

平成 28 年 10 月 17 日

経済戦略局総務部総務課長以下、市従公園支部長以下との予備交渉及び事務折衝

(支部)

これより予備交渉を始める。

「2016 自治労現業統一闘争に関する要求書」について申し入れを行いたい。

(局)

本件については、引き続き事務折衝において取り扱うこととします。

(支部)

それでは、ただいまから支部として、「2016 自治労現業統一闘争に関する要求書」の申し入れを行う。

支部は本日、2016 現業統一闘争における具体的獲得目標を掲げ、取り組みを進めるために、市従本部の申し入れに基づき、要求書を申し入れるものである。

(別紙)「自治労現業統一闘争に関する要求書」

(局)

ただいま、申し入れのありました「自治労現業統一闘争に関する要求書」につきまして、局の考え方を申し上げます。

平成 29 年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件等に関する項目につきましては、現在、市従本部からの申し入れを受け、人事室において具体の協議・検討を進めているところであります。局といたしましては、人事室と市従本部における協議経過・取り扱い等を踏まえまして、適切な対応に努めてまいりたいと考えております。

なお、申し入れの各項目のうち、第 3 項の「定年退職者の再就職」及び第 4 項の『現業管理体制の充実と、将来にわたる技能職員の「職の確立」』につきましては、一義的には職制が主体性を持って取り組むべき事項と考えておりますが、退職者の業務の役割、専門性や特殊性といった個別事情をふまえ、円滑な業務遂行となるよう適切に対応していくとともに、引き続き、市民利用施設のあり方について検討を重ねていく中で、真に必要なサービスを提供できる業務執行体制について検討してまいりたいと考えております。

次に、第 5 項の「労働安全衛生管理体制の充実・強化」につきましては、職場の安全管理や職員の健康管理など、事業主が責任をもって取り組むべき重要な事項であると考えております。労働安全衛生にかかる全庁的な課題につきましては、人事室・市従本部間での交渉事項となりますが、当局における個々具体の事案につきましては、局・支部間での対応となることから、安全衛生委員会等を通じまして、真摯に議論を重ねるとともに、関係

所属とも連携を図り検討する等、具体の取り組みを進めてまいりたいと考えております。

その他の項目につきましては、職制が主体性をもって取り組むべき事項であり、現時点では具体的な交渉事項のないもの、あるいは各所属・支部間に交渉権限が委任されていない人事室・市従本部間で取り扱うべき事項と認識いたしております。

今後、職員の勤務労働条件に関する交渉事項に発展することが想定される場合には、皆様方と十分に協議を行い、誠意をもって適切な対応に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

(支部)

ただいま、局から私たちの要求に対する基本的な考え方が示されたが、これまで公園支部は、限られた要員の中で「より質の高い公共サービスの提供」を行うため、現業活性化の取り組みを進めてきたところである。

しかし、大阪市が本年8月31日に策定した「市政改革プラン2.0」では「質の高い行財政運営の推進」「官民連帯の推進」「改革推進体制の強化」の3つの柱に沿って、具体の取り組みを進めるとしているが、この中には、技能職員を含む職員総数の削減や、民間実態を踏まえた給与の適正化など、勤務労働条件に大きく関わる内容であるにもかかわらず、労使交渉もないまま公表されており、極めて遺憾である。

支部は、このような安易なコスト論のみに固執した事業の見直しと、職員数の大幅な削減は、職員の「働きがい・やりがい」をなくすだけでなく、市民への必要不可欠な安全性が保たれず、提供すべき公共サービスが悪化していくものと考えている。

局としては、厳しい状況下にあっても市民視点に立ち、あらためて市民にとって安全で、本当に必要で重要な事業についての点検・検証をした上で、局事業を推進するよう最大限の努力を要請するものである。

その上で、局回答に対し、数点にわたり指摘しておく。

第1に、電気設備維持管理業務を担う職員に関しては、その専門性や特殊性を兼ね備えた業務と支部は認識しており、今年度末で1名の退職が予定されている中で、その業務に支障をきたすことの無いよう次年度の業務執行体制にかかる技能職員の指揮命令系統と要員の確保を求めておく。

また、これまでスポーツ部の技能職員にかかる業務執行体制のあり方に関しては、その業務の役割や専門性、特殊性を考えつつ、かかる職員を全てスタッフ主任として配置してきた。しかしながら本市やスポーツ行政の四囲の変化によって、業務が複雑化するとともに施設の経緯や業務の分担、確認、調整業務が新たに発生しており、その指揮命令系統に見合った現業管理体制の構築が急務の課題と認識している。局として誠意ある対応を行うよう要請しておく。

第2に「労働安全衛生管理体制の充実・強化について」であるが、公務災害の撲滅と、職場環境改善の取り組みの強化を図るために、適切な時期に委員会の開催をするよう求め

ておく。また、職場実態に応じて必要とされる資格取得や、特別教育及び安全衛生教育の受講、安全用具の購入など、公務災害ゼロをめざした取り組みを継続的に進めていくために、労使交渉事項であることから、今後も支部一局間での協議を強く求めておく。さらに、被服制度に関しては、現場実態を的確に把握したうえで、作業内容に即した被服等を貸与するよう要請しておく。

第3に、人事評価制度に関わっては、職場実態に応じ、技能職員の担っている役割を的確に反映できる制度にしていくために、これまで支部は局に対して、その制度や実施方法を検証し、改善を図るよう要請してきたところである。

支部として「職員基本条例」に則って行われている相対評価は、日々現場で努力している技能職員を選別し、分限処分を課すことになるものでしかない上に、現在も本市と市従本部が労使合意されていない状況であることから、これまでと同様に反対の立場であることを表明しておく。

(局)

ただいま、支部より3点の指摘を受けたところでありますが、今後、局・支部間において協議すべき事項が生じましたら、適宜、協議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。