



# 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

2015年3月17日 NO. 4

## 技能職員の勤務労働条件についての団体交渉（業務実態に基づく適正な要員配置）

# 2015年度の要員配置に伴う技能職員の勤務労働条件について－現時点の考えを一定確認

3月17日、市従は、市側と「技能職員の勤務労働条件についての団体交渉」を行った。

市従は、2014年9月の申し入れから市側との折衝・協議を重ね、2015年度に向けた要員配置の考え方や、勤務労働条件に影響を及ぼす事項、さらに、各支部一所属に委任した交渉状況等の確認を行ってきた。

団体交渉で市従は、①一部の所属で要員配置にかかる勤務・労働条件について不十分な交渉であることに対する労使交渉・協議のあり方、②これまでの退職不補充・新規採用凍結や転任の取り扱いなどによる要員確保の困難性、③来年度から実施する「技能職員等の早期退職特例制度」の導入に伴う組合員の早期退職や想定外の事業拡大に伴う要員確保、④所属間人事異動実施要綱で示されている人材育成や、職場の活性化を目的とした人事交流のあり方、⑤「ごみ焼却処分事業の一部事務組合化に伴う職員の勤務労働条件等について」の環境事業支部と環境局との交渉経過について市側の考え方を明らかにするよう求めた。

これに対し市側は、業務実態にもとづく適正な要員配置にかかる労使交渉のあり方については「職制が自らの判断と責任において行う管理運営事項ではあるが、職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応する」「人材育成や、職場の活性化を図るという観点から、所属間人事異動を行う」「ごみ焼却処分事業の一部事務組合移行後も大阪市職員の勤務労働条件を承継し、『質の高い公共サービス』の提供にかかる『職の確立』に向けた大阪市の業務執行体制を承継する」一部事務組合の組織の改廃、解散及び業務縮小に伴う、組合員の身分保障については「一般廃棄物の処理は市民生活と密接に関わる事業であり、容易に改廃や解散ができるものではなく、仮に解散することになれば、構成団体である3市で協議を行う」「『分限免職』については、『手続きの妥当性』や『解雇回避努力義務の履行』など、『整理解雇の四要件』に基づき、職員基本条例の第38条・第39条に規定されている、職員の配置転換や希望退職の募集を行うなど、法律・条例に則り適切に対処する」と回答した。

市従は、一部事務組合への移行に伴う身分移管の問題が組合員の一生涯を左右する大きな問題であるとして、組合員が不安を覚えないよう、今後、大阪市としての使用者責任を明らかにし、身分保障についての考え方を示すとともに、支部一所属間での十分な交渉・協議が尽くされるよう強く求め、あらためて市従本部一人事室間の小委員会交渉の場で課題整理を図ることを要請した。

また、市従は組合員の雇用と生活を守るため、市側が経営形態の変更にもなう「分限処分」を行った場合、重大な決意を持って対応すると表明した。

さらに、現在、一部の所属で2015年度の要員配置にかかる勤務労働条件の交渉が継続中であることや、経営形態の変更および事務事業の見直しにもなう身分問題や勤務労働条件などにかかる継続課題が残されていることから、2015年度の要員問題を本日段階ですべて判断することにはなり得ないとし、次年度以降の継続する課題として市側に十分な労使交渉を行うよう要請するとともに、労使合意が大前提という労使間ルールを遵守し十分な交渉・協議を行うよう強く求め、現時点における市側の考え方について一定確認することとした。

## 以下、団交文

### 市 側

はじめに、平成 27 年度の業務執行体制についての本市の考え方をお示しする。

本市では、平成 24 年 7 月末に「市政改革プラン」を策定し、「成長は広域行政、安心は基礎自治行政」という考え方を基本に、大阪にふさわしい大都市制度の実現を見据え、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）」を徹底的に追求した新しい住民自治と区政運営の実現、ムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行財政運営をめざすこととしている。

その「市政改革プラン」において、民間でできることは民間に委ねることとし、一部の事業については、経営形態の変更や、施策事業の再構築を行うこととしている。

その上で、今後の財政収支概算（粗い試算）[平成 27 年 2 月版]によれば、当面の単年度通常収支不足額は 200～300 億円程度になる見込みである。

そのため、平成 27 年度予算については、補てん財源に依存することなく収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう、財政健全化に着実かつ積極的に取り組むとともに、資産の組換えも活用しながら、限られた財源のなかで一層の選択と集中を全市的に進める必要がある。

そのような状況の中、平成 27 年度の技能職員にかかる勤務労働条件については、昨年 9 月 30 日に申入れを受け、具体の交渉については各所属へ委任したところである。

各所属においては、市民サービスの低下をきたすことのないよう、事務事業や業務執行体制の見直しなど様々な検討を行い、勤務労働条件に影響を及ぼすこととなった場合は、所属一支部間において、交渉を行ってきた。

平成 27 年度の業務執行体制については、これらの取組みにより、職員の勤務労働条件を確保したうえで、業務内容・業務量に見合った体制となるよう人員マネジメントを行っていきたいと考えているので、よろしくお願ひする。

