

令和4年11月16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

(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、申し入れる前に、現在の要員配置状況について見解を伺いたい。

我々としては、今年度の要員の配置に関して、職制が自らの責任のもとに「業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築していく。」との回答を受け、概ね了承してきたところであるが、組合員からは「職員数が少なく休暇がとれない」「業務繁忙のためワーク・ライフ・バランスが保てていない」などの声を聞いている。

次に、昨年も指摘したが、今年度においても、年度途中での人事異動が頻繁に行われている。このことは、年度当初の職員配置が適切にできていないことに他ならない。その上でさらに業務命令による安易な業務変更が行われている。本来行うべき業務において欠員等が発生し支障が出ている状況であり、明らかに組合員の負担増が見受けられる。なぜこのような状態となっているのか、どのように業務整理を行ったのか明確に回答をされたい。

また、休日や時間外に届け出をせずに業務をおこなっている職員もいると聞いている。これらは、欠員が適切に補充されていないことに他ならないと認識している。勤務労働条件の管理は職制が自らの責任のもとに行うべきであり、それらの管理は管理監督者が責任を持って行っているはずであると認識しているが、なぜこのような状態となっているのか。

以上の3点について、職制としての現時点での見解を伺いたい。

(局)

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、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う保健所への業務応援においては、多くの組合員の皆様にもご協力いただいているところであり、この場を借りてお礼申し上げます。

ただいま、ご質問いただきました内容について、当局としての見解をお示しいたします。

まず、職員のワーク・ライフ・バランスの推進については、これまで所属としても、職員への周知、啓発に努めるとともに、特に管理監督者に対しては、日ごろから積極的にコミュニケーションを取って部下職員の状況把握に努めるよう啓発を行うなど、風通しの良い職場環境づくりなどの取組みを進めているところです。今後も、育児や介護を行う職員のみならず、すべての職員が働きがいをもって働き続けることができる職場づくりをめざして取組みを進めてまいりたいと考えております。

年度途中の人事異動、あるいは業務命令については、数次にわたる新型コロナウイルス感染症の拡大によって市内事業者を取り巻く経営環境は依然として厳しく、当局として新たな市内事業

者支援策を速やかに講じる必要があり、新たに体制を整備したもの、及び、当初想定されなかった対応等が急遽必要となったため臨時的な応援により体制を強化したことなどによるものでございます。また、保健所への業務応援についても引き続き全市的な対応が求められていることから、多くの組合員の皆さまに負担をお願いしているところです。

当局としても、可能な限り早期に適正配置となるよう関係所属と調整を行ってまいるとともに、支部の皆様方への情報提供はもちろん、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取り組んでまいる所存ですので、引き続きご理解、ご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

超過勤務につきましては、適切な時間外勤務の執行管理は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。

長時間にわたる時間外勤務は職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、管理監督者において日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努めるとともに、改めて、事前申請・事前承認等について、適切な手続きの周知を徹底してまいります。

(組合)

ただいま、課長から現在の要員配置状況について見解が述べられたが、組合として現在の要員配置状況は適切な配置になっているとは言い難いと捉えている。一部の職場や職員に業務が集まり、超過勤務等が集中している状況が見受けられる。これらは、「仕事と人」の関係整理が適正に図られていないことやマネジメントが効いていないことにより発生していると認識している。適正な業務執行体制の構築にあたり業務量・業務内容に見合った要員配置となるように改善を求める。

次に、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 読上げ> ※読上げ後手交

(局)

ただいま、「2023年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」に関する申し入れを受けたところでありますが、現在の当局としての考え方をお示しいたします。

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、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。本年度においてはあわや大惨事となるほどの公務災害の発生があったところであるが、当事象の発生については本来業務として必要であったのか所属の認識を伺いたい。

○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。

○休日出勤については、去る11月3日に局内各部から応援業務とした事業内容があるが、これまで業務とボランティアで対応してきた大阪マラソン事業にかかる応援との違いについて、所属の認識を伺いたい。

