



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3月19日 NO. 2

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）

現時点での市側の考え方を一定確認－継続課題については 労使合意のルールを遵守し十分な労使交渉を行うよう要請



市従は18日、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。

市側は冒頭、来年度の業務執行体制について「この間、事務事業や業務執行体制の見直しなどさまざまな検討を行い、勤務労働条件に影響をおよぼすこととなった場合には、所属一支部間において交渉を行ってきた。また、一部の所属においては退職予定者数を上回る見直しが生じることから、職員の再配置が必要な場合は『技能職員所属間人事異動要綱』等にもとづき適材適所の観点に立った配置を行う」との考え方を示した。

これに対し市従は「各所属の現場では、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が生じ業務に支障を来す状況も出てきている」と指摘、また『市政改革プラン』にもとづく経営形態の変更および事務事業の見直しを推進していることで、組合員が将来への不安を感じ職場に混乱を持ち込み、技能職員から一般事務職員・事業担当主事への任用替えが増大、早期退職が増加している」と強調した。

また、昨年10月30日に健康局から市民生活支部に対し、地方独立行政法人大阪健康安全基盤研究所への移行にともなう勤務労働条件等の提案、今年1月14日にも環境局から環境事業支部に対し、家庭系ごみ収集輸送事業の経営形態の変更にともなう職員の転籍後における組合員の勤務労働条件が提案されていることに対し「まず市従本部に提案があるべきだ」とし、現在の労使交渉のあり方について市側の認識を

ただした。

さらに、経営形態の変更にもなう技能職員の非公務員化について、当該所属が支部に対し、管理運営事項を盾に経営形態への変更にもつた概要説明を行い、その後、今後の方向性が確定した段階において一方的に組合員の勤務労働条件を提案していることに「市従組合員が自らの仕事に自覚と責任を持って昼夜を問わず日常業務を遂行しながら、市民・住民が安全で安心して暮らせるよう『質の高い公共サービス』を提供してきたことについて市側は十分に議論していない。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、この間の市側の対応について憤りを覚える」と述べた。

これに対し市側は、労使交渉のあり方について『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。大阪市として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。

市従は労使関係について、準司法機関である大阪府労働委員会がこの間、職員アンケート事件・組合事務所退去・組合費チェックオフ廃止を「大阪市当局の不当労働行為」と認定し救済命令を発したことにふれ「法令を遵守する立場にある自治体みずから『不当労働行為』を行ったことが組織内外に明らかとなり異常な事態である。市側は真に健全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」と指摘した。

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、経営形態へ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、2014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26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、平成26年度予算については、厳しい財政状況のなか、市民の安全・安心を支える安定した財政基盤の構築に向け、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への取組みを進めるとともに、限られた財源のもとでの一層の選択と集中を全市的に進めることとしている。

そのような状況の中、平成26年度の技能職員にかかる勤務労働条件については、昨年10月1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。

また、一部の所属においては、退職予定者数を上回る見直しが生じることから、人事室としても、各所属と連携し、職員の再配置が必要な場合は、「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。

平成 26 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、よろしく願います。

組 合

ただ今、人事室長より昨年申し入れた 2013 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」の回答ならびに考え方が示されたところである。

市従は、昨年 10 月に申し入れて以降、市側との事務折衝・協議を重ね、2014 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。

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も聞き及んでいる。しかし、市従組合員は、労働環境の悪化や勤務労働条件が低下する状況にあっても、現場で市民と接しながら地域・市民生活に影響を来すことのないよう行政サービス水準を維持することを最優先し、各現場で業務に精励してきている。

一方、一般事務転任の受験資格について、年齢制限及び主任枠の撤廃について労使合意に至っていないにも関わらず、一般事務転任選考要綱において受験資格を全技能職員対象としたことにより、従前の転任者数より増大し、また、早期退職による退職者数についても増加しており、こうした事態を招いたのは、市側からの一方的な現業職場の経営形態の変更及び事務事業の見直し等による組合員の将来不安と職場に混乱を持ち込んだものであり、一部の所属においては、2014 年度の業務執行体制にかかる適正な要員配置が継続課題とならざるを得ないとの報告を受けているが、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、現時点での市側の認識について明らかにされたい。