### 組 合

ただ今、人事室長より昨年申し入れた 2014 年現業統一闘争の要求項目である「業務実態に基づく適正な要員配置にかかる技能職員の勤務労働条件について」の回答ならびに「市政改革プラン」及び大阪市の財政状況にふれられたところである。

この間の交渉の際、市従は、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ている。

人事室長の発言どおり、市民サービスの低下をきたすことなく、安定的・継続的に事務事業を推進するための業務執行体制の確立をめざすよう強く求めておく。

市従は、昨年 9 月の申し入れから市側との折衝・協議を重ね、2015 年度に向けた要員配置の考え方や、勤務労働条件に影響を及ぼす事項、さらに、各支部一所属に委任した交渉状況等の確認を行ってきたが、一部の所属において要員配置にかかる勤務・労働条件の交渉が不十分であることが、当該支部から報告されており、労使間での十分な合意形成が出来ておらず、問題であると受け止めざるを得ない。

組合員の勤務・労働条件にかかる交渉については、労使合意が大前提という労使間ルールを遵守し、十分な交渉・協議を行うべきあると考えている。

あらためて労使交渉・協議のあり方について市側の認識を質しておきたい。

来年度の業務執行体制についてであるが、現在、各所属の現場では、これまでの退職不補充・新規採用凍結や転任の取り扱いなどにより、日々の要員確保の対応に困難性が生じ、業務に支障を来す状況も出てきていることから、市側として「技能職員等の早期退職特例制度」の導入に伴う組合員の早期退職や想定外の事

業拡大に伴う要員確保の考え方について明らかにされたい。

さらに、所属間人事異動について、現在、経営形態の変更等が予定されている所属や、事務事業の見直しに伴う流動化が生じる所属については、基本的に転出するのみであり、毎年度の人事異動が輻輳し、人事交流が成立していない。

所属間人事異動実施要綱で示されている人材育成や、職場の活性化を目的とした人事交流について、あらためて、市側の認識を質しておきたい。

一方、「ごみ焼却処分事業の一部事務組合化に伴う職員の勤務労働条件等について」の環境局と環境事業支部との交渉についてであるが、4月1日の事業開始のぎりぎりの日程であるにもかかわらず、現時点において労使合意に至っていないと聞き及んでいる。

これまでの交渉経過について明らかにされたい。

## 市 側

ただ今、委員長から数点の指摘と要請を受けたところである。

来年度の業務執行体制の構築については、職制が自らの判断と責任において行う管理運営事項である。

その上で、職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

ただし、所属によっては、来年度の業務執行体制について、勤務労働条件の変更が生じないものもあり、今後、勤務労働条件に変更が生じる場合には適宜、交渉を行う旨を回答しているところもあると聞いている。

早期退職の増加や事務事業の拡大が必要な場合については、先ほどの繰り返しになるが、各所属と連携し、市民サービスの低下をきたすことのないよう、事務事業や業務執行体制の見直しなど様々な検討を行い、業務内容や業務量に見合った体制となるように人員マネジメントを行ってまいりたい。

所属間人事異動については、事務事業の見直しに伴う流動化も含めて、人事異動実施要綱に基づき実施しているが、この間、職員がこれまで培ってきた知識・技術・技能・経験が活かせるように、事前に十分なヒアリングの上、実施しているところであり、引き続き、人材育成や、職場の活性化を図るという観点から、行ってまいりたい。

また、焼却処分事業の一部事務組合化については、本年4月1日に事業開始が予定されており、昨年10月14日に、環境局が支部に申し入れを行って以降、労使合意できるように、現在、交渉を行っているところである。

## 組 合

ただ今、人事室長より市従の指摘に対する認識とともに適正な要員配置についての考え方が示されたところである。

「質の高い公共サービス」の提供体制の確立と技術・技能の継承に向けた必要な要員確保についてであるが、各現業職場では、高齢化が進み、平均年齢が高くなり、ひいては、職場・組織が活性化できず、人と人とのつながりや人材育成に支障を来している。

技能職員が現場労働で築き上げてきた技術・技能の継承が途絶えるなど、その時々時代に求められる「質の高い公共サービス」の提供に大きな影響を及ぼす状況となっていることから、これまでも繰り返し要請してきているが、早期に採用凍結を解除し、新規採用を行うよう強く求めておく。

人事室長より、「技能職員所属間人事異動」について、人事異動の本来の目的・主旨に基づく円滑な市政運営のための人材活用としての考え方が示された。

しかしながら、「技能職員所属間人事異動」は、その主旨である人材育成、組織の活性化を図ることは勿論のこととして、その半面、事業見直し等によって生ずる限られた人材を欠員の対応に活用するための制度であるかのようにも見受けられる。

