

令和6年3月19日

経済戦略局企画総務部総務課長以下、市職経済局支部長以下との本交渉

(局)

それでは、10月26日に申入れのあった事項について、口頭による事項も含めて、当局の考え方を回答いたします。

平素は、支部長をはじめ、大阪市職員労働組合経済局支部の皆様方には、当局の円滑な業務執行に関し、何かとご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

また、この後の回答にて当局としての考え方を述べさせていただきますが、能登半島地震に伴う被災地への職員派遣に関しまして、局内の組合員の皆さまにご協力いただいております、この場を借りてお礼申し上げます。

それでは、申入れに対する当局の考え方について、回答いたします。

令和6年度の業務執行体制に関しまして、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については管理運営事項であり、職制が自らの判断と責任において行うものではありませんが、単に職員数だけを削減することは、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的確に対応できないといった事態を招きかねません。

そのため、業務執行体制の確立にあたっては、真に必要な市民サービスの低下をきたすことのないよう、事務事業の精査を加えながら、業務内容と業務量に見合った執行体制を構築していきたいと考えています。

令和6年度につきましては、組織改編は予定しておらず、各種局施策の推進にかかる体制強化を行う予定ですが、これに伴う勤務労働条件の変更は、現在見込んでおりません。

時間外労働時間の縮減につきましては、全庁的な取組みである「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、適切な時間外勤務の執行管理に取り組むとともに、年次休暇につきましても、引き続き、計画的な休暇取得の促進及び休暇を取りやすい職場環境づくりに努めてまいります。また、労働安全衛生対策として安全衛生委員会を定期的開催し、職員の健康増進に努めてまいります。

会計年度任用職員につきましては、旧の非常勤嘱託職員から切替えを行った職に加え、セーフティネット保証における認定審査関係業務にかかる職等において任用を行っているところです。会計年度任用職員の任用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ものでありますが、業務内容や業務量を勘案のうえ、引き続き適切に行ってまいります。

「大規模災害」にかかる行政対応につきましては、近年の数次にわたる災害への対応についての検証を踏まえ、大災害発生時においても職員が速やかに参集し初動体制を確保できるよう、局災

害応急対策実施マニュアルを整備しておりますが、引き続き、必要な対応・対策の検討を行ってまいります。今後のマニュアル改訂に伴い勤務労働条件にかかわる事項が生じた際は、皆様方と十分に協議を行い、誠意を持って対応してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

能登半島地震に伴う被災地への職員派遣に関しては職場の業務実態も勘案しながら職員派遣を行ったところではありますが、引き続き職員の健康管理及びワーク・ライフ・バランスに配慮しながら派遣要請への対応を行ってまいります。

また応援職員の選定にあたっては、それぞれの職場の繁忙状況等を勘案し、特定の職場・職員へ負担が集中することのないよう努めてまいります。

経営形態の変更などの管理運営事項につきましては、職制が自らの判断と責任において行うものでありますが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として、時機を逸することなく誠意をもって対応させていただきたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

それ以外の事項につきましては、当局には具体的な交渉事項がないか、あるいは市職本部と総務局間での協議事項であるか、あるいは職制が主体性をもって取り組むべき事項であると認識しております。

(組合)

ただ今、「真に必要な公共サービスの低下をきたさず、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」とした基本的な考え方が示された。

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、申し入れの趣旨を踏まえ、あくまでも「仕事と人」の関係整理にもとづいた慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

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、「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、何点かにわたり口頭で補足したいので合わせて回答をお願いします。

時間外勤務の回答において、適切な時間外勤務の執行管理に取り組むとのことであるが、改善がされていない職場があり、休暇の未消化日数も大きく変わらず、職員数が不足していることや業務量が多いことが問題であり、根本的な解決策を示すべきである。

大阪マラソンにおいては、今年度からこれまでボランティアで対応していた活動区分が業務区分に見直されるなど、ボランティア活動と業務の整理がされたことについてはこれまで交渉において見直すように議論してきた経過からすると、一定の評価ができるものの、阪神・オリックス優勝パレード実施にかかっては、多くの組合員が上司がノルマ的な必要人数を持っていたため、言われるままに参加するなど、強制された自主性とは言いようがない実態であったと組合員から聞いている。

ボランティア活動そのものを否定はしないが、自主的な参加でのボランティアであることを所属として再認識するとともに、職員ボランティアありきの事業については運営計画などの見直しを求める。

(局)

ただいま、組合側から数点にわたり指摘を受けたところです。

時間外労働時間の縮減につきましては、全庁的な取組みである「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、適切な時間外勤務の執行管理に取り組むとともに、年次休暇につきましても、引き続き、計画的な休暇取得の促進及び休暇を取りやすい職場環境づくりに努めてまいります。また、今後も局内のすべての課における年休取得及び超過勤務状況を定期的に確認し、各管理監督者に積極的な取得勧奨や業務の効率化に努めるよう指導を行ってまいります。

大阪マラソンについて、例年多くの組合員の皆さまにご協力いただき、改めてお礼申し上げます。また、今年度は阪神・オリックス優勝パレードに対してもご協力いただいたこと、重ねてお礼申し上げます。

大阪マラソンや、今回の阪神・オリックス優勝パレードに対するボランティアの募集は、あくまでもお願いであり、強制力を伴うものではないと認識しております。阪神・オリックス優勝パレードでのボランティア募集に係る人数の目安につきましては、職員にボランティア募集の周知及び協力の依頼を行う際に、各所属から、何名ほどなのかとの問い合わせが想定されたことを踏まえ、目安となる人数を口頭で伝えたものです。なお、目安を伝える際には、誤解のないように、ノルマではない旨もあわせて説明を行いました。

今後、大きなイベントが開かれる場合は、イベントの内容に応じて円滑に遂行できるよう、関係者間で協議し検討を進めるほか、ボランティアをお願いする際には、応募は任意であるとの趣旨がより伝わるような方法で募集を行ってまいります。

(組合)

ただいま、所属から、追加質問について回答がなされ、その上で次年度の業務執行体制にかかる

勤務労働条件についての考え方が示されたが、この間において業務繁忙職場の改善には至っておらず、職員の超過勤務や有給休暇の未取得によって業務が補填されている状況にある。引き続き人員マネジメントにおける業務執行体制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、今回示された内容から乖離し職場混乱をきたしていないかなど、我々としても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、「2024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」は本交渉において、勤務労働条件の変更はないことを確認しておくが、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。

また最後に、本日の内容については、新年度が差し迫っていることもあり、職場混乱が生じないよう、所属の責任として速やかに説明しておくよう再度求めておく。