

大 阪 港 湾 局
局 長 丸 山 順 也 様

大阪市従業員労働組合港湾支部
支 部 長 菊 田 靖 人

2023 自治労現業統一闘争に関する要求書（案）

自治労は、住民が安全で安心できる生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化、あわせて地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供体制の維持・拡充を目的に、基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」として個別の具体取り組み指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図っています。

市従は、大阪市に対して、基礎自治体としての役割を果たすことができる「住民自治拡充のための分権自治体改革」の取り組み強化を求め、市民の視点に立った「さらなる職の確立」と「より質の高い公共サービス」の提供を図るために現業職場活性化運動を推進しています。また、公共サービスの実施主体は各現場であることから、現業労働者の「現場力」を日常業務に反映することで、市民参加・協働による施策の実施に繋げるなど、市民のための分権自治体改革の推進に向けた取り組みを進めています。

2023 現業統一闘争を進めるにあたり、市民サービスに支障を来たさないための人員確保をはじめ、勤務労働条件の向上・確立や組合員が「働きがい・やりがい」を持てるような職場環境づくりと、総合的な人事・給与制度の確立に向け、要求課題の前進をめざしています。とりわけ長年の退職者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り、通常業務はもとより頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続には適正な要員配置が必要です。

局は、技術・技能、知識や経験、即応性を持つ現業職員の「現場力」と任務と役割を再認識するとともに、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、選択と集中による人と仕事のあり方を「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、課間連携による作業の効率化、技術・技能の底上げなど多角的な議論を行い中長期的な展望をもった業務執行体制の確立と適正な要員配置を行わなくてはなりません。

支部は、自治労方針に基づき、年 2 回のヤマ場を設けて申し入れを行い、年間を通じた業務そのものが現業統一闘争の各要求に対する自らの実践と位置づけ取り組みを進めています。自治体責任のもと提供すべきサービスと港湾管理者の責務として防災が一体となった港湾行政の充実・強化に向け、主体性のある局運営を求め、2 次として下記の内容について申し入れますので、誠意をもって対応されるよう要求します。

1. 自治・分権・参加を基本に、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直営を基本とし、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、大規模自然災害に対応できるハード面の強化と迅速かつ効果的な対応が必要なことから、直営体制を活用した局独自の動員体制を構築するとともに、初動体制や復旧・復興に必要な要員を確保すること。また、動員体制の構築にあたっては災害時における参集基準や勤務労働条件など労使合意を前提に十分な協議を行うこと。
3. 府市港湾の一体管理による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「直営事業改革プロジェクト」において、委託を前提とせず「選択と集中」を軸に課間連携による作業の効率化、機具機材の共有化など、多角的に直営事業のあり方を検討すること。
4. 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、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的かつ安定的な新規採用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の確保を行うこと。また、要員の配置は勤務労働条件に大きく関わる重要事項であることから、労使合意を前提とすること。
5. 次世代の人財育成については「港湾局技能職員にかかる局内担当間の人事異動実施に関する要綱」等を活用し、広範な知識・技術の習得、資質・能力の向上を図るよう制度設計に取り組むこと。また、人事異動は勤務労働条件に密接に関係することから労使合意を前提とすること。
6. 技能職員の実績も踏まえ、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、裁量権の拡大を図ること。また、業務主任を補佐する2級班員の果たす役割もこれまで以上に重要になっていることから受験資格の基準見直しなど昇格条件の改善を関係局に働きかけること。
7. 定年延長をはじめとする高齢職員の働き方については、安全衛生の観点からも労使で十分に協議を行い、全ての職員が65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境を整備すること。
8. 新型コロナウイルス感染症は5類に移行したが、引き続き局として情報収集に努め、新たな感染症等が発生した場合には職員、市民、利用者の安全確保を最優先に取り組むこと。
9. 事業主として職員の安心・安全・健康を確保する責務があることを認識し、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、各種ハラスメント対策、適切な時期の特殊健康診断など、局が責任を持って実施すること。また、高齢化対策や災害対応を含め必要な機具機材・装備の購入に関して柔軟かつ速やかに対応すること。
10. 労働安全衛生法をはじめ、職員安全衛生管理規則に基づき業務に必要な免許・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。
11. 技能職員新採用者に雇い入れ時安全衛生教育を含む局独自の総合的な研修を実施すること。
12. 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、各職場の状況を把握し、最良の保護具類を全職場で共有できるよう取り組むこと。
13. 人事考課制度は、人財育成における個々の資質向上を図る本来の目的から逸脱していることから制度廃止に向け関係局に働きかけ、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させない人事評価制度とすること。
14. 労使関係について、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。
15. 勤務労働条件については、支部と十分に協議し交渉のうえ労使合意をもって決定することが基本原則であり、一方的な判断を行わないこと。