

令和3年10月29日

I R推進局推進課長以下、市職経済局支部以下との本交渉

(組合)

それでは、「2022年度業務執行体制にかかわる要員確保に関する申し入れ」について、交渉を行う。

まず、次年度の要員確保の申し入れにあたって、所属の基本的な認識を確認しておきたい。

大阪市においては、この間「市政改革プラン」により、大幅な事務事業の見直しや「新たな大都市制度」を見据えた機構改革、経営形態の見直しや民営化への流れが具体化されつつある。

我々としては、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であり、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、休暇の未消化日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものではないと考えている。

業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう申し入れると共に、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について詳細な情報提供を行うよう求めるものである。

それでは、次のとおり申し入れる。

<申し入れ文 手交> ~読み上げ~

(局)

ただいま、「2022年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」に関する申し入れを受けただころであります。現在の当局としての考え方をお示いたします。

本日、申し入れのあった各項目につきましては、もっぱら当局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、局として交渉すべき事項について、支部の皆様方と適宜交渉・協議を行ってまいりたいと考えております。

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きましては、支部の皆様と十分協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力をお願いいたします。

(組合)

ただいま、課長から勤務労働条件等に関しては支部との誠意ある交渉をもって解決するとの方向性が示された。我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、単なる数字合わせ的な人員削減は許されるべきではなく、本来、要員の確保については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使合意をめざすべきものであり、現場状況を顧みない一律的な要員数削減は断じて認められるものではない。

また、「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行う」とするならば、行政責任

と使用者責任が十分果たされることは当然であり、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について、「自らの判断と責任」に至った考え方について、情報提供を行うよう求めるもので、この点についても認識を確認しておきたい。

そのうえで、何点かにわたり申し入れ項目に補足したいので合わせて回答をお願いします。

○今後労使交渉・協議を進めるにあたって「事務事業の見直し」を含めて、次年度に執行する業務を確定させ、その業務に見合う要員を配置するという、いわゆる定数配置を基本と考えているが、次年度についても欠員が発生しないよう求めるとともに、所属の認識を伺いたい。

○職員ひとりひとりが健康で働きつづけられる職場環境づくりが求められている。安全衛生の観点からも、より一層、超過勤務を縮減し、年休等取得促進に努力されたい。また、仕事と家庭の両立への支援は社会的により重要性を増しており、所属として子育てしやすい職場環境づくりに努力されたい。

○ハラスメントにかかる対策について、大阪市は2015年に策定された「パワーハラスメントの防止等に関する指針」および運用の手引きを策定している。今後も、引き続き快適な職場環境の構築に努め、あらゆるハラスメントの防止に向けて努力されたい。支部としても引き続き本部と連携しながら注視してまいりたい。

以上の点について回答をお願いします。

(局)

ただいま、組合側から数点にわたる指摘を受けたところであります。

まず初めに、IR推進局における市職員の身分取扱いについて申し上げます。

IR推進局は、IR推進局共同設置規約に基づき、府市共同設置の組織として平成29年度に設立された局であり、市職員の身分については原則として府職員として取り扱うこととなっております。このため、各種勤務条件等についても大阪府の規定を適用してきているところであることをご理解いただければと存じます。

とはいえ、組合員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたいと考えております。

これを踏まえ、指摘のあった点について申し上げます。

私どもとしましても、事務事業の再構築を行うことなく、単に職員数の削減だけを行うことは、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに対応できなくなることから、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えております。業務執行体制の確立にあたっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えております。

時間外労働時間の縮減については、「時間外勤務の縮減にかかる方針」に沿って、職制として取り組むべき重要な事項であると認識しております。

大阪府としても、「ゆとりの日及び週間」の実施や、「ゆとり推進月間」において時間外勤務命令の事前届出・命令の徹底など様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めているところです。平成 17 年度から年間 360 時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに、平成 21 年度から午後 9 時まで執務室消灯なども行っており、ゆとり推進責任者（次長）会議において定期的に時間外勤務実績の報告と一層の取組みを要請するなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところでございます。

また、大阪府庁版「働き方改革」（第 1 弾・第 2 弾）を策定し長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。

労働安全衛生対策については、当局としては府の安全衛生委員会に参画しつつ、職員の健康増進に努めてまいりたいと考えております。

また、仕事と子育ての両立についても、令和 2 年 4 月に策定された「大阪府特定事業主行動計画」のもと、職員が各々の職責を十分に果たしながら、安心して子育てを行えるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりに、取り組んでいくべきものと認識しております。

以上を踏まえ、行政サービスの低下を招くことなく、効率的・効果的な業務執行体制を構築するとともに、職員の労働安全衛生の充実に努めてまいりたいと考えており、また、今後とも、職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、適宜、協議・交渉を行ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

（組合）

ただいまの、所属からの回答については一定の理解はするものの、引き続き人員マネジメントにおける削減状況と業務執行体制との関係について整理された時点で説明を求めておく。支部としては、現時点で判断に至る情報が全て示されるものではなく、引き続き状況を注視してまいりたいと考える。そのうえで、「2022 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保について」今後も職員の勤務労働条件に変更が生じた際には、誠意を持って協議・交渉を行うことを改めて求めておく。「勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然」とする考えが人事室からも表明されている以上、所属として真摯に現場・組合員と向き合った対応を行うよう指摘し、本日の申し入れにかかる交渉を終える。