

（支部）

ただ今から、「2027年度勤務労働条件に関する要求書」の申し入れを行ってまいりたい。

《要求書》

2026現業・公企統一闘争（第1次）は、6月18日をヤマ場、翌19日を統一基準日とし、現在全国で取り組みがおこなわれています。また、長年の退職不補充や任用替えなど合理化の矢面に立たされてきた現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、2026現業・公企統一闘争においても、第1次、第2次の取り組みゾーンを設定して闘いの強化を図ることを確認しました。そうした中、大阪市従業員労働組合は、「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、市政運営の発展に寄与することを第一義に、大きく変貌する時代に対応すべく、市民に必要とされる公共サービスの確立を図る取り組みを進めるとともに、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、さらなる現業職場活性化運動を邁進する」として16項目の個別要求課題を掲げ、闘争を推進しています。

支部はこれまで、この闘争と連動しながら支部一所属間での協議をおこない、快適な職場環境づくりや組合員の不安・不満の解消に繋げてきました。近年は、全国各地で想定を超える大規模自然災害が頻発する中、大阪市では「大阪市地域防災計画」や「大阪市地域防災アクションプラン」を設定し、さらに「新・市政改革プラン」では、新たな行政課題として、自然災害の多発化や災害の激甚化等への対応の必要性についても言及しています。しかし、こうした災害対策を推進する一方で、災害の復旧・復興に大きく寄与できる技能職員について、将来にわたって直営が必要となる部門においては採用を継続しつつも、職員数を適宜精査し、委託化・効率化を図りながら削減が進められています。

この間、支部組合員は新興感染症の発生をはじめ、地震や台風など自然災害が発生する状況であっても、市民の生活を守るため、懸命に業務を遂行してきました。所属として、こうした職員の努力をしっかりと評価するとともに、これら市民生活を脅かす事態において、懸命に公共サービスを維持し続ける技能職員の必要性を改めて認識すべきです。

組合員は多様化・複雑化する市民ニーズに対して、現場の創意工夫・努力によって市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供しています。今後もより一層充実した、質の高い公共サービス提供を継続するためにも、これまで培ってきた技術・技能・知識・経験を継承していくことは必要不可欠であり、業務に必要な人員の確保へ向け、技能職員の採用凍結を解除し、継続した新規採用を強く求めるとともに、組合員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備を図ることを求めます。

私たちは、組合員の勤務労働条件や労働安全衛生、被服の課題などについて、下記の項目を申し入れます。所属として、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ためにも、各要求項目を真摯に受け止め、その実現に向けて誠意を持って対応するよう求めます。

「2027 年度勤務労働条件に関する要求書」要求項目

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、多発する自然災害への対応も含め市民の安全と安心を守るための必要な要員を確保すること。
2. 質の高い公共サービスを提供するため、研修体制の充実と組合員の持つ技術・技能・知識・経験を最大限生かせるよう、業務における権限の付与や裁量権の拡大をおこなうこと。
3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応ができる業務執行体制の確立・強化に向け、業務内容・業務量に応じた主任の配置をおこなうとともに、円滑な業務運営・人事管理をおこなえるよう、さらなる現業管理体制の充実・強化を図ること。
4. 市民サービスの充実と円滑に業務を遂行するため、組合員の勤務労働条件の改善について労使合意を基本に十分な交渉・協議をおこなうこと。
5. 経営形態の変更及び事務事業の見直し等によって、組合員の勤務労働条件の変更が想定される場合は早急に十分な説明をおこない、労使合意を基本に十分な交渉・協議をおこなうこと。
6. 業務執行体制の変更によって、組合員の勤務労働条件に影響が及ぶ場合は、労使合意を基本に十分な協議をおこなうこと。また、欠員補充は即補充を基本に完全補充すること。
7. 職員基本条例に基づく相対評価を廃止すること。また、人事考課制度については「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制度とすること。
8. 育児・看護・介護休暇をはじめ、全ての休暇制度について取得しやすい職場環境整備を図るとともに、病気休職など長期にわたる欠員が生じる場合においては、必要な対応を図ること。
9. ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、業務運用の工夫や仕事に対する意識改革、時間外労働の縮減等をおこない、組合員一人ひとりが働きがい・やりがいを持てる職場環境改善をおこなうこと。
10. 定年延長及び、高齢期の雇用制度のあり方については、技能職員の業務実態を十分に踏まえ、65 歳まで安心して働き続けられる職場環境を構築し、定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善をはかること。

