた労使協議の場の設置など市側の考えを示されたい」などと求めた。

市従の指摘に対し市側は、経営形態の変更および事務事業の見直しにともなう身分や勤務労働条件について「繰り返しになるが、各所属の事務事業にかかわることであるため各所属から交渉で示したい。人事室としても状況把握をしたうえで関係所属と連携をはかり、全市的な対応が必要な場合には本部と交渉を行い、大阪市として誠意をもって対応していきたい」、早期退職者優遇制度については「今後、家庭系ごみ収集輸送事業の民間委託化を進めていくために、雇用形態や賃金など委託事業者への転籍条件とともに、早期退職者優遇制度について現時点での環境局における検討内容を各職員に提示し、早期退職・転籍の意向アンケート調査を行う必要があったため行ったものと理解している」としたうえで「人事室としても、退職手当制度を改正するなど全市的な対応が必要な場合は市労連や市従本部との交渉事項であると認識しており、誠意をもって交渉を行いたい」、一部事務組合移行にともなう職員の身分・勤務労働条件については「環境局も示しているとおおり、人事室としても関係所属と連携をはかることが必要であると認識しており、引き続き対処していきたい」と答えた。

昇格条件の改善については「現業管理体制のあり方など、各職場の現在の業務実態をふまえる必要がある。今後、各所属と十分連携をはかり具体的な検討を行っていききたい」との考えを明らかにした。

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等を勘案して対処していきたい」と答えた。

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ることから、円滑な交渉にむけ、必要となる情報は引き続き各所属に対して発信していきたい」、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、引き続き効果的な情報発信に取り組んでいきたい」、心の健康づくり対策については「復職者の受け入れにおいては職場の雰囲気作りや職場環境改善が重要であることから、引き続き管理監督者に対する研修等の取り組みを進めていきたい」、職場環境改善、作業服等の改善については「市全体にわたる課題については必要に応じて安全衛生常任委員会等にはかり、改善にむけた取り組みを進めていきたい」と答えた。

市従は、経営形態の変更および事務事業の見直しについて「環境局が示した早期退職・転籍の実施について、不確定な提案を行うこと自体、問題である。職場混乱を来していることについて、市職員の勤務・労働条件を担当する人事室として丁寧な対応を求める」、「市として雇用責任があることは明らか。この間の労使間ルールにもとづき、組合員の身分・勤務労働条件課題について、人事室から本部に対し提案するよう」強く要請した。

昇格条件の改善については、市側が給与制度改革の団体交渉で「人事制度面からの勤務労働条件の変更が生じる場合には必要に応じて協議の場も設置する」との考え方を示していたことをあげ「『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むけた労使交渉の場を早急に設置するよう」強く求めた。

再任用制度については、経営形態の変更および事務事業の見直しにともなう高齢者雇用の課題もあることから、希望する職員全員の定年退職後の雇用確保を人事室から各所属に対し要請するよう求めた。

市側は「人事室としても、職員の勤務労働条件については組合と誠意をもって対応していきたい」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。

以下、団交文と市側回答

市 側

去る9月30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り、提示できる内容が決まり次第、各所属から、交渉において、お示ししているところである。

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、本部の皆様と交渉を行ってまいりたいと考えており、大阪市として誠意をもって対応していきたい。

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、昇格制度については、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、具体的な検討を行ってまいりたい。

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・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検討するとともに、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「平成27年度作業服等の改善に向けた要求事項に対する回答」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、2014 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30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。

これまで私たち市従は、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ところである。

こうした取り組みを進めていく上で、地域を熟知している市従組合員は、日常業務を通じて市民・利用者の意見・要望を把握するとともに、市民の声を反映したより良い公共サービスの提供に向け、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。

この間、東日本大震災を始め、異常気象による集中豪雨などの自然災害が多発し、自治体職員が被災地

において公的役割を發揮しており、あらためて人々の暮らしや生命・財産を守ることを目的とする仕事に携わる立場の自治体職員の有用性が明らかとなっている。

これまで市従組合員は、この間の大震災において大阪市としての復興・復旧対策の取り組みに参画するとともに、台風・集中豪雨などの自然災害から市民の生命・財産を守るため、日常業務を遂行しつつ防災訓練を実施し、災害時における初期初動体制を構築してきた。

こうしたことを踏まえ市従は、この間の交渉の際、市側に対し行財政のみに視点をあてたコスト論を優先した安易な民営化・民間委託ではなく、基礎自治体である大阪市として市民が安心して暮らせるまちづくりに向け、将来にわたって安定した公共サービスを提供するよう求めてきた。

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人事室として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、本部と交渉を行うとともに、大阪市として誠意をもって対応していく」との考え方が示された。

