

2022 年 月 日

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

2022 自治労現業統一闘争に関する要求書

自治労は、2022 現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「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」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。

新型コロナウイルス感染症の第 7 波が猛威を振るい、多くの組合員が自身の罹患だけでなく濃厚接触者となり自宅待機をせざるを得ない状況となっています。こうした状況下であっても組合員は市民生活を守るため懸命に業務を遂行しており、局としてこうした職員の努力をしっかりと評価し受け止めるよう求めます。

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「大阪港地震・津波対策アクションプラン」に高潮や独自の台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」を策定し、実効性の高い自然災害対策の強化を図っていくとしています。こうした災害対策を推進している中で「市政改革プラン 3.1」では、技能職員を半数程度に削減するとの考えを示す一方で、技能職員の採用について災害時対応や職員の高齢化等の課題を踏まえ、今後の採用のあり方検討する考えも明らかにしています。大規模自然災害時に最前線に対応する技能職員の技術・技能と知識・経験を継承していくためにも新規採用は必要不可欠です。

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、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らない。

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。

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、あらゆる災害について調査・研究し、大規模災害に対応できるハード面の強化、機具機材の充実と直営体制を活用した局独自の動員体制を構築し、必要な要員を確保すること。
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早期の新規採用凍結解除を関係局に働きかけ、局の主體的なマネジメントのもと要員確保を行うこと。
4. 技能職員の実績も踏まえ、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、裁量権の拡大を図ること。
また、施設や設備の老朽化、現職の減少にともない業務主任の果たすべき責務が大きくなっており、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. 定年引上げによ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、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。
また、再任用職員については職場実態に応じ適正に配置すること。
6. 新型コロナウイルス感染症は、各分野で行動制限の緩和がされ職員自身の罹患だけでなく濃厚接触者となり多くの職員が自宅待機となる状況になっているが、大阪府は9月下旬にも感染者数の全数把握を見直す方針を表明しており、それに伴うさまざまな問題点が危惧されていることから、引き続き局として情報収集に努め、有効な情報に関しては各所属へ正確に周知するなど、職員・市民・利用者の安全確保を最優先に、局全体で感染防止対策に取り組むこと。
また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、テレワークや時差出勤については各所属の職場実態に応じた対応とすること。
7. 事業主として職員の安全・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結果に基づいたリスク低減措置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、高齢化対策も含め必要とされる機具機材・装備の購入に関しては、柔軟かつ速やかに対応すること。
8. 労働安全衛生法、大阪市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。とりわけ、新規採用者が早期に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。
また、各課で実施する安全衛生教育の教材・機材を充実させること。
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廃止に向け関係局に働きかけること。また、人事評価制度とは、本来人材育成を目的に個々の資質向上を図るものでないことから、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。