11. 災害対策については、近年、大規模自然災害が多発していることから、大阪市地域防災アクションプランに基づいて所属マニュアルの点検・検証をおこなうこと。また、自然災害に即した災害マニュアルとなるよう再度整備をおこない、現場組合員の役割についても明確化をすること。
12. 安全衛生管理体制の拡充に向け、安全衛生委員会を定期的に開催し、安全衛生委員による定期的かつ多角的な視点で職場巡視をおこなうとともに、管理体制の質向上に向け現場段階から安全管理者・衛生管理者を新たに選任できるよう、有資格者の配置・拡充を図ること。
13. すべての労働災害・職業病を一掃するため、職種ごとの「安全管理マニュアル」を作成・拡充すること。また労働安全衛生法を順守し、現場実態に応じた研修の充実、必要な資格の取得・安全教育の受講をさせるなど労働災害防止措置を講じること。
14. 今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害において、これまでの経験を活かし、的確な業務執行体制を構築し、組合員の安全を確保するとともに、安心して業務に従事できるよう、労働安全衛生上必要な物品は十分に確保すること。
15. 心の健康問題については、「心の健康づくり計画 第4次」に基づき、積極的・計画的な取り組みをおこなうこと。また、メンタル不調の要因の1つとして、人員不足に起因する労働強化なども見受けられることから、現業管理体制と連携し復職支援・相談体制の充実と活用を図りながら、人員の確保も含めた職場環境の改善をおこなうこと。
16. 熱中症については、労働安全衛生規則の改正に伴い、早期発見と連絡体制の整備や応急処置と医療機関への搬送手順を作成し、周知することが事業者の義務となり、常日頃から気温や湿度・日頃の体調変化に留意し、日々の注意喚起・意識啓発をおこなうとともに、救命救急の観点から応急措置・救急措置がおこなえるよう必要な物品の確保をし十分な対策・準備を講じること。
17. 作業服等の被服については、新規採用者・人事異動者への早急な貸与、消耗の激しい職種への安全確保と衛生面の考慮、サイズ変更の必要性などを鑑み、備蓄制度を充実させ、必要に応じて貸与年数の改善を図ること。また、保護具等についても、耐久年数の把握と破損等のチェックをし、計画的または必要に応じて貸与すること。
18. 労働安全衛生面の充実について、職場環境整備として、洗濯機、乾燥機、石鹼等の設置および施設場所の確保をすること。

19. 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。

(支部)

自治労は、2026 現業・公企統一闘争において「自治体現場力を高め、地域に根差したとりくみによる質の高い公共サービスの確立」をスローガンに掲げ、「職の確立」を基本とする「新たな技能職」へのとりくみと「より質の高い公共サービス」の提供に必要な人員確保や賃金・労働条件の改善をめざすため、個別の具体とりくみ指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図ることとしている。

市従は、組合員の生活と権利を守ることとはもとより、市民福祉の向上と市民・住民のための市政改革、市政運営の発展に寄与することを第一義に、大きく変貌する時代に対応すべく、市民に必要とされる公共サービスの確立を図るとりくみを進めるとともに、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、さらなる現業職場活性化運動を邁進する」を目標に、16 項目の個別要求課題を掲げ、闘争を推進している。

支部においても、これまで現業・公企統一闘争と連動しながら、本部－総務局間での協議を踏まえ、支部－所属間で独自課題の解決に向け交渉を行い、快適な職場環境づくりや組合員の不安や不満の解消に繋げてきた。

そうした中、「市政改革プラン」で、10 年以上の技能労務職員の採用凍結により、50 代以上の職員に偏っており、20 代、30 代、40 代が極端に少ないという、歪な職員分布となっており、災害時に対応する職員が足りないという事態が想定できたにもかかわらず、所属として人財マネジメントを怠ったことは、不信感を抱かざるを得ない。さらに「新・市政改革プラン」が公表され、「DX・官民連携の推進」や「業務改革の推進」など、新たな行政課題として、自然災害の多発化や災害の激甚化等への対応の必要性についても言及をしている。しかし、災害対策を推進する一方で、災害の復旧・復興に大きく寄与できる技能職員について、将来にわたって直営が必要となる部門においては採用を継続しつつも、職員数を適宜精査し、委託化・効率化を図りながら削減が進められている。近年、気候変動の影響により災害リスクが高まっており、「大規模地震」や「線状降水帯による断続的な豪雨」などの自然災害は、いつ発生してもおかしくない状況にある。さらに、今後は「南海トラフ地震」の発生も懸念されている。

このような中、自然災害発生時には市民の命と財産を守り、安全・安心な暮らしを一日も早く取り戻すことは、行政及び基礎自治体の最も重要な責務である。そのため、近年多発する大規模自然災害に的確に対応できる基礎自治体としての基盤強化をはかる必要がある。「直営体制」を基本に、質の高い公共サービスを安定的に提供するとともに、市民の暮らしを守ることができる持続的かつ実効性のある業務執行体制を構築するよう強く求めておく。

また、委託化・効率化に関わっては、物価高騰や人件費の上昇の影響を受け、官民間わず人材不足が深刻化している。公務職場においても、新規採用試験の受験者数の減少や会計年度任用職員の確保が困難となるなど、人材確保を取り巻く環境は厳しさを増している。さらに、民