○超過勤務の内容については、毎年のように単年度要素との回答があるが職制が自らの責任を

果たしていない結果となっていることを真摯に顧みる必要がある。超過勤務の内容について精査し、早急に改善を図ること。

○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。

私どもとしましては、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、事務の簡素化による見直し・委託化等によって、真に必要な市民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。

過日発生した公務災害については、当日の催事会場のレイアウトを整えるうえで発生した事故であり、円滑な運営・進行に必要であるとの認識の元行ったものではあります。このような重大事故を発生させたことについては、結果的に事前の確認や危険性の認識が不足していたと言わざるを得ないと考えております。

今回の事故につきましては、安全衛生委員会での報告はもとより、局部長会・課長会において報告、各管理監督者への注意喚起を行いました。

今後は、作業内容を十分に確認し、危険性を伴うものについては慎重に要否を精査すること、また、作業が必要な場合においても必ず安全対策を講じることとし、再発防止を徹底してまいります。

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、労働安全衛生対策については、引き続き安全衛生委員会を定期的に開催し、職員の健康増進に努めてまいりたいと考えております。

仕事と子育ての両立については、令和3年度から令和7年度までを取組期間とする「大阪市特定事業主行動計画」の後期計画のもと、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、仕事と生活の調和を確保できる職場づくりに、引き続き取り組んでいくべきものと認識しております。

続いて、11月3日に実施された「大阪・光の饗宴」に関する休日勤務命令については、当初想定より多くの人出が見込まれることとなったことに加え、直前に韓国・梨泰院での雑踏事故が起こったことなどから、市民の安全を最優先に開催するため、関係機関から警備体制強化の求めもあり、急遽、責任ある体制を整備する必要が生じ、職員の業務応援で対応したものです。

大阪マラソン開催時の安全対策については、これまでの開催経験から、対応するスタッフの役割も明確になってきており、当日の体制として、現場責任者として職責をもって職務にあたるものについては職員により対応し、現場責任者のもと活動する補助者についてはボランティアの協力をいただいております。

なお、休日の勤務命令につきましては、職員の健康保持等の観点から、安易な業務命令については慎むべきと認識しており、今後とも必要最小限となるよう努めてまいります。

時間外労働時間の縮減については、繰り返しになりますが、職制として取り組むべき事項であると認識しており、「時間外勤務の縮減にかかる方針」に沿って、時間外労働時間の縮減に努めてまいりたいと考えております。

以上を踏まえ、市民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拡充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、よろしくお願いいたします。

(組合)

ただいま回答された内容について、17時からの業務に関し2時間半前からの勤務となった実態については疑念を抱く声が多く聞こえており、必要最低限の休日勤務となっていたとは考えられないが、本件について重ねて必要性の説明を求めるとともに、大阪マラソンについては、これまでの開催経験を活かしてとのことであるが、経験を活かしてとのことについて、どこが変わったのか、変遷経過があるのであれば伺いたい。

(局)

「大阪・光の饗宴」に係る休日勤務命令時間につきましては、会場周辺の人出やオータムパーティ開催時の混雑状況等を勘案し、来場者の安全確保のため、警察等関係機関と協議、調整した結果、14時半から18時半までの勤務時間とし、体制を構築したところです。

結果として、早い時間帯からの雑踏は生じませんでした。万全の体制を敷いたことにより、大きな事故なく終えることができたものと考えております。

次に、大阪マラソンにおけるボランティアの方に担ってもらう範囲を整理した例として、第1回大会では地下道や歩道橋等の自転車の運搬を沿道整理の一環としてボランティアの方々に対応していただきましたが、第2回からは役割を整理し、自転車運搬業務を外注し、スタッフを配置しております。

さらに、ボランティアで参加いただく方がより円滑に活動できるよう、ボランティアリーダー

ーを育成し、ボランティアの中でも役割を明確化することで、連携、情報共有の強化を図り、ご協力いただきやすい体制を整備してきたものです。

(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、休日勤務について、代休ありきの勤務時間とならないよう真に必要な最小限の勤務時間となる適切な運用がなされることを再度求めておく。また、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」とする考えが人事課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。