



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3月26日 NO. 1

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

誠意をもって交渉を行うと市側一現時点の考えを一定確認

市従は26日、市側と「技能職員の勤務労働条件等についての団体交渉」を行った。

市側は冒頭、来年度の業務執行体制の確立にむけては、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およぼすこととなった場合には、各所属一支部間において交渉を行ってきたところであるが、そのなかで一部の所属において退職予定者数を上回る見直しが生じ、全市的な観点から適正な配置を行う必要性が出てきたことから、この間、様々な工夫を講じ各所属と連携して対処してきたと述べた。

市従はこれに対し「支部からは『所属が具体的な勤務労働条件を示さないままで不十分な交渉となっている』と聞いており、労使間での十分な合意形成が出来ていない」と強調、また、府市統合本部による経営形態の見直し検討項目および類似重複している行政サービスについての議論をふまえた方針策定や実施計画が各所属で公表されていることについて「机上の論理であり、市民に対する公共サービスの質の水準について市民の視点に立って十分に議論されてきているのか疑問」と指摘した。

そのうえで、とくに経営形態の変更にもなう非公務員化に関し「勤務労働条件はもとより今後の人生設計に大きくかかわる問題であるにもかかわらず、管理運営事項を盾に具体的な勤務労働条件等を提示せず概要説明だけを一方的に支部に示すことは、不当労働行為を回避するための既成事実化に過ぎず誠意ある対応とは言えない。各所属の交渉姿勢をあらためるべき」として、労使交渉のあり方について市側の認識をただした。

加えて「この間の経営形態の変更にもなう身分問題や勤務労働条件については本部一人事室間事項として交渉・協議し、詳細の勤務労働条件課題については各支部一所属間で交渉・協議を行っている。今回の経営形態への変更にもなう勤務労働条件の変更についても同様の取り扱いとなるよう」要請するとともに、今年度は例年に比して早期退職者数が増大し、支部から「来年度の業務執行体制に支障を来す」と聞いていることから、各所属における「業務実態に基づく適正な要員配置」に対する認識をただした。

これに対し市側は、労使交渉のあり方について「労働組合と真摯に交渉を実施しなければならないと考えており『大阪市労使関係に関する条例』にもとづき適切に行う」、業務実態にもとづく適正な要員配置については「職制が主体性をもって判断すべき管理運営事項。各所属は非常に厳しい財政状況を克服するため、事務事業の見直しを推し進めるとともに業務執行体制の確保をはかってきている」と答えた。

市従は、勤務労働条件を変更する場合、労使対等の立場で交渉・協議を行うべきであると前置きし「経営形態の変更にもなう身分問題については本部一人事室間で協議し、詳細の課題については各支部一所属間で交渉・協議を行うべきである」と示し再度、市側の認識をただした。

市側は「市政改革プランの推進にもなう経営形態の変更および事務事業の見直しによる勤務労働条件等を変更する場合、全市的な対応の必要が生じる場合については年度途中であっても関係所属とも連携を

はかり、人事室—本部間において『大阪市労使関係に関する条例』にもとづき適切かつ誠意をもって交渉を行っていきたい。いずれにしても各所属—支部間の交渉等の内容をふまえて対処する」と回答した。

市従は「現在の労使関係は社会通念に照らしても異常な事態。今後、正常な労使関係を構築し、労使対等の立場で交渉・協議を行うべきだ」と再度、強調した。

また「市政改革プラン」の推進による経営形態の変更や事務事業の見直しを行うために、大阪市職員基本条例に民営化等による「分限処分」が明記されていることについてふれ「全国の自治体に例を見ない大幅な組織の改廃にともなう大量の分限処分を行うことは、民間のリストラを助長し格差社会に拍車をかけることにつながる。最高裁判例から見ても『整理解雇の四要件』にも抵触するものと考える。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ともなう『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。

最後に、経営形態の変更にともなう年度途中の非公務員化への移行により、勤務労働条件の変更が予定されていることについては、身分問題や勤務労働条件の大幅な変更が生じることから、市従は2013年度の要員問題について本日段階ですべての判断を行う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十分な労使交渉を行うよう要請するとともに、経営形態の変更および事務事業の見直しにともなう勤務労働条件を変更する場合は各支部—所属間において十分な交渉・協議を行い、人事室としても各支部—所属間における交渉・協議内容を十分に把握し、身分問題が生じた場合については本部—人事室間で十分な交渉・協議を行うようあらためて強く要請し、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

