

平成 27 年 3 月 19 日

経済戦略局総務部総務課長以下、市職経済局支部長以下との本交渉

(組合)

それでは、「2015 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」にかかる申し入れについて、交渉を行う。

まず、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。

また、昨年 10 月 15 日の人事会議において「各所属とも一律に約 3% を削減した人員に基づき、組織マネジメントを行う」こととした。

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。

<申し入れ文 手交> ~読み上げ~

(所属)

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。

ただいま、「2015 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、当局としての考え方をお示しいたします。

ご承知のとおり、本市では、厳しい財政状況のもと、平成 18 年に「市政改革基本方針」、平成 23 年に「なにわルネッサンス」を策定し、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組みを行ってきました。

しかしながら、「平成 27 年度 市政運営の基本方針」によると、本市財政は、人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図っているものの、最も税金の多かった平成 8 年度決算と比較すると、税金が約 2 割減少する一方で、扶助費や市債の償還のための公債費などは 2 倍を超え、生活保護費は約 2.6 倍に増嵩するなど、義務的な経費が高い伸びを示しています。今後の財政収支概算は、一定の改善が見られるものの、当面は約 200~300 億円の通常収支不足が見込まれ、今後とも厳格な財政運営が求められています。

非常に厳しい財政状況の下、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」では、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し、徹底したムダの排除などに取り組み、収入の範囲で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めていくこととしています。

スリムで効率的な業務執行体制をめざして職員数の削減に取り組む一方、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、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います。

このような考え方のもと、当局においては、事業をより一層効果的に推進するため、重点施策にかかる業務執行体制を強化するとともに、一部組織改編を予定しておりますが、勤務労働条件の変更については、現在見込まれておりません。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、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。

(組合)

ただ今、「真に必要な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、「人員マネジメント」に関わっては、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、「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、何点かにわたり口頭で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、2014年度については、年度途中で欠員が生じることとなった。このことは、職場混乱を招き職員の勤務労働条件の低下のみならず、市民サービスにも影響しかねない事態である。次年度については、同様のこととなら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。

○2016年度中に予定されている博物館施設の独立行政法人化については勤務労働条件そのものであることから、時宜を失することなく支部と協議を行うこと。

(所属)

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、単に職員数だけを削減し、事務事業の再構築を行わなければ、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います。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います。

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ます。

仕事と子育ての両立については、次世代育成支援対策推進法の趣旨に沿って、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まいります。

博物館施設の独立行政法人化に伴う勤務労働条件の変更が生じる場合には、時期を失することなく交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えています。

(組合)

ただいま、所属から、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、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、新年度(4月)以降、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、「2015 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」は本交渉においては、勤務労働条件の変更はないこと（交渉事項なし）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。