



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9月30日 NO. 1

2014 現業統一闘争

13 項目の要求書を提出 — 基準日は 10 月 24 日に



市従は 9 月 30 日、市側に対し「2014 自治労現業統一闘争に関する要求書」を提出した。

自治労は、この間の取り組みの成果と総括のうえに立ち、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」として全国での取り組み体制の強化をはかっていくとともに基準日を 10 月 24 日に設定、市従は自治労の基本目標にもとづき個別具体 13 項目の要求について申し入れを行った。

市従は冒頭、この間、経営形態の変更にとまなう組合員の勤務労働条件については本部一人事室間の交渉事項であることを指摘してきたが、一方的に各所属から当該支部に対し組合員の勤務労働条件を提案するに至っている事態について「不誠実な対応と受け止めざるを得ず強い憤りを覚える」と厳しく指摘、早急に市従本部に対し勤務労働条件を提案するよう強く要請した。

また、来年度の業務実態にもとづく適正な要員配置についてふれ「組合員の勤務・労働条件を変更する場合は労使合意を前提に交渉事項として誠意を持って対応し、支部一所属間での十分な交渉・協議が尽くすよう強く求めるとともに、全市的な対応が生じる場合には本部一人事室間で十分な交渉・協議を行うよう」とあらためて要請した。

「給与制度改革」などによる大幅な給与水準の引き下げで組合員が厳しい生活を強いられていることや、職務給の原則にもとづく給料表体系が崩れ職務給とはいえない職場実態によってインセンティブやモチベーションの低下を招いていると明らかにしたうえで「『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など人事制度と給与制度は一体のものとして確立するべき」と強調、具体的な検討内容を提示し誠意ある回答を示すよう強く求めた。「雇用と年金の接続」にかかる高齢者雇用のあり方については、技能職員の業務実態を十分ふまえた職場環境の構築など、高齢者雇用制度の確立にむけ、労使合意を基本に誠意をもって十分な交渉・協議を行うよう強く求めた。

労働安全衛生対策については、依然として公務災害が多数発生していることや休職から復職後の再休職者数が増加傾向にあることから市側の取り組みについての考えを明らかにするよう求めるとともに、作業服等の貸与については、業務実態に応じた作業服の改善にむけ都度の検証が必要であるとして市側の認識をただし、労働安全衛生および作業服等にかかる個別具体課題については今後、十分協議・検討をはかっていくよう要請した。

これに対し市側は、経営形態の変更にかかわり「経営形態の変更や施策事業の再構築にともなう職員の勤務労働条件については各所属の事務事業にかかわる事であるため、現在、関係所属で検討を行っている。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は本部と誠意をもって交渉を行っていききたい」と答えた。

また、業務執行体制の構築については「職制がみずからの判断と責任において行う管理運営事項であるが、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させていただきたいと考えている。具体的な交渉については各所属に委任することとし、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いたい」と答えた。

技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件については「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。昇格制度については引き続き皆さん方と協議していききたい」、「雇用と年金の接続」については「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考えており、本市では再任用制度で対応することとしている。具体的な要件は、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なかから選考により任用することを予定している。具体的な活用については、職員の勤務労働条件に関することは皆さん方と協議していききたい」との考えを明らかにした。

労働安全衛生対策については「職員の安全衛生対策を適切に講じることは市政の円滑な推進にも寄与するもの。法令順守の観点・公務災害を未然に防止するという観点から取り組みを進めるとともに、心の健康づくり対策についても引き続き取り組みを進めていききたい」、作業服等の検証については「必要に応じて実施していききたい」と答えた。

市側は最後に「いずれにしても、本日の申し入れについては予備交渉の確認のもと、今後、皆さん方と協議を行い、関係局とも連携をはかりながらあらためて回答したい」と述べ交渉を終えた。

以下、要求書と団交文。

市従発第3号
2014年9月30日

大阪市長 橋下 徹 様

大阪市従業員労働組合
執行委員長 上谷 高正

2014 自治労現業統一闘争に関する要求書

自治労は、2014 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、全国で取り組み体制の強化を図ることとしています。

とくに、自治労は、東日本大震災の経験から、「災害時における現業職員が力を発揮するための5つの提言」の活用により、災害時に必要な実動体制を保持するため人員と機材の確保に向け、各自治体の地域防災計画へ反映し、今後予想される巨大地震などの災害に備えるため、防災・減災対策を強化することとしています。

2013年6月に改正された「災害対策基本法」に基づき、各自治体において地域防災計画の見直しが進められているなか、近年、日本各地では集中豪雨による洪水や土砂災害が発生し、あらためて防災対策の充実・強化が求められています。

市従は、経営形態変更及び事務事業の見直しに関わり、市側に対して、コスト論を優先した机上の論理ではなく、将来にわたる市民サービスの充実・改善に向けた公共サービスのあり様を示すとともに、災害発生による緊急時の即応体制などについて、市民への周知と説明責任を果たすべきであると指摘してきました。

