2022年度の業務執行体制にかかわる要員確保について
［大阪市職員労働組合経済局支部　交渉］

日　時　　2021年10月26日（火）午後５時15分から午後５時40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

（組合：支部長）
それでは、「2022年度業務執行体制にかかわる要員確保に関する申し入れ」について、交渉を行う。
まず、申し入れる前に、現在の要員配置状況について見解を伺いたい。
我々としては、今年度の要員の配置に関して、職制が自らの責任のもとに「業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築していく。」との回答を受け、概ね了承してきたところであるが、組合員からは「子育てに関する休暇や休業がとれない」「職員数が少なく休暇がとれない」「業務繁忙のためワーク・ライフ・バランスが保てていない」などの声を聞いている。
次に、土曜日及び臨時開場日に伴う出勤体制については、必要最小限の出勤者となるように設定していると伺っているが、これまでの本務職員の見直しにより、出勤者に短時間勤務職員が含まれることとなり、「時差勤務が取得しづらい状況にある」などの声を聞いている。さらに、経営健全化計画以降、職員数の見直しによる業務委託化を行っているものの、実質的な判断は職員が行う必要があり、又、職員数の見直しや業務の多角化の影響を受け、各業務を職員同士で共有することができず土曜日や臨時開場日は必要最小限の出勤者では対応できないことにより、「仕方なく休日である職員へ電話等で問い合わせし業務対応を行っている」とも聞いている。これらは、本来配置する必要のある職員数が配置されていないことに他ならないと認識している。
また、休日や時間外に届け出をせずに業務をおこなっている職員もいると聞いている。これらは、欠員が適切に補充されていないことに他ならないと認識している。
勤務労働条件の管理は職制が自らの責任のもとに行うべきであり、それらの管理は管理監督者が責任を持って行っているはずであると認識しているが、なぜこのような状態となっているのか。
最後に、以前支部からパワー・ハラスメントに関わる申し入れ、交渉を行った経過があるが、パワー・ハラスメント行為については、同様の事象が繰り返さないよう所属として責任ある対応を強く求めるものである。
以上の４点について、職制としての現時点での見解を伺いたい。

（所属：総務担当課長）
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・バランスの確保については、これまで所属としてもノー残業デーのメ

ール通知などの啓発周知や風通しの良い職場環境づくりに努めるなど積極的に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・バランス確保の取り組みを推進してまいりたいと考えております。

土曜日及び臨時開場日について、土曜日は休日の指定を行っているのに対して、臨時開場日は休日勤務として対応しており、勤務体制についてもスリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、必要最小限となるよう努めてまいりたいと考えております。

さらに、休日や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。なお、休日や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を務めてまいりたいと考えております。

各種ハラスメントの対応につきましては、今後も必要に応じて啓発周知を行うなど取組みを推進するとともに、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。

（組合：支部長）

ただいま、課長から現在の要員配置状況について見解が述べられたが、組合として現在の要員配置状況は適切な配置になっているとは言い難いと捉えている。一部の職場や職員になお業務が集まり、超過勤務等が集中している状況が見受けられる。これらは、「仕事と人」の関係整理が適正に図られていないことやマネジメントが効いていないことにより発生していると認識している。適正な業務執行体制の構築にあたり業務量・業務内容に見合った要員配置となるように改善を求める。

次に、次年度の要員確保の申し入れにあたって、所属の基本的な認識を確認しておきたい。

大阪市においては、「市政改革プラン 3.0」により、事務事業の見直しや経営システムの見直しによる「官民連携の推進」「効果的・効率的な行財政運営」、長時間労働の是正が本市の重要な課題となっているための「働き方改革」などにとりくんでいくこととなっている。

我々としては、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であり、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、休暇の未消化日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものではないと考えている。

業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう申し入れると共に、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詳細な情報提供を行うよう求めるものである。

