2021 年 10 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　　菊 田 靖 人

2021 自治労現業統一闘争に関する要求書（案）

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とし、春闘段階から年間を通じた取り組みを進めるため、第 1 次、第 2 次の取り組みゾーンを設定し闘いの強化を図っています。

とりわけ現業・公企職場については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ことから人員確保を最重要課題に位置づけ取り組みを進めています。

自治労方針に基づき、支部も 5 月に第 1 次としての申し入れを行い、第 2 次として改めて第 1 次の申し入れに対する継続した取り組みと対応を求めるとともに、重要な項目、喫緊の課題に関する項目について申し入れを行うこととします。

大阪など 19 の都道府県に出されている緊急事態宣言と、8 つの県に適用されているまん延防止等重点措置について、政府は期限となる 9 月 30 日ですべて解除する方針を固めました。新規陽性者数は継続して下落傾向である一方、医療への負荷は改善傾向にあるものの依然として厳しく、予断を許さない状況です。コロナ禍が収束するまで職員総体で感染予防対策を徹底しなければなりません。

今後、30 年以内に発生する確率が 70～80%と切迫性の高い状態である南海トラフ地震をはじめとする大規模地震、台風や線状降水帯豪雨による風水害が同時発生する可能性もあり、災害対応を担う現業職員の果たす役割は大きく重要であると考えます。

2020 年 10 月に府市港湾局を統合した大阪港湾局は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 2 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ハード面の強化、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、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直営事業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、要員確保を行うこと。

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実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、施設や設備の老朽化、現職の減少により業務主任の負担は大きくなっており 2 級班員の果たす役割は重要であることから位置づけの拡大を図ること。

5.　再任用職員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配置すること。また、地方公務員法の改正に伴う定年の段階的引き上げが議論されているが、諸課題については労使間で十分な協議を行うこと。

6.　新型コロナウイルス感染症は、変異株という新たな脅威を生み出し、感染者が急増するとともに、医療体制が逼迫している状況にあることから、局として情報収集に努め、有効な情報に関しては各所属に随時周知するなど、職員・市民・利用者の安全確保を最優先に、局全体でより一層の感染防止対策に取り組むこと。
　また、これから乾燥する季節を迎えるにあたり、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み、各所属に対してテレワークや時差出勤の指示・指導に努めること。

7.　現在、公務員の定年延長が議論・検討され、更なる高齢化が懸念されている状況において、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再認識すること。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、各所属で必要とされる機具機材・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.　労働安全衛生及び法令上、業務を行うにあたり必要な免許・資格の取得、特別教育等の実施について局が主体性をもって取り組むこと。とりわけ、新規採用者が即現場の第一線で活躍できるよう必要な措置を講じること。

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。

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。

以上