こうしたなか、大阪市として2014年9月に「大阪市地域防災計画〈震災対策編〉〈風水害対策編〉」を修正し「自助・共助」などに取り組むとしていることから、現業労働者の公的役割を明確化し、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を早急に確立するべきです。

一方、市労連は、国・人事院の「給与制度の総合的見直し」に対する要望書を提出し、大阪市・人事委員会として、政府の恣意的な圧力や国の動向に追随した給与水準の引き下げを行わないよう申し入れました。

大阪市では、これまでの給料月額減額措置と給与制度改革やマイナス給与改定など大幅な給与水準の引き下げにより、組合員の生活実態は厳しく、働きがいとモチベーションが低下しています。

大阪市として、さらなる給与水準の引き下げに繋がるような「給与制度の総合的見直し」の実施を見送るとともに、組合員が「働きがい・やりがい」を持てるような人事給与制度を早急に確立するよう強く求めます。

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取り組みを進めてきました。

これからも市従として、引き続き市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供していくために、さらなる現業職場活性化運動に邁進する決意です。

基礎自治体である大阪市として、市民・住民が安全で安心して暮らせるまちづくりを推進するよう強く要請し、下記の要求項目の実現にむけて誠意を持って対応されるよう要求致します。

記

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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。

以 上

組 合

本日は、2014 自治労現業統一闘争に関する要求について申し入れを行ってまいりたい。

自治労は、2014 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、全国で取り組み体制の強化を図ることとしている。

さらに、東日本大震災の経験から、「災害時における現業職員が力を発揮するための5つの提言」の活用により、災害時に必要な実動体制を保持するため人員と機材の確保に向け、各自治体の地域防災計画へ反映し、今後予想される巨大地震などの災害に備えるため、防災・減災対策を強化するとしている。

市従としてこうした自治労の基本目標に基づき、個別具体の13項目の要求について申し入れを行ってまいりたい。

現在、大阪市の「市政改革プラン」に基づき、経営形態を変更する対象事業を所管する当該所属では、方針（案）や実施計画（案）を作成し、新たな経営形態移行の具体の手続きや、技能職員の非公務員化に向けた準備を進めてきている。

各所属における業務内容の変更や民間化への移行などの課題は、組合員の将来設計に大きく関わる問題であるにも関わらず、当該所属が支部に対し、経営形態の変更に伴う技能職員の身分について新たな組織に承継することや大阪市職員の賃金・労働条件を下回る内容の提案を行ってきている。

市従は、2013年6月20日に「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」を市側に申し入れて以降、2013年11月15日に第1回小委員会交渉、2014年3月14日に第2回小委員会交渉の場において、経営形態の変更に伴う組合員の勤務労働条件については、本部一人人事室間の交渉事項であることを指摘してきた。

一方的に各所属から当該支部に対し組合員の勤務労働条件を提案するに至っている事態については、市側の不誠実な対応と受け止めざるを得ず、市従として強い憤りを覚えるものである。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。

現在、政府は、アベノミクスと称する経済政策を推進しているが、インフレによる円安や消費税の引き上げなどによって物価が上昇する中、一部の大企業では賃上げされているものの、地域の中小企業全般に波及しておらず、多くの現場労働者及び非正規労働者の賃上げが行われていないなど、厳しい生活実態が浮き彫りとなり、一層、格差社会を拡大させている。

一方、大阪市では、「給与制度改革」などによって大幅な給与水準の引き下げを行っており、現場労働者である市従組合員は、現在の社会状況が反映され、より一層、厳しい生活を強いられている。

さらに、「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、各現場では、係員であるにもかかわらず主任及び行政職員の任務を遂行しているなど、職務給とはいえない職場実態があると聞き及んでおり、インセンティブやモチベーションの低下を招いている。

市側は、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など、人事制度と給与制度は一体のものとして確立するべきである。

この点について市側の認識を質しておきたい。

次に、再任用についてであるが、昨年の団体交渉で市労連は、現行の再任用制度を活用し、雇用と年金の接続を図っていくとする市側提案について確認してきたが、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、再検討するために継続協議を行うとしてきた。

市従としては、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中、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考えている。

このことについて市側の認識を質しておきたい。

次に、労働安全衛生体制の充実・強化であるが、社会情勢の変化に伴い、技能職員の業務も大きく変容しており、市民ニーズに的確に対応した業務を遂行するうえで、快適な職場環境を創造する労働安全衛生体制の充実・強化や組合員の安全と健康保持を確保する取り組みは重要であると認識している。

その前提のもと、いくつかの点について指摘し、市側の誠意ある対応を要請しておく。

この間、市側は、公務災害の未然防止に向けて労働安全衛生対策を実施しているが、2013年度の公務・通勤災害認定件数は若干、減少しているものの、279件となっており、依然として公務災害が多数発生している状況である。

