

平成 29 年 3 月 24 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

(支部)

それでは、3 月 21 日に申し入れを行った「2017 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、その趣旨を説明するとともに、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。

<申し入れ文 読み上げ>

これに加え、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、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。
- 今後予定されている博物館施設の独立行政法人化と IR 推進局設置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)

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。

「2017 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」に関する申し入れにつきまして、口頭で申し入れのあった事項も含めて、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、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けて取り組んでおり、引き続き、今後とも厳格な財政運営が求められているところです。

こうした情勢をふまえて「平成 29 年度 市政運営の基本方針」では、具体的な取組みを進めるにあたって、市民サービスの拡充や大阪の成長のための政策推進と、新たな価値を生み出す市政

改革に着実に取り組み、その成果を広く市民に行きわたらせること、また、市民サービスの拡充、大阪の成長、財政基盤の安定を未来においても確かなものとしていくために、都市機能の充実や、それを支える制度づくりを進めること、としています。

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。

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、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。

また、仕事と子育ての両立については、「仕事と生活の両立支援プラン ～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～」（大阪市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います。

さらに、平成 28 年 4 月に策定された「大阪市職員心の健康づくり計画（Ver.2）」に基づき、人事室厚生グループとも連携を図りながら、積極的・計画的にメンタルヘルス対策に取り組み、職員にとってより働きやすい、明るい職場の環境づくりに努めてまいります。

博物館施設の地方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、時機を逸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。

そのうえで 3 月 21 日に提案しました「IR 推進局の設置に伴う職員の給与・勤務条件について」ご説明いたします。

平成 28 年 12 月に「特定複合観光施設区域の整備の推進に関する法律」（IR 推進法）が成立し、今後一年以内を目途に必要な法制上の措置を講じる（いわゆる IR 実施法）こととしており、その短期間のうちに、大阪府と連携して、大阪にふさわしい IR の立地計画の策定、及び国の区域指定を受けることを目指すこととしています。そのため、大阪府と市が一体となって IR 誘致に向けた活動を展開する組織として、府市共同で IR 推進局（以下、「IR 推進局」という。）を設置する予定です。

IR 推進局に勤務する職員については、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 7 の規定に基づき制定される共同設置に関する規約により大阪府が幹事団体となるため、同法第 252 条の 9 の規定により大阪府の職員の身分を併せ持つこととなり、勤務条件については、原則として大阪府の関係規程を適用することとなります。

ただし、市職員の給与は、職員の給与に関する条例（昭和 31 年市条例第 29 号）等の規程に基づき算定される額を、大阪府が支給することとしています。

IR 推進局へ異動となる職員につきましては、法令等により原則として大阪府の関係規程が適用されることとなり、これまでの市内部の人事異動とは異なる手続が生じることから、対象となった職員へは丁寧の説明してまいります。

(支部)

ただいま「2017年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」に関して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く。

さらに、職員の勤務労働条件に変更が生じる内容として提案のあったIR推進局の設置に伴う職員の勤務労働条件については、給与や休暇制度のみならず、福利厚生事業など非常に多くの事項に影響を及ぼすことになり、単なる人事異動に留まらず、組合員の生活に深く影響を及ぼすことになると思う。回答については、いったん持ち帰り、本部と協議のうえ改めて回答とするが、勤務労働条件の変更は、労使の合意によってなされるものであることを繰り返し確認しておく。

(所属)

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。

(支部)

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、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、繰り返しとなるが、IR推進局の設置に伴う職員の勤務労働条件については、改めて回答することを申し上げ、本日の交渉を終了とする。