間委託業者による不適切な事案や業務継続上の問題により、業務遂行に支障をきたす事例も発生している。

総務省は、民間委託した業務であっても、その責任は行政に帰属するとしており、委託先の経営破産や事業継続の困難などにより業務遂行に支障が生じた場合においても、自治体が適切に業務を執行・管理する必要があるとしている。また、質の高い公共サービスを効果的かつ効率的に提供することを前提に、民間委託と直営のいずれかを選択するかは、自治体が主体的に判断すべきものとしている。

しかしながら、近年は物価高騰や人件費の上昇により委託費が増大しており、民間委託が必ずしも効果的・効率的な手法であるとは限らない状況となっている。加えて、委託先の事情により業務が滞った場合においても、市民サービスを継続するためには、行政自らが対応できる体制を確保しておくことが不可欠である。よって、安定的かつ継続的な公共サービスを提供できる観点から、改めて直営体制の重要性を認識し、その機能の維持・強化をはかるとともに、専門性と技術の継承を見据えた人財の確保・育成に積極的にとりくむよう強く求めておく。さらに、安易な委託化や効率化を進めるのではなく、市民サービスの継続性と行政責任の確保を最優先に据えた業務執行体制を構築するよう、重ねて強く求めるものである。

組合員は、限られた人員で「質の高い公共サービス」の提供に努めていることから、勤務労働条件にも多大な影響が及んでいる。結果として、各職場では、厳しい状況下で業務を遂行している事態であり、局として、そうした組合員の日々の努力をしっかりと受け止めるべきである。

今後も市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を継続するためにも、これまで培ってきた【技術・技能・知識・経験】を継承していくことは必要不可欠であり、行政サービスを停滞させないための必要な人財確保へ向け、技能職員の採用凍結を解除し、継続した新規採用を強く求めるとともに、組合員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備を図ることを求めておく。

さらには、職場環境変化によっては、直接的、間接的な影響により、不安感や負担感を抱える組合員もいることから、職場環境整備については、組合員ひとり一人に及ぼす影響に配慮をしつつ、継続したとりくみを行うよう要請しておく。

また、平時・有事問わず、より一層充実した公共サービスを提供するためには、適正な要員配置、職場環境整備を図ることはもとより、今回申し入れた現場組合員の勤務労働条件や労働安全衛生、被服の課題等について、局として要求項目の実現にむけ、誠意を持って対応するよう求めておく。

(局)

ただいま支部長より「令和9年度勤務労働条件に関する要求書」を、お受けした。

福祉局としては、厳しい財政状況の中でも、様々な市民ニーズに応えていくため、効率的・効果的な業務執行体制を構築していきたいと考えている。同時に働きやすい職場環境の整備についても重要であると認識している。

(支部)

次に、支部として今年の課題について申し添えておく。

昨年6月から、改正労働安全衛生規則により、熱中症対策については、早期発見と連絡体制の整備や応急処置と医療機関への搬送手順を作成し、周知することが事業者の義務となった。そのことを踏まえ、十分に職員の安全配慮に向けて、とりくみ強化を行うよう要請しておく。

また、先にも述べたが、平時・有事、問わずに行政サービスを停滞させないための必要な人財確保へ向け、技能職員の採用凍結を解除し、継続した新規採用を強く求めるとともに、組合員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備を図ることを求めている。

人財マネジメントの検討にあたっては、組合員一人ひとりが専門性を高めながら長期的なキャリアビジョンを描くことができ、その能力と経験を最大限に発揮できる人員配置と業務執行体制の構築を行うよう求めている。特に、行政運営に必要な専門知識・技術の継承と蓄積を図る観点から、計画的な人材育成や専門人財の確保にとりくみ、組合員がやりがいと成長を実感できる職場環境整備に努めるよう要請しておく。

また、勤務労働条件にも影響を及ぼしかねない事項も含まれることから、労働組合との丁寧な意見交換を踏まえながら進めるよう要請しておく。日々の組合員の奮闘は、市民の安全と安心、さらに安定した日常生活を守るためのものであり、局は使用者責任として、昼夜を問わずに懸命に働く組合員の努力をしっかりと受け止め、労働安全衛生面にも十分配慮した職場環境整備や、勤務労働条件の改善を図るよう求めている。

(局)

本日、申し入れのあった各項目につきましては、専ら本市の機関の判断と責任において処理する管理運営事項を除く交渉事項について、支部の皆さま方と適宜交渉・協議を行ってまいりたい。

また、今後、申し入れの項目以外でも勤務労働条件など交渉の対象となる事項が生じた場合については、支部の皆さまと充分協議してまいりたい。

本日は、「勤務労働条件に関する要求書」の手交にかかる本交渉となるので、これをもって終了とさせていただきます。