平成25年度の技能職員にかかる勤務労働条件等について、昨年10月10日に申入れを受け、具体の交渉について本日時点での回答は各所属へ委任し、各所属—支部間において、この間、交渉等を重ねてきたところである。

はじめに、本市におきましては、大阪市の再生に向けて、「大阪にふさわしい新たな大都市制度の実現」、「ニア・イズ・ベターを徹底し、豊かなコミュニティが形成され、住民が安心できる活力ある地域社会の実現」、そして「社会を支える現役世代が十分に力を発揮し、国内外から「ヒト・モノ・カネ」が集まる都市魅力を備えた活力ある大阪」をめざし、大阪市の全力を結集して取り組んでいます。大阪の再生への道筋を確かなものとし、着実な歩みを進めていくために、平成25年度は、「大阪の再生に向けた自治の仕組みの構築」、「活力ある大阪の実現に向けた政策推進」、「府・市間も含めた行財政改革の強力な推進」の3つの取組みを軸に、市政を進めていくこととしている。

そのような中で、平成25年度予算の状況についてであるが、将来世代に負担を先送りしないため、「補てん財源に依存」するのではなく、「収入の範囲内で予算を組む」ことを原則として、市政の抜本的改革を進め、「通常収支(単年度)の均衡」を目指すこととしている。

また、平成25年2月に取りまとめた「今後の財政収支概算(粗い試算)」では、不確定要素を含んでいるが、ここ10年は、毎年約300～400億円の通常収支不足が見込まれており、未だ収支不足解消には至っておらず、非常に厳しい財政状況となっております。

こうした状況の中で、各所属においては来年度の業務執行体制の確立に向けて、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、各所属—支部間において、交渉を行ってきたところである。その中で、一部

の所属において、退職予定者数を上回る見直しが生じることから、全市的な観点から適正な配置を行う必要があり、事務転任に伴い欠員が生じる所属、今年度の退職者に伴う欠員に見合った事務事業の見直しが困難な所属への対応を行うなど、業務執行体制の確保が図れるよう様々な工夫を講じながら、各所属と連携し対処してきたものである。なお、全市的な対応による職員の配置にあたっては、『技能職員所属間人事異動実施要綱』等に基づき、適材適所の観点に立った配置を行うこととしている。

以上が、私どもの回答であるのでよろしくお願い申し上げます。

組 合

ただ今、人事室長より、2013年度の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等について本日時点での回答が示され、一部の所属において、退職予定者数を上回る見直しが生じ、全市的な観点から適正な配置を行うとの考え方が示された。

しかし、各支部からは、各所属が具体的な勤務労働条件を示さないまま、不十分な交渉となっていることが報告されており、労使間での十分な合意形成が出来ていないものとする。

さらに、現在、府市統合本部による経営形態の見直し検討項目及び類似重複している行政サービスについての議論内容を踏まえ、当該の各所属においては方針策定や実施計画が公表されている。

市従は、これまでの都度の交渉において市側に対し行財政のみに視点をあてた簡素・効率化の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できる体制確立を求めてきているところである。

府市統合本部での議論は机上の論理であり、市民に対する公共サービスの質の水準について市民の視点に立って十分に議論されてきているのか疑問である。

とくに、経営形態への変更に伴う非公務員化については、市従組合員にとって勤務労働条件はもとより、今後の人生設計に大きく関わる問題であるにも関わらず、当該所属では、管理運営事項を盾に具体的な勤務労働条件等を提示せずに経営形態への変更に向けた概要説明だけを一方的に支部に対し示している。

現在の交渉は、交渉と言いつつ不当労働行為を回避するための既成事実化を図るなど、誠意ある対応とは言えないと考える。

こうした交渉では、労使の十分な意思疎通もできないばかりか、今後の具体交渉に影響を及ぼすものであり、各所属の交渉姿勢をあらためるべきであるとする。

あらためて、労使交渉のあり方について市側の認識を質しておきたい。

また、この間、市従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、本部一人事室間事項として交渉・協議し、詳細の勤務労働条件課題については、各支部一所属間で交渉・協議を行ってきており、市従としても今回の経営形態への変更に伴う勤務労働条件等の変更についても同様の取り扱いであると認識している。

