

2020 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保について
[大阪市職経済局支部 本交渉]

日 時 2020 年 3 月 19 日（木）午後 5 時 30 分から午後 6 時 00 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・執行委員・執行委員・執行委員

（所属：担当係長）

これより、本交渉を行います。

総務担当課長より、昨年 10 月に申し入れいただいた項目にかかる回答及び現在の中央卸売市場を取り巻く状況並びに当局としての考え方を説明いたします。

（所属：総務担当課長）

それでは、昨年 10 月に申し入れいただいた項目にかかる回答について、次のとおり回答いたします。

<回答文 手交> ～読み上げ～

引き続きまして、現在の中央卸売市場を取り巻く状況並びに当局としての考え方を説明させていただきます。

本場及び東部市場につきましては、平成 24 年 6 月の府市統合本部会議において、指定管理者制度の導入の方向性が示され、制度導入に必要な条例改正案が議会で否決され、現段階では制度導入の時期については見通しが立っていない状況であります。議会での指摘を踏まえ、府の先行事例を調査、民活推進団体へのヒアリング調査を行うなど、引き続き、導入可能性を含めた検討を継続しているところであります。

ただ、市場の会計収支は依然として厳しい状況であることから、指定管理者制度導入と同等の効果を発揮できる業務執行や手法なども検討しており、管理運営の効率化を追求していかなければならない状況に変わりはなく、指定管理者制度の導入に向けた取り組みとともに、事務・業務の効率化の推進に努めていかなければならない情勢にあります。

南港市場につきましては、平成 27 年 1 月の戦略会議において「将来戦略プラン」が確認され、今後の活性化の方向性が示され、衛生対策の高度化など市場機能の向上を目指し、平成 28 年 11 月に南港市場整備基本計画を策定してまいりました。平成 30 年度には、デザインビルド方式による発注を行いました。令和元年度には実施設計を行いました。現在、工事実施事業者の募集を行っており、令和 2 年度秋頃には契約を行う予定で進めておりますが、その後の工事監理等も本市が主体的に行う必要があるため、管理運営事項として業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築していかなければならないと認識しております。

一方で、卸売市場法改正については、改正法が平成 30 年 6 月 22 日に公布され、2 年の猶予期間を経て令和 2 年 6 月 21 日から施行されることとなりました。大阪市としては、これまで市場内事業者の意見を聴取しながら幾度となく市場運営協議会を開催し、2 月 3 月の市会に法改正に伴う条例改正案を上程しております。また、今回の改正法の施行に伴い、改めて認定を受けるべく国への申請等手続きが必要となること、新たな条例に伴う各種要綱・要領の改訂などの対応を行うため、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築していかなければならないと考えております。

いずれにしても、このような背景の中、市場の取扱量が伸び悩み、増収が見込みがたい状況下では、限られた資金と人材を、如何に有効に活用していくのかが、内外から厳しく問われているものと認識しており、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組みとともに、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な公共サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築していかなければならないと考えております。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、それに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものでありますが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えております。

また、職員のワーク・ライフ・バランスの推進が進められており、国においても「働き方改革の推進」が各自治体にも求められている状況から、市場としましても職員の健康増進を図り、現行の体制に見合う業務の効率化を進めるため、技能職員の指定休制度の見直し実施を令和 2 年 4 月から行う予定であり、この場において情報提供を行うものであります。なお、行政職と技能職員では施設維持管理における役割分担が明確であることから、見直しに伴い、組合員の担当する業務において影響を及ぼすものとは考えておりません。

(組合：支部長)

ただ今、「真に必要な公共サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならない」とした基本的な考え方が示された。

我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、単なる数字合わせ的な人員削減は許されるべきではなく、「人員マネジメント」に関わっては、申し入れの趣旨を踏まえ、あくまでも「仕事と人」の関係整理にもとづいた慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

また、「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行う」とするならば、行政責任と使用者責任が十分果たされることは当然であり、勤務労働条件に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について、「自らの判断と責任」に至った考え方について、情報提供を行うよう求めるもので、この点についても認識を確認しておきたい。

