

2021 年 5 月 日

大 阪 港 湾 局
局 長 田 中 利 光 様

大阪市従業員労働組合港湾支部
支 部 長 坂 入 康 文

2021 自治労現業統一闘争に関する要求書

自治労は、2021 現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「自治体現場力の回復による質の高い公共サービスの確立」を基本的な目標に掲げ「職の確立」を基本とし「より質の高い公共サービス」の提供に必要な人員確保や賃金・労働条件の改善をめざすため、全国で闘争体制の強化を図ることとしています。また、長年の退職不補充や任用替えなど、合理化の矢面に立たされてきた現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、春闘段階から年間を通じた取り組みを進めるとして、第 1 次、第 2 次のゾーンを設定して闘いの強化を図り、取り組みを進めています。

市従は、組合員の生活と権利を守ることがもとより、市民福祉の向上と市民・住民のための市政改革、市政運営の発展に寄与することを第一義とし、市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供していくため、さらなる現業職場活性化運動に邁進しています。

新型コロナウイルス感染症が広まりはじめて 1 年以上が経過している今、全国的に危機感が薄まりつつある様子が見て取れます。そのような中にあっても大阪港湾局としては、職員全員が一丸となり収束するまで闘わなければならないと考えています。

近年、全国各地で大規模自然災害が頻発する中、大阪港においては、実効性の高い自然災害対策を推進することを目的に「大阪港自然災害対策連絡会議」を開催し、2008 年 4 月に策定された「大阪港地震・津波対策アクションプラン」に高潮や台風独自の風対策を併せ充実させた「大阪港自然災害対策アクションプラン」を新たに策定し、達成度評価とアクション項目の見直しを継続的に行い、自然災害対策の強化を図っていくとしています。災害対策、災害復旧には現業職員の果たす役割は大きく、重要であると考えます。

そして、大阪港湾局の行政責任をはたすべく、市民・利用者の要望に沿った港湾行政サービスの提供と、防災対策を含めた持続可能な港湾行政を展開するためには、選択と集中による人と仕事の在り方を「港湾局直営事業改革プロジェクトチーム」において検証し、委託を前提とすることなく新たな手法も含めて多角的に議論を行い、中長期的な展望をもって業務執行体制の確立を図るとともに、それに見合った適正な要員配置を行わなければなりません。

支部は、こうした状況や取り組みを踏まえ、行財政のみに視点をあてた行政運営ではなく、自治体責任として提供すべきサービスと真に求められる防災とが一体となった港湾行政の充実・強化に向け、港湾管理者の責務として主体性を持った局運営を求め、第 1 次として下記の内容について申し入れますので、誠意を持って対応されるよう要求します。

記

1. 自治・分権・参加を基本に、局の主体性を堅持し、大阪港湾局における行政責任と技能職員の役割を明確にし、将来にわたって質の高い公共サービスを提供していくためにも安易な民間委託、民営化や一元化を行わないこと。
2. 災害に強いみなとづくりに向け、直営体制を活用した防災体制の充実・強化を図ること。そのためにもあらゆる災害について調査・研究し、課題を解決するとともに、大規模災害にも対応できる人員、器具・機材の確保と局独自の動員体制の整備を行うこと。
3. 「大阪港湾局の共同設置」にともない、広域での需要がある現行業務も含め、持続可能な現業職域の確保と新たな現業職場を展開するために「直営改革プロジェクト」において、委託を前提とせず、選択と集中を軸に新たな発想をもって多角的に現場のあり方を検討すること。
また、円滑な港湾運営にむけた業務執行体制の構築と適正な要員配置のために新規採用凍結解除を関係局に働きかけ、局の主体的なマネジメントのもと、採用時期を明確にすること。
4. 技能職員の実績を踏まえ、将来にわたって質の高い公共サービスの提供を实践し得る現業管理体制のさらなる充実・強化を図るとともに、業務における権限の付与や裁量権の拡大を図ること。
また、2級班員の位置づけの拡大を図ること。
5. 再任用職場については環境の整備を図るとともに、職場実態に応じ、適正に再任用職員を配置すること。また、諸課題については労使間で協議を行うこと。
6. 新型コロナウイルス感染症は、現在も新規感染者が増え続け予断を許さない状況下であり、局としても職員、市民・利用者の安全確保を最優先とした感染防止対策を引き続きお願いする。
また、感染拡大防止に有効とされる各事務所内での換気や湿度管理など、事務所衛生基準規則に基づいた職場環境整備に取り組むこと。
7. 災害時の対応も含めた全ての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、真に実効性のある労働安全衛生管理体制の充実・強化を図り、事業主として、職場における職員の安全・健康を確保する責務があることを認識すること。具体としてリスクアセスメントの充実・強化や熱中症対策への予算措置、各種ハラスメントに対する改善措置を講じ、各所属において必要とされる器具機材・装備の購入に関しては、柔軟且つ速やかに対応すること。
8. 日々変更される法令等を注視し、必要となる特殊健康診断、免許・資格等の取得については、局が主体性をもって取り組むこと。
また、職員の免許・資格の取得状況については代理申請も可能なことから局の主体的な管理を行えるよう柔軟な対応を図ること。
9. 労働安全衛生面に十分配慮し、作業実態に見合った作業服を貸与すること。また、保護具類についても、各職場の状況を把握し、最良の物を全職場で共有できるように取り組むこと。(別紙参照)
10. 人事考課制度については、本来の目的から逸脱していることから制度改正に向け関係局に働きかけること。また、人事評価制度については、人材育成を主眼とし、個々の資質向上を図るとともに、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、職員の士気の低下をきたさない人事評価とすること。
11. 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。また、勤務労働条件について、一方的な判断はしないこと。
12. 職場環境の改善について、全職員が健全な環境の中で職務に専念できる職場風土となるよう「風通しの良い職場づくり」に局責任として取り組むこと。
13. 現業差別をはじめとするあらゆる差別を撤廃するための策を講じること。

以上