

令和4年11月17日

I R推進局推進課参事以下、市職経済局書記長以下との本交渉

(組合)

それでは、「2023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、令和5年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るよう申し入れを受けたところであるが、現時点の当局の考えを示したい。

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等の管理運営事項については、当局が自らの判断と責任において行うものであるが、これにより職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、支部の皆様と適宜交渉・協議を行ってまいりたい。

また、今後、申し入れ項目以外の勤務労働条件に変更が生じるなど、交渉の対象となる事項が生じる場合は、交渉事項として適切に対応してまいりたいので、よろしくお願ひしたい。

(組合)

ただいま、参事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は、「仕事と人」の関係整理の内容及び「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する。

○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する。

(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るが、まず初めに、当局における市職員の身分取扱いについて申し上げます。

当局は、IR推進局共同設置規約に基づき、平成29年度に府市共同設置の組織として設立された局であり、市職員の身分については原則、府職員として取り扱うこととなっている。

このため、各種勤務条件等については、大阪府の規定を適用していることをご理解いただきたいが、市職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、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、適切に対応してまいりたい。

これを踏まえ、指摘のあった点について申し上げます。

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等の管理運営事項については、当局が自らの判断と責任において行うものであり、引き続き施策・事業の再構築等に取り組みながら、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いる。業務執行体制の確立にあたっては、事務事業に精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい。

時間外勤務の縮減については、「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いる。

大阪府では、「ゆとりの日及び週間」や「ゆとり推進月間」の実施、時間外勤務の事前届出・命令の徹底等の様々な取組みを通じて、その実効性の確保に努めている。

平成 17 年度からは、年間 360 時間の時間外勤務の上限規制を導入し、平成 21 年度からは、午後 9 時の執務室消灯等を行っているほか、ゆとり推進責任者（次長）会議における定期的な時間外勤務実績の報告や一層の取組み要請等、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいる。

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。

労働安全衛生対策については、当局として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。

また、仕事と子育ての両立については、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、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、引き続き取り組んでまいりたい。

以上、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し、職員の労働安全衛生の充実に努めるとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、適宜協議・交渉を行ってまいりたいので、よろしくお願いしたい。

（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、「2023 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」とする考えが総務局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。