去る8月12日、環境局においては、当該支部に対し「家庭系ごみ収集輸送事業の経営形態変更にかかる今後の方向性について」の提案を行った。

提案内容では、早期退職者優遇制度を拡充するとした考え方が示されており、この間、市側は、小委員会交渉で「配置転換の基準や退職手当制度など、全市的な対応が必要な場合は、人事室が交渉を行う」との考え方を示していることから、退職手当制度については、市労連や市従本部との労使交渉事項であると認識するが、市側の考えを示されたい。

また、大阪市・八尾市・松原市環境施設組合を設置するための八尾市及び松原市と協議するための規約案が10月1日に可決したことにより、10月14日、環境局は、当該支部に対し2015年4月1日事業開始予定の一部事務組合移行に伴う職員の身分・勤務労働条件についての提案を行った。

団体交渉で環境局は、「職員の身分移管については、労働組合との合意が前提であり、交渉にあたっての取り扱いなど、人事室とも調整を図る」との考え方が示されている。

市従は、経営形態の変更等が組合員の一生涯を左右する大きな問題であることから、これまで市側に対し幾度となく職員の身分・勤務労働条件について提案するよう求めているにも関わらず、現時点において人事室—関係所属間の連携はもとより、本部—人事室間の交渉が実現できていないのは問題であると受け止めざるを得ない。

労使交渉のあり方について市側の認識を明らかにされたい。

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であるが、「給与制度改革」の実施により、職務給の原則に基づく給料表体系が崩れるとともに、2013年4月1日現在、技能職員総数5360人中、1級2060人、2級716人、3級575人が最高号給に到達し、インセンティブやモチベーションの低下を招いている。

大阪市人事委員会は、今年度の勧告の意見として「行政職給料表3級（主務級）、4級（係長級）及び5級（課長代理級）については号給数が大幅に切り下げられたため、比較的早期に最高号給に達していることから、将来の人事給与制度の全体像を描く中で、あるべき昇給制度等の検討は不可欠である」と言及している。

一方、各現場の市従組合員は、知恵と工夫と努力によって、行政職業務に特化した専門職化を図るなど、多種多様な業務を遂行し、技術・技能・能力を高め、主任に匹敵するような業務内容に変化させてきた。

人事室長より「昇格制度については、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、具体的な検討を行う」との考え方を示しており、市従としても時代の変化に対応し「新たな技能職」としての任務と役割を發揮できる業務執行体制の確立に向け、「働きがい・やりがい」を持てるような総合的な人

事給与制度を構築するべきと考えているところである。

昨年の現業統一闘争以降、市側として検討してきた昇格制度や昇格基準など、より職場実態に即した昇格条件の改善に向け、労使交渉の場を早急に設置すべきと考えるが、この点について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」との考え方を示したが、9月30日の団体交渉において市従は、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる2016年度までに再任用制度の運用状況を勘案しながら、再検討するため、継続協議を行うとしてきた市労連と市側との労使確認に基づき、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を構築するべきであると指摘しており、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、労働安全衛生対策については、本部と人事室との連携はもとより、現場に関わる課題については、支部一所属間で十分に協議が行われるよう要請してきたところであり、今後についても誠意ある対応を求めておく。

次に熱中症対策についてであるが、現場組合員は炎天下の現場において業務を行っており、まず、市側としてこの実態について認識するよう求めておく。その上で、この間の事務折衝においても指摘してきたが、一部の部署では熱中症対策について、周知が徹底されていないと聞いており、その点について市側の認識を質したい。また、周知の時期についても早期からの対応を行い、効率となるよう要請しておく。

次に心の健康づくり対策についてであるが、この間、市側は病気休職者の職場復帰後の「働きやすい職場環境づくり」に向け、具体の取り組みとして、管理・監督者向けの「ラインケア研修」の実施や「心の健康問題への早期対応と職場復帰支援のてびき」の配布を行ってきていることは市従としても認識している。その上で、現場段階においては職場復帰の受け入れの際、大きな不安を伴うことや職場実態に即しての対応を行っていることから、そのことについて、市側として十分認識することを要請しておく。

また、職場環境改善については、女性と男性がともに安心して働ける環境を作り上げていくことは労使双方にとっても非常に重要な課題であり、今後も前向きに議論を進めていきたいと考えている。その上で、女性特有の課題で大きなストレスを抱えてしまう事例が生じていることも聞き及んでいる。労働安全衛生の観点から、現時点における市側の考え方を聞いておきたい。

次に作業服等の改善についてであるが、これまでの事務折衝において市従は、現在、各現場において異常気象によって熱中症が多発しているとし、作業服について綿の混合率を変更し、リサイクル素材を改善するよう求めてきた。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」とし、「リサイクル素材については、今後も引き続き活用していくとともに、生地改善について、今後、色合いを含め検討する」との回答が示されており、作業服の改善に向けた労使協議の場の設置など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、経営形態の変更等に伴う職員の勤務労働条件については、先ほどの繰り返しになるが、各所属の事務事業に関わる事であるため、各所属から、交渉においてお示ししたいと考えている。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、本部の皆様と誠意をもって交渉を行ってまいりたい。