今後、引き続き、技能職員の「職の確立」とも関わり、十分な検証を都度、行うよう強く求めておく。

先ほど、人事室長より「ごみ焼却処分事業の一部事務組合化について、昨年10月14日に、環境局が環境事

業支部に申し入れを行って以降、労使合意できるように、現在、交渉を行っている」との考え方が示されたところである。

ただ今の市側の考え方を受け、再度いくつかの点について指摘するとともに、市側の考え方を質しておきたい。

まず、人事・給与制度、勤務時間及び休日・休暇制度や定年制度及び再雇用制度等の勤務労働条件についてであるが、当該支部からごみ焼却処分事業の一部事務組合移行後も大阪市職員の勤務労働条件を承継すると聞き及んでいる。

この点について人事室の考え方を明らかにされたい。

さらに、ごみ焼却処分事業にかかる「質の高い公共サービス」の提供に向けた業務執行体制についてであるが、この間、市従は、「現業（職場）活性化運動」を推進し、現在の職種・職務内容に拘束される限定的な業務に従事するだけでなく、幅広い業務に従事することによる豊富な知識、技術、技能、経験をもとに、業務の企画・立案段階からの参画により、多様な観点で責任ある業務執行体制を確立するため「職の確立」を図ることをこれまでの市側との労使交渉で確認している。

支部一所属間交渉において齟齬を来すことの無いよう「職のあり方」と「職の確立」に向け、業務執行体制について承継するべきである。

人事室としての認識について明らかにされたい。

一方、今後、設立される一部事務組合が組織の改廃、解散及び業務縮小することもありえる、組合員の身分保障について、人事室の考え方を明らかにされたい。

「市政改革プランに伴う経営形態の変更及び事務事業の見直しにかかる勤務労働条件について」の交渉の際、市従は、経営形態の変更及び事務事業の見直しにあたっては、大阪市職員基本条例第 38 条及び第 39 条に基づく「分限免職」の適用を回避し、組合員の雇用を守るべきであると要求してきた。

市従は、「整理解雇の四要件」に基づき、一部事務組合への移行にかかる「分限免職」は回避されるところである。

このことについて人事室の考え方を明らかにされたい。

## 市 側

ただ今、委員長から数点の指摘と要請を受けたところである。

ごみ焼却事業の一部事務組合への移行については、環境局の事務事業に関わることであり、環境局が交渉で回答及び提案している内容を説明させて頂く。

まず、身分移管職員の勤務労働条件については、大阪市と同水準を確保すること。

また、業務執行体制については、事業移管後も安全かつ安定的にごみの焼却処分が行えるよう、一部事務組合に身分を移していただき、職員がこれまで培ってきた高度な知識・技術と経験を継承すること。

次に、一部事務組合の組織については、一般廃棄物の処理は市民生活と密接に関わる事業であり、容易に改廃や解散ができるものではなく、仮に解散することになれば、構成団体である 3 市で協議を行うこと。

以上の内容で、環境局が、現在、交渉中とのことである。

また、「分限免職」については、一昨年の団体交渉でお示ししたとおり、「手続きの妥当性」や「解雇回避努力義務の履行」など、「整理解雇の四要件」に基づき、職員基本条例の第 38 条・第 39 条に規定されている、職員の配置転換や希望退職の募集を行うなど、法律・条例に則り適切に対処してまいりたい。

## 組 合

ただ今、人事室長より、ごみ焼却処分事業の一部事務組合化にかかる環境局が交渉で回答及び提案している内容について示されたところである。

今回示されている一部事務組合への移行に伴う身分移管の問題は、組合員の一生涯を左右する大きな問題であるにもかかわらず、現時点において身分保障にかかる明確な考え方が示されていないことに疑念を抱かざるを得ない。

一部事務組合への移行に伴い組合員が不安を覚えないように、今後、大阪市としての使用者責任を明らかにして、身分保障についての考え方を示すとともに、労使合意を大前提に誠意を持って対応し、支部一所属間での十分な交渉・協議が尽くされるよう強く求め、あらためて市従本部一人事室間の小委員会交渉の場で課題整理を図ることを要請する。

また、市従は、組合員の雇用と生活を守るため、市側が経営形態の変更に伴う「分限処分」を行った場合は、重大な決意を持って対応することを表明しておく。

さらに、毎年の要員配置に伴う技能職員の勤務労働条件等については、単年度ごとの交渉事項であるが、経営形態への変更及び事務事業の見直しに伴う身分問題や勤務労働条件課題について、2015年度要員問題に引き続き課題として交渉・協議を行うことが必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、市従としては、本日段階で全ての判断を行うことにはなり得ず、次年度以降の継続する課題の現時点における2015年度の要員配置に伴う技能職員の勤務労働条件についての市側の考え方として一定確認することとするが、現時点において、2015年度の要員配置にかかる勤務労働条件についての交渉が継続されており、誠意ある対応を行うよう強く要請しておく。

なお、今後の経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う勤務労働条件の交渉については、労使合意が大前提という労使間ルールを遵守し、十分な交渉・協議を行うよう強く要請し、本日の交渉を終えることとする。