勤務労働条件にかかる要望

［大阪市職員労働組合経済局支部　交渉］

日　時　　2019年12月27日（金）午前11時00分から午前11時30分

場　所　　中央卸売市場　業務管理棟15階　第3会議室

出席者　　所属　総務担当課長、総務担当課長代理、担当係長

　　　　　支部　支部長・副支部長・副支部長

　　　　　　　　書記長・書記次長・執行委員

　　　　　　　　執行委員・執行委員・執行委員

（組合：支部長）

それでは、勤務労働条件について、次のとおり申し入れを行なう。

「申し入れ文書読み上げ」

以上、勤務労働条件の改善を求める。

また、申し入れ内容について、補足するので合わせて回答をお願いしたい。

まず、1点目については育児休業等について申請時間どおりの取得ができない状況が見受けられる。これらはワークライフバランスの中で最低限の守られなければならない権利であると認識している。その他にも、一部の職員に業務が偏っていることなどにより、乳幼児を抱えている職員の長時間残業や早朝出勤によるサービス残業が見受けられる。早急に改善を図られたい。

2点目に、南港市場の課長級職員が昨年度にパワーハラスメント行為をおこない、支部としても改善を口頭で申し入れ、職制側からは部長級職員による指導改善を実施し、今後は二度と起きないように善処しているとのことであったが、支部による職場ヒアリングを実施したところ改善されていないことが判明している。パワーハラスメント行為は懲戒事由であることから、厳正な対処をしなければならないことは当然である。職制としてこのような状況になっていることについて、しっかりと調査及び改善指導をするように取り組まれたい。なお、最近では企画担当においても課長級職員が一部の職員に関してのみ、厳しい言動等を浴びせていることが多々ある。この点についても、早急に改善指導を図ること。

3点目に、病気休職にかかる制度について、認識不足の結果として当該職員に不利益が生じている。制度欠陥については、我々も認識をしているところであるが、対応する職員への制度内容の周知徹底を再度図るように要望する。

以上の点について、回答を求める。

（所属：総務担当課長）
平素は、支部長をはじめ、大阪市職員労働組合経済局支部の皆様方には、当局の円滑な業務執行に関し、何かとご理解・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。
ただいま、ご質問いただきました内容について、当局としての見解をお示しいたします。
職員のワークライフバランスの推進については、これまで所属としても啓発周知や風通しの良い職場環境づくりに努めるなど取組みを進めております。今後も育児や介護を行う職員のみならず、すべての職員が働きやすく働き甲斐を感じることができるよう、ワークライフバランス推進の取り組みを進めてまいりたいと考えております。また、時間外勤務につきましては、職制として取り組むべき重要な事項であると認識しております。勤務時間外で業務を行う必要がある場合には、事前に上司へ申し出て承認を受けて行うよう事務手続きの周知徹底に努めてまいりたいと考えております。
各種ハラスメントにかかる対策についても、これまで所属としても啓発周知を行うなど取組を進めております。今後も、引き続き快適な職場環境の構築に努めてまいりたいと考えております。なお、ご指摘いただいている内容について、事実確認を行い、必要に応じて対応させていただきたいと考えております。
病気休職にかかる制度については、これまで所属として勤務労働条件の制度改正時に改正内容の周知を行っております。今後も引き続き、所属全体に周知を行うとともに、今回、ご指摘いただいている制度については、周知をさせていただきたいと考えております。

（支部：支部長）
ただいま、総務担当課長から見解が述べられたが、再度確認をしたい点があるので回答を求める。
まず、ワークライフバランスが保てていないことについては、課長級以上の職員においての認識不足から発生しているものであると我々は捉えている。業務内容の改変等は管理運営事項であることは認めるものの、この間の労使交渉でもあるようにそれらが組合員の勤務労働条件に影響をもたらすものであれば、交渉事項であり誠意ある対応を求めるものである。事実として、乳幼児を抱える職員の長時間残業や部分休業等の制度利用ができない状況となっていることは、勤務労働条件の悪化に他ならない。重ねて早急な改善を求めるものである。
なお、時間外勤務については企画担当の課長級職員は堂々と始業前に業務を指示していることが、見受けられる。この点については、所属としてどのように認識しているのか。
次に、パワーハラスメントの問題については、何も回答を頂いていない内容となっている。支部による職場ヒアリングの結果、当該課長級が大きな声で威圧的に暴言を浴びせていることが多々あるなど、全く改善されていないことが判明している。
さらに、当該部署では複数年にわたり連続して休職者が発生しており、本来は自分自身のリフレッシュや自己啓発、家族サービスなどに使われるものである年次有給休暇が正しく

使われていないことも判明しており、支部としてもパワーハラスメント行為が改善されず引き続き行われていたと認識している。
　このことから、パワーハラスメント行為をおこなっている当該課長級について、管理監督者としての能力が欠如にしていることに他ならないと認識している。
　まして、一度の指導があったにも関わらず再発しているこのような状況を見過ごすことは到底できない。「パワーハラスメントの防止等に関する指針運用の手引き」には、所属長はパワーハラスメントに関する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。と定められている。所属長からの再指導及び労働環境の改善、風通しの良い職場環境づくりに早急に取り組まれ、所属長としての今回の事案について再発防止を求める。以上、回答を求める。

（所属：総務担当課長）
　ただいま、組合側から数点にわたり、再度、指摘を受けたところであります。
　私どもとしましても、時間外労働ついては、職制として取り組むべき重要な事項であると認識しておりますので、ご指摘いただいている内容については、私の方で事実確認を行い、必要に応じて指導するなど対応させていただきたいと考えております。
　また、各種ハラスメントにかかる対策についても、職制として取り組むべき重要な事項であると認識しておりますので、ご指摘いただいている内容について、人事担当部長の方で事実確認を行い、必要に応じて所属長から指導するなど対応させていただきたいと考えております。

（支部：支部長）
　ただいま、総務担当課長から再度回答が示されたが、到底納得のできるものではない。組合として事実確認を行ったうえで申し入れをおこなっており、事実確認が今もって職制として取れていない点については、甚だ疑問に感じている。重ねて申し上げるが、時間外に業務命令をおこなわず業務を実施させることや、部下に対する高圧的な恫喝等は職場としてあってはならないことである。早急に事実確認をおこない、指導改善し、内容について近日中に交渉の場において回答を求める。以上、本日の申し入れを終える。