

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

(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。

昨年の12月27日に申し入れいただきました内容について、当局としての見解をお示いたします。

まず、職員のワークライフバランスの推進についてですが、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。よって、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ことにつき事務手続きの周知徹底を図るべく、中央卸売市場課長会において私の方から課長級以上の全職員に改めて周知徹底をさせていただきました。

次に、各種ハラスメントにかかる対策についてですが、所属として取り組むべき重要な事項と認識しております。特に申し入れにおけるご指摘の「パワーハラスメント」についてですが、人事室によりますと「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係その他の職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為をいいます。」とありますが、今回のご指摘を受け所属としまして人事担当部長の方で事実確認を行ってまいりました。事実確認を行う中で、職員ヒアリングでは、職員の業務上の問題等に対する指導を行っている場面を目撃したり聞いたりしたことがあるものの、パワーハラスメントに該当する行為は確認されませんでした。ただ、令和2年6月には改正労働施策総合推進法が施行されることを踏まえ、所属といたしましても、日頃の業務指導の場面において誤解されるような行為に至ることがないように職員への注意喚起を行うなど、今後も必要に応じて各種ハラスメント防止に対する啓発周知を行うなど取組を進めるとともに、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。

最後に、病気休職にかかる制度についてですが、これまで所属として勤務労働条件の制度

改正があった場合には速やかに改正内容の周知を行っております。なお、今回、申し入れをいただいた制度については、令和2年1月に中央卸売市場庶務担当係長会を開催し制度周知をさせていただきました。また、今後も必要に応じて所属内の各種会議を活用して制度の周知に努めてまいりたいと考えております。

(支部：書記長)

ただいま、総務担当課長から回答が述べられたが、受け入れがたい内容が含まれているので再度確認をしたい。

今年度の事務折衝において、人事担当係長との間でパワーハラスメント行為を度々指摘させて頂いている。その上で、南港市場の課長級については行き過ぎた発言や指導があり職員が疲弊している状況を確認してきている。職制としても当該課長級について部長級から指導をおこない改善するように努めるとの回答のもと、指導をおこなったと聞いている。

しかしながら、指導を行ったにもかかわらずその後も同様のパワーハラスメントと疑われる威圧的・高圧的な発言が当該職場において引き続き発生し、改善が全く見られないことや所属として取り組んでいる風通しの良い職場環境づくりが進んでいないとの組合員の指摘のもと先日の申し入れをおこなっている。

さらに、当該課長級は、申し入れ後に行われた会計検査の時においても、支部長や支部特別執行委員も目撃しているが、担当者に対して多数の職員がいる前で「お前が仕切らんかい、ぼけ」との発言を目の当たりにしている。このような状況から、所属によるヒアリングと支部によるヒアリングが全く正反対の結果となっていることを踏まえ、今回の回答は到底受け入れられない。

このようなことから、職制としての今回の回答については、この間の議論経過を踏まえて真摯な回答となっていないことを申し上げる。

(所属：総務担当課長)

ただいま、組合側から再度、指摘を受けたところでありますが、所属としましては、これまでもパワーハラスメントに該当する事案は確認しておりません。

今回の案件について今一度ご説明させていただきますが、私どもとしましては、前回の申し入れを受け、所属としまして1月24日から28日にかけて該当職場においての調査を総務担当課長代理と担当係長の方で実施しました。調査の結果、職員の業務上の問題等に対する指導を行っている場面を目撃したり聞いたりしたことがあるものの、パワーハラスメントに該当する行為は確認されませんでした。また、その結果を受けて、1月29日には人事担当部長と私の方で当該職員に対し、事実確認を行い、今回のご指摘のようなパワーハラスメントと疑われる威圧的・高圧的な発言と誤解されるような言動は慎むこと、あわせて、令和2年6月には改正労働施策総合推進法が施行されることを踏まえ、日頃の業務指導の場面において誤解されるような行為に至ることがないように注意喚起を行っております。所属

といたしましては、今後も必要に応じて各種ハラスメント防止に対する啓発周知を行うなど取組を進めるとともに、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。

(支部：支部長)

只今、総務担当課長から所属としての認識が再度示されたが、先ほど書記長が申し上げたように、支部によるヒアリングを踏まえて申し入れを行っているため、今回の調査結果は到底受け入れられない。厚生労働省のハラスメントにかかるQ&Aには、職場内での優位性に基つき業務上の適正な範囲を超えて、職場環境を悪化させることはパワーハラスメントであると記載されている。また、書記長が述べたような言動を支部執行部として現認し把握していることから、繰り返しになるが、担当部長からの指導があつたにもかかわらず現在も日常において、南港市場職員に威圧的・高圧的に指導を超えた言動をおこなっていると認識している。さらに連続して病気休暇者が発生している状況等を考えると、年々南港市場の職場環境が悪化しているといわざるをえない。以上、当該課長級の言動により職員が疲弊している状況を所属として再度適切に把握し、至急改善するよう申し入れ、本日の交渉は終えることとする。