そのうえで、何点かにわたり口頭で補足したいので合わせて回答をお願いします。

○先ほど情報提供のあった、技能職員の勤務労働条件の変更にあたって、我々の組合員である事務・技術職員に直接的な影響はないとの回答であったが、具体的にどのような見直しとなるのか。

○先日WHOがパンデミックが発生していると宣言した新型コロナウイルス感染症について、大阪市においても学校等が閉鎖となり、影響を受けている組合員が多数発生していると聞いている。特別休暇等の制度は構築されているが、業務繁忙等により取得できないことが無いようにワークライフバランスの観点からも再度、職制としての制度周知及び職場環境の整備を求める。また、実際に市場において発生した場合の防疫対策等の対応策についてもどのように検討しているのか伺いたい。

○休日勤務について、市場の祝祭日等の開場日が増加傾向にあることや、次年度においては水産物部のみでの開場日を設定するなど職員への負担は増大することが予定されている。代休の措置をできる要員の配置は当然のことながら、子育て世代等の休日勤務は家庭負担を増大させている。これらの点について所属の認識を伺いたい。

(所属：総務担当課長)

ただいま、組合側から数点にわたる指摘を受けたところであります。

技能職員の勤務労働条件の変更については、現行の体制に見合う業務の効率化を進めるため、令和2年4月から技能職員の指定休制度を廃止する予定であります。なお、今後、勤務労働条件に影響を及ぼす事象が発生していないか等の検証を行うとともに、適宜、意見交換等で説明を行うなど誠意をもって対応してまいりたいと考えております。

新型コロナウイルス感染症については、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、ご指摘をいただいております制度周知や職場環境の整備に努めてまいりたいと考えております。また、実際に市場において発生した場合の防疫対策等の対応策についてですが、保健所に連絡し必要な防疫対策等の指示を受け対応してまいりたいと考えております。

生鮮食料品の安定供給の観点から、次年度に5日、市場を臨時開場する予定であります。休日勤務を行った場合については、代休措置を行うとともに、必要最小限の休日勤務となるよう努めてまいりたいと考えております。

私どもとしまして、単に職員数だけを削減し、事務事業の再構築を行わなければ、円滑な業務執行体制に支障をきたし、複雑・多様化する行政ニーズに対応できなくなることから、事務の簡素化による見直し・委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えております。業務執行体制の確

立にあたっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えております。

以上を踏まえ、中央卸売市場といたしましては、引き続き、食の安全安心を着実に推進していくとともに市民サービスの低下を招くことなく、効率的・効果的な業務執行体制を構築するとともに、職員の労働安全衛生の充実に努めてまいりたいと考えており、また、今後とも、職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、適宜、協議・交渉を行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(組合：支部長)

ただいま、所属から、次年度の業務執行体制にかかる勤務労働条件についての考え方が示されたが、この間において業務繁忙職場の改善には至っておらず、職員の超過勤務や有給休暇の未取得によって業務が補填されている状況にある。我々としては、人員の配置が適正に行われていると理解できる状況には至っていない。また、職員数の削減が毎年のように実施されているにも関わらず、所属における業務量の精査が行われるどころか、新たな業務を発生させるプロジェクトが実施されている。我々としては、引き続き人員マネジメントにおける削減状況と業務執行体制との関係について整理された時点で説明を求めておく。支部としては、現時点で判断に至る情報が全て示されるものではなく、今回示された内容から乖離し職場混乱をきたしていないかなど、我々としても引き続き状況を注視してまいりたいと考える。そのうえで、「2020年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保について」は本交渉において、勤務労働条件の変更はないこと（交渉事項なし）を確認しておくが、今回の技能職員の勤務形態の見直しも含めて、今後も職員の勤務労働条件に変更が生じた際には、誠意を持って協議・交渉を行うことを改めて求めておく。

また最後に、本日の内容については、新年度が差し迫っていることもあり、職場混乱が生じないよう、所属の責任として速やかに説明しておくよう再度求めておく。