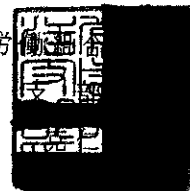


2015年10月19日

経済戦略局長 井上 雅之 様

大阪市従業員労働組合
市民生活
支部長 花房



2016年度 勤務労働条件に関する要求書

2015現業・公企統一闘争は、10月22日を山場、翌23日を統一基準日とし、現在全国で取り組みがおこなわれています。大阪市従業員労働組合は、「職の確立と市民との連携による、自治体の責任に基づく現場力を生かした質の高い公共サービスの確立」を目標に、13項目の個別要求課題を掲げ、闘争を推進しています。

支部はこれまで、この闘争と連動しながら、本部一人事室間では解決困難な問題を、支部一局独自課題として取り扱い、快適な職場環境づくりや組合員の不安・不満の解消に繋げてきました。

大阪市では「市政改革プラン」に基づく経営形態の変更及び事務事業の見直しが進められ、対象事業を所管する当該所属が方針や実施計画を作成し、移行手続きを進めてきました。

5月17日には、大阪市の解体の是非を問う「特別区設置協定書」について住民投票がおこなわれ、大阪市の存続が決定し、今後の市政に対する期待は大きいものとなっています。

近年、日本各地で集中豪雨による洪水や、土砂災害の発生などにより、防災対策の充実・強化が求められています。大阪市では、2013年6月に改正された「災害対策基本法」に基づき、2015年7月に「大阪市地域防災アクションプラン（素案）」を策定し、「自助・共助」の取り組みを強化するとしています。

私たちは、市民福祉の増進と社会的格差の是正、地域・市民の安全・安心の確立にむけ、計画性を持った事業運営をおこなっていく必要があると考えます。そのためにも、経費削減等のコスト論ではなく、大阪市の未来を展望し、市民・利用者に安定した公共サービスが提供できるよう、基礎自治体としての役割と責任を果たす改革であるべきだと認識しています。

災害対策において現業労働者の公的役割を明確化し、市民が安心して暮らせる社会的セーフティネットを早急に確立するべきであり、実効性をともなった組織整備を図ることが重要であると考えます。

現在、組合員は業務で培ってきた知識・技能・経験を最大限発揮し、「働きがい・やりがい」を持って、市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供しています。今後もより一層充実した質の高い公共サービスを提供するためには、職場環境整備を図ることが重要です。私たちは、現場組合員の勤務労働条件や労働安全衛生および被服の課題について、下記の項目の申し入れをおこないます。

局として、市民・住民が安全で安心して暮らせるまちづくりを推進し、要求項目の実現にむけ、誠意を持って対応されるよう回答を求めます。

記

1. 自治・分権・参加を基本に、住民生活に欠かすことのできない業務については直営を基本とし、「質の高い公共サービス」を提供するための必要な要員を確保すること。
2. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応ができる業務執行体制の確立に向け、業務内容・業務量に応じた主任の配置をおこなうこと。

3. 経営形態の変更及び事務事業の見直し等によって、組合員の勤務労働条件の変更が想定される場合は早急に十分な説明をおこない、労使合意を基本に十分な交渉協議をおこなうこと。
4. 欠員が生じる場合には、組合員の勤務労働条件について十分な労使協議をおこなうこと。また、欠員補充は、即補充を基本に完全補充すること。
5. 職員基本条例に基づく、分限処分は廃止すること。
6. 職員基本条例に基づく相対評価を廃止すること。また人事考課制度の実施にあたり、評価項目や着眼点については、より業務実態に応じたものとなるよう検証・改善をおこなうこと。
7. 被評価者の不公平感を軽減するためにも、評価者の適正な配置と評価体制の拡充をおこなうこと。また、全組合員への周知徹底と制度理解に向け十分な説明をおこない、公平・公正な制度となるよう取り組みを進めること。
8. 育児・介護休暇等を取得しやすい環境整備を図るとともに、病気休職など長期にわたる欠員が発生する場合においても、必要な対応を図ること。
9. ワークライフバランスの実現に向け、業務運用の工夫や仕事に対する意識の改善、時間外労働の縮減等をおこない、組合員一人ひとりが働きがい・やりがいを持てる職場環境改善をおこなうこと。
10. 自然災害対策について、近年地震や津波、大雨による河川の氾濫や土砂災害などが起こっていることから、現場に即した災害マニュアルとなるよう、定期的に災害訓練の実施・検証・改善をおこなうこと。
11. 公務災害防止のため、職種ごとの「安全管理マニュアル」の作成および拡充をおこなうこと。
12. 心の健康問題については、「心の健康づくり計画」に基づき、今まで以上に積極的・計画的な取り組みをおこなうこと。また、メンタル不調の要因の1つとして、人員不足に起因する労働強化なども見受けられることから、現業管理体制による支援・相談体制の充実と活用を図りながら、人員の確保も含めた職場環境の改善をおこなうこと。
13. 労使関係については、法令を遵守し、「労使対等の原則」「相互不介入の原則」「労使自治の原則」「相互理解の原則」等に基づくこと。

以 上