一方、各所属において「市政改革プラン」に基づく経営形態の変更及び事務事業の見直しを推進しており、昨年 10 月 30 日、健康局から市民生活支部に対し、地方独立行政法人大阪健康安全基盤研究所への移行に伴う勤務労働条件等の提案を行い、今年 1 月 14 日には、環境局から環境事業支部に対し、家庭系ごみの収集輸送事業の経営形態の変更に伴う職員の転籍後における組合員の勤務労働条件が提案されている。

その提案内容は、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で提案されている。

市従は、昨年 6 月 20 日、市側に対し「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」3 項目の内容を要求してきた。特に、市従は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、本部一人事室間の交渉事項であることを指摘してきた。しかし、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ない。改め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、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。

その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって対応したいと考

えている。

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、各所属においては、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。

また、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、先日の小委員会交渉で示したとおり、各所属の事務事業に関わる事項であるため、現在、各所属が主体的に各支部と交渉を行っているところである。

人事室としても、こうした状況を十分把握をした上で、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。

組 合

ただ今、人事室長から「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。その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって対応したいと考えている。大阪市として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、業務執行体制の確保を図ってきた」との考え方が示された。

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するよう求めてきており、「市政改革プラン」の推進による公共サービスの影響について、市民への説明責任を果たすべきであると考えている。

また、経営形態の変更に伴う技能職員の非公務員化について当該所属では、支部に対し、管理運営事項を盾に経営形態への変更に向けた概要説明を行い、その後、今後の方向性が確定した段階において、一方的に組合員の勤務労働条件を提案しているが、市従組合員が自らの仕事に自覚と責任を持って昼夜を問わず日常業務を遂行しながら、市民生活の基盤を支える自治体現業労働者として市民・住民が安全で安心して暮らせるよう「質の高い公共サービス」の提供してきたことについて十分に議論されておらず、組合員の一生涯を左右する大きな問題であることから、この間の市側の対応について憤りを覚えるところである。

市従組合員の経営形態の変更に伴う身分・勤務労働条件については、本部—人事室間で協議し、各所属における勤務形態等、詳細の勤務労働条件課題については、支部—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。

さらに、先程、2014年度の業務執行体制にかかる適正な要員配置について現時点で一部の所属において、継続課題となっていることを指摘したが、今後の人事室の対応について明らかにしていただきたい。

市 側

ただ今委員長から、改めて数点の指摘を受けたところである。

現在、一部の所属において、経営形態の変更等の検討を行っているところであるが、今後、職員の勤務労働条件に関わることを考えられるため、「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行っているところであるが、人事室としても、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と考えている。

また、平成26年度の業務執行体制にかかる職員の勤務労働条件については、各所属—支部間の交渉の内容を踏まえて、対処し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ている。

しかし、現在の労使関係については、準司法機関である大阪府労働委員会が職員アンケート事件、組合事務所退去、組合費チェック・オフ廃止を「大阪市当局の不当労働行為」と認定し、救済命令を発したことにより、法令を遵守する立場にある自治体自らが、組織内外に「不当労働行為」を行ったことが白日の下にさらされ、社会的に見ても非常に違法性が高いと証明されており、異常な事態であると考えている。

市側として今後、真に健全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、一部の所属において経営形態の変更等の検討を行い、支部一所属間で交渉を行っているとの考え方を示しているが、大阪市が策定した「市政改革プラン」に基づき、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きており、使用者である大阪市が大きく関与していることは明らかであり、所属への責任転嫁は、使用者責任の放棄と言わざるを得ず、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べきである。

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、2014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の現時点における2014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したい。

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。