こうしたことを踏まえ、今後の労働安全衛生対策について市側の考え方を明らかにされたい。

次に、心の健康づくり対策についてであるが、市側は「心の健康づくり計画」に基づき、取り組みを進めた結果、2013年度の私傷病による休職数について減少傾向となってきたが、一方、病気休職者全体に占める、精神及び行動の障害による休職者の率は増加し、休職から復職後の再休職者数が増加傾向となっている。

今後の市側の取り組みについての考え方を明らかにされたい。

次に、作業服等の改善に向けた要求事項についてであるが、2005年の作業服等の改正以降、各現場では、多種多様な業務を取り進む一方、この間の異常気象により熱中症が発生するなど職場環境が著しく変化してきており、市側は、リサイクル素材を活用した作業服の生地についても時代の変化に対応し改善するべきと考えているところである。

作業服等の貸与については、労働安全衛生とも直結する課題であり、業務実態に応じた作業服の改善に向け、都度の検証が必要であると考えている。市側の認識を質しておきたい。

市 側

ただ今、委員長から、「技能職員の勤務労働条件について」の交渉申入れとして、現業統一闘争に関する要求書を受けたところであるが、それにかかわって、本市の考えをお示ししたい。

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。

また、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。

こうした状況の中、申し入れ内容に関しての現時点での認識について申し上げる。

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。

また、人事部としても、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。

次に、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件についてであるが、技能労務職給料表2級については、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。

人事部としても、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、引き続き皆様方と協議してまいりたいと考えている。

「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。

なお、再任用制度の具体的な活用について、職員の勤務労働条件に関することは、皆様方と協議してまいりたい。

次に、労働安全衛生についてであるが、職員の安全衛生対策を適切に講じることは、市政の円滑な推進にも寄与するものである。法令順守の観点から、また、公務災害を未然に防止するという観点から取り組みを進めるとともに、心の健康づくり対策についても引き続き取り組みを進めてまいりたい。

最後に、作業服等についてであるが、労働安全衛生の観点において作業服等が必要であると考えられる職員に対し貸与しているところである。作業服等の検証については、必要に応じて実施してまいりたい。

組 合

ただ今、人事室長から、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、検討を行っており、提示できる内容が決まり次第、各所属から、交渉において、示しているとの考え方を示しているが、当該所属の提案内容は、転籍を踏まえた職員の勤務労働条件をはじめ早期退職者優遇制度の拡充についても考え方が示されている。

この間の小委員会交渉において市側は「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おり、早期退職者優遇制度を拡充することは、賃金交渉窓口である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が当該支部に対し、具体的な勤務労働条件の提案がなされた。

この間の交渉で指摘しているが、組合員の経営形態の変更に伴う身分問題や勤務労働条件については本部と人事室間の交渉・協議事項であり、今後、早急に市従本部に対し勤務労働条件を提案するよう強く要請しておく。

また、来年度の業務実態に基づく適正な要員配置についてであるが、組合員の勤務・労働条件を変更する場合は、労使合意を前提に、交渉事項として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ておく。また、全市的な対応が生じる場合には、本部一人事室間において十分な交渉・協議を行うよう改めて要請しておく。

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であるが、2013 現業統一闘争の際、市側から「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」との回答を示しており、申し入れ以降、市側から具体的な検討内容を提示し誠意ある回答を示すよう強く求めておく。

この間、市従は、市側に対し「雇用と年金の接続」に関して、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の充実・改善を求めるとともに、高齢者雇用のあり方については、技能職員の業務実態を十分ふまえた職場環境を構築するよう要請してきた。

今後、現場実態に応じた高齢者雇用制度の確立に向け、労使合意を基本に誠意をもって十分な交渉・協議を行うよう強く求めておく。

次に、労働安全衛生体制及び作業服等について現時点の回答が示されたところである。

労働安全衛生及び作業服等にかかる個別具体課題については、今後において十分協議・検討を図っていくよう要請しておきたい。

私たち市従は、日々の労働運動そのものが、現業闘争であると認識しており、本日申し入れた13項目の要求に対して、市側の基本的な姿勢と具体内容について、以降の事務折衝及び小委員会交渉、団体交渉の場で誠意をもって十分な検討・協議を重ねていくことを確認しておきたい。

最後に、自治労は、2014 現業・公企統一闘争を自治労全体の産別闘争として位置づけ、10月24日を全国統一闘争基準日として闘うこととしている。

このことは、全国の自治体現業労働者として「質の高い公共サービスの提供」と「職の確立」を図り、社会的に必要とされる現業職場の確立に向けた決意の表れであり、その全国現業の牽引的役割を担っている市従の役割は大きく、市側として今後、誠意をもって回答されるよう改めて強く要請しておく。

市 側

ただいま、委員長から指摘及び要請があったところである。

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が、それに伴い、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のでよろしくお願ひしたい。

なお、具体の交渉については、各所属に委任することとし、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いたいと考えている。

いずれにしましても、本日申し入れについて、先日の予備交渉での確認のもと、今後、皆様方と協議を行い、関係局とも連携を図りながら、改めて回答してまいりたいと考えているので、よろしくお願ひする。