8月12日の「家庭系ごみ収集輸送事業の経営形態変更にかかる今後の方向性について」の団体交渉において、環境局が職員の早期退職・転籍の実施について、局としての考え方をお示ししていることは承知している。

この提案は、今後、家庭系ごみ収集輸送事業の民間委託化を進めていくために、雇用形態や賃金など委託事業者への転籍条件とともに、早期退職者優遇制度について、現時点での環境局における検討内容を各職員に提示し、早期退職・転籍の意向アンケート調査を行う必要があったため行ったものと理解している。

人事室としても、退職手当制度を改正するなど全市的な対応が必要な場合は、人事室と市労連や市従本部との交渉事項であると認識しており、その場合は、皆さま方と誠意をもって交渉を行いたい。

また、10月14日の「ごみ焼却処分事業の一部事務組合化に伴う勤務労働条件について」の団体交渉において、環境局がお示ししたとおり、人事室としても、関係所属と連携を図ることが必要であると認識しており、引き続き、対処してまいりたい。

次に、昇格制度についてであるが、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る必要があると考えている。

今後、各所属と十分連携を図り、具体的な検討を行ってまいりたい。

「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おり、本市では、再任用制度により対応することとしている。昨年の市労連交渉で確認したとおり、任用に関する具体的な要件については、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。

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、対処していきたい。

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。

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、引き続き効果的な情報発信に取り組んでまいりたい。

心の健康づくり対策については、復職者の受け入れにおいては職場の雰囲気作りや職場環境改善が重要であることから、引き続き管理監督者に対する研修等の取り組みを進めてまいりたい。

最後に、女性と男性がともに安心して働ける職場環境づくり、および、作業服等の改善についてであるが、市全体にわたる課題については、必要に応じて安全衛生常任委員会等に諮り、改善にむけた取り組みを進めてまいりたい。

組 合

ただ今、人事室長より「経営形態の変更等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、各所属から、交渉において示す」とのことであるが、環境局が団体交渉で示した早期退職・転籍の実施については、不確定な提案を行うこと事態、問題であると考えており、職場混乱を来していることについて、大阪市職員の勤務・労働条件を担当する人事室として丁寧な対応を求めておく。

また、各所属において経営形態の変更及び事務事業の見直しを推進しているが、大阪市として雇用責任があることは明らかであり、この間の労使間ルールに基づき、市従組合員の身分・勤務労働条件課題について、人事室から市従本部に対し提案するよう強く要請しておく。

1級から2級への昇格改善について市側は「昇格制度について、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る必要がある。今後、各所属と十分連携を図り、具体的な検討を行ってまいりた

い。」としているが、給与制度改革の団体交渉において市側は、昇格制度について「人事制度面からの勤務労働条件の変更が生じる場合には、必要に応じて協議の場も設置する」との考え方を示しており、団体交渉から2年が経過していることから、市従は再度市側に対し「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、労使交渉の場を早急に設置する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、数点の要請を受けたところである。

人事室としても、職員の勤務労働条件については、労働組合の皆様と誠意をもって対応してまいりたい。

組 合

これまで市従は、組合員の生活と権利を守ることはもとより、市民・利用者の視点にたった「質の高い公共サービス」の提供に向け、「職の確立」を図るため現業職場活性化運動を組織の総力を挙げて取り組んできた。

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はなりえないが、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。

2014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
<p>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。</p>	<p>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るところであり、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>
<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り、提示できる内容が決まり次第、各所属から、交渉において、お示ししているところである。</p> <p>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、本部と交渉を行ってまいりたいと考えており、大阪市として誠意をもって対応していく。</p>
<p>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>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>
<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、昇格制度については、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、具体的な検討を行ってまいりたい。</p>
<p>5. 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</p>	<p>区における現業職域の体制については、平成25年12月より、区役所内の業務主任等の配置替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</p>

<p>議)・現業職場事業所等連絡会議(現業連)の機能を維持し、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。</p>	<p>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、このような事例の共有化に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に努めてまいりたい。</p>
<p>6. 「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、今年度は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、「評価者訓練」を実施している。</p> <p>また、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、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。</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>

<p>8. 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。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、人事室一本部間において交渉を行ってまいりたい。</p>
<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>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>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、大阪市内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。</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検討するとともに、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>
<p>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>	<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>

2014 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いくとともに、生地の改善について、今後、色合いを含め検討してまいりたい。</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>
<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>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、引き続き協議を行ないながら進めてまいりたい。</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>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>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、被服制度の充実に努めてまいりたい。</p>