それでは、次のとおり申し入れる。

＜申し入れ文　手交＞　～読み上げ～

（所属：総務担当課長）

ただいま、「2022 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」に関する申入れを受け

たところでありますが、現在の当局としての考え方をお示しいたします。
　本日、申し入れのあった各項目につきましては、もっぱら本市の機関の判断と責任において処理する管理運営事項を除いた、局として交渉すべき事項については、支部の皆様方と適宜交渉・協議を行ってまいりたいと考えております。
また、今後、申し入れの項目以外でも勤務労働条件など交渉の対象となる事項が生じた場合につきましては、支部の皆様と十分協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力をお願いいたします。

（組合：支部長）
　ただいま、課長から勤務労働条件等に関しては支部との誠意ある交渉をもって解決するとの方向性が示された。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、本来、要員の確保については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使合意をめざすべきものであり、現場状況を顧みない一律的な要員数削減は断じて認められるものではない。
　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、何点かにわたり申し入れ項目に補足したいので合わせて回答をお願いする。

○今後労使交渉・協議を進めるにあたって「事務事業の見直し」を含めて、次年度に執行する業務を確定させ、その業務に見合う要員を配置するという、いわゆる定数配置を基本と考えているが、次年度についても欠員が発生しないよう求めるとともに、所属の認識を伺いたい。

○職員ひとりひとりが健康で働きつづけられる職場環境づくりが求められている。安全衛生の観点からも、より一層、超過勤務を縮減し、年休等取得促進に努力されたい。また、仕事と家庭の両立への支援は社会的により重要性を増しており、所属として子育てしやすい職場環境づくりに努力されたい。

○技術職員について、技能の継承を含めて要員の削減が進んでおり、非常に現場においては困難な状況と聞いている、過去の交渉経過においても人員削減は「仕事と人」の関係整理からも削減による業務分は都市整備局への事業依頼により吸収すると整理されていることから方針を変更する場合は支部との協議を行うこと。

○業務の委託化については、技能労務職員の業務を委託化する場合であっても、組合員の業務量の増がこの間発生していることから、時宜を失することなく支部との協議を行うこと。

○ハラスメントにかかる対策について、大阪市は2015年に策定された「パワーハラスメントの防止等に関する指針」および運用の手引きを策定している。今後も、引き続き快適な職場環境の構築に努め、あらゆるハラスメントの防止に向けて努力すること。支部としても引き続き本部と連携しながら注視してまいりたい。

以上の５点については、市場全体を通しての内容になるが続いて、個別課題についても併せて、伺いたいので回答をお願いする。

○南港市場施設整備について、本格的に工事が着手し、今後の進捗状況により業務量の増加が想定され、要員の配置によっては職員の勤務労働条件に多大な影響があることから、次期体制について早急に示すこと。

○総務担当について、業務量が減るどころか増傾向となっている。昨年度には「時間外勤務の縮減にかかる指針」に沿って、職制として取り組むべき重要な事項であるとの回答があったが、職制が自らの責任を果たしていない結果となっていることを真摯に顧みる必要がある。超過勤務の内容について精査し、早急に改善を図ること。

（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。

私どもとしましても、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。

時間外労働時間の縮減については、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に沿って、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、労働安全衛生対策については、引き続き安全衛生委員会を定期的に開催し、職員の健康増進に努めてまいりたいと考えております。
また、仕事と子育ての両立については、職員が各々の職責を十分に果たしながら、安心して子育てを行えるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりに、取り組んでいくべきものと認識しております。

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。また、令和２年６月には改正労働施策総合推進法が施行されたことを踏まえ、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。

南港市場施設整備について、令和３年２月に工事契約を締結し、現在は新施設の稼働に向けて工事を進めているところであり、今後も工事にかかる各種申請業務、工事監理の監督などの業務が発生することから、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、必要な体制を検討していきたいと考えております。

総務担当の時間外労働時間の縮減については、職制として取り組むべき事項であると認識しており、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に沿って時間外労働時間の縮減に努めてまいり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）
ただいまの、所属からの回答については一定の理解はするものの、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、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、「2022 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」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・交渉行うことを改めて求めておく。「勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然」とする考えが人事室からも表明されている以上、所属として真摯に現場・組合員と向き合った対応を行うよう指摘し、本日の申し入れにかかる交渉を終える。