このことについて再度市側の認識を質しておきたい。

一方、各現場では、これまでの退職不補充・新規採用凍結により、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。

しかし、各現場では、組合員がこれまで培ってきた技術・技能・経験を最大限発揮し、創意工夫を重ね市民サービスを低下させることなく、より一層の向上をめざしてきているものと自負するところである。しかし、今年度は、例年に比して早期退職による退職数が増大していることから、一部の所属では、支部から来年度の業務執行体制に支障を来すとの報告を受けている。

各所属における「業務実態に基づく適正な要員配置」について市側の認識を質しておきたい。

市 側

ただ今委員長から、数点の指摘を受けたところである。

まず、労使交渉のあり方についてであるが、職員の勤務労働条件の変更等の交渉事項については、労働組合の皆様と真摯に交渉を実施しなければならないと考えているところであり、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適切に交渉を行ってまいりたいと考えている。

次に、業務実態に基づく適正な要員配置については、職制が主体性をもって判断すべき管理運営事項である。現在、本市の非常に厳しい財政状況については、先ほど申し上げたとおりであり、そのような中で、各所属におきましては、非常に厳しい財政状況を克服するため、事務事業の見直しを推し進めるとともに、業務執行体制の確保を図ってきたところである。

組 合

ただ今、人事室長から労使交渉のあり方について職員の勤務労働条件の変更等の交渉事項については、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適切に交渉を行うとの考え方が示された。

しかし、市従としては、勤務労働条件を変更する場合、憲法、労働組合法、地方公営企業労働関係法で保障された権利を労使による確認事項に則り、労使対等の立場において交渉・協議を行うべきであると考えている。

なお、市従組合員の経営形態の変更に伴う身分問題についてであるが、本部一人事室間で協議し、詳細の勤務労働条件課題については、各支部一所属間で交渉・協議を行うべきである。

再度、労使交渉のあり方について市側の認識を質しておきたい。

市 側

ただ今、委員長から指摘があった労使交渉のあり方であるが、本市におきましては、昨年7月に策定された「市政改革プラン」、また、府市統合本部会議等に基づき、さまざまな取組みを進める必要がある。

その中で、一部の所属においては、経営形態の変更等の検討を行っているところであり、今後、職員の勤務労働条件に関わることが考えられるため、大阪市労使関係に関する条例第4条第2項に基づき、交渉において必要な範囲内として、各支部に対して説明を行い、適切に交渉を行っているところである。

労使交渉については、各所属の事務事業に関わるものであり、各所属が主体的に支部との間で交渉を行っているところであるが、その上で、全市的な対応の必要が生じる場合については、年度途中であっても、関係所属とも連携を図り、人事室一本部間において、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適切かつ誠意をもって交渉を行ってまいりたいと考えている。

いずれにしても、平成25年度の技能職員にかかる勤務労働条件等については、各所属一支部間の交渉等の内容を踏まえて、対処する所存であるので、よろしくお願い申し上げます。

組 合

ただ今、人事室長から労使関係のあり方について「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、適切かつ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。

しかし、市従として現在の労使関係は、社会通念に照らしても異常な事態であると考えており、今後、正常な労使関係を構築し、労使対等の立場において交渉・協議を行うべきであると考えている。

また、「市政改革プラン」の推進についてであるが、「官から民へ」を合言葉に経営形態の変更や事務事業の見直しを行うため、職員基本条例では民営化等による「分限処分」が明記されている。

全国の自治体に例を見ない大幅な組織の改廃に伴う大量の「分限処分」を行うことは、民間企業のリストラを助長することになり、格差社会に拍車をかけ、最高裁の判例から見ても「整理解雇の四要件」に抵触するものと考ええる。

いずれにしても、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、経営形態への変更に伴うスケジュールでは、年度途中の非公務員化への移行により、勤務労働条件の変更が予定され、身分問題や勤務労働条件の大幅な変更が生じると考えており、2013年度要員問題に引き続く課題として交渉・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として現時点における2013年度の要員配置に伴う技能職員の勤務労働条件等についての市側の考え方として一定確認することとしたい。なお、今後、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を変更する場合は、各支部一所属間において十分な交渉・協議を行うことを要請するとともに、人事室としても各支部一所属間における交渉・協議内容を十分に把握し、身分問題が生じた場合については、本部一人事室間で十分な交渉・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。