

2024年6月12日

市民局長 加藤 憲治 様

大阪市従業員労働組合
市民生活支部
支部長 山崎 進

2025年度 勤務労働条件に関する要求書

2024現業・公企統一闘争（第1次）は、6月20日を山場、翌21日を統一基準日とし、現在全国で取り組みがおこなわれています。また、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現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、2024現業・公企統一闘争においても、第1次、第2次の取り組みゾーンを設定して闘いの強化を図ることを確認しました。

そうした中、大阪市従業員労働組合は、「組合員の生活と権利を守ることはもとより、市民福祉の向上と市民・住民のための市政改革、市政運営の発展に寄与することを第一義に、大きく変貌する時代に対応すべく、市民に必要とされる公共サービスの確立を図る取り組みを進めるとともに、引き続き市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供していくため、さらなる現業職場活性化運動を邁進する」として16項目の個別要求課題を掲げ、闘争を推進しています。

支部はこれまで、この闘争と連動しながら支部一所属間での協議をおこない、快適な職場環境づくりや組合員の不安・不満の解消に繋げてきました。

近年、全国各地で想定を超える大規模自然災害が頻発する中、大阪市では「大阪市地域防災計画」や「大阪市地域防災アクションプラン」を設定し、本年3月に公表された「新・市政改革プラン」では、新たな行政課題として、自然災害の多発化や災害の激甚化等への対応の必要性についても言及しています。

しかし、こうした災害対策を推進する一方で、災害の復旧・復興に大きく寄与できる技能職員について、将来にわたって直営が必要となる部門においては採用を継続しつつも、職員数を適宜精査し、委託化・効率化を図りながら削減を進めていくとしています。

この間、支部組合員はコロナ禍という、新興感染症が発生する状況であっても、市民の生活を守るため、懸命に業務を遂行してきました。所属として、こうした職員の努力をしっかりと評価するとともに、新興感染症や災害など市民生活を脅かす事態において、懸命に公共サービスを維持し続ける技能職員の必要性を改めて認識するべきです。

組合員は多様化・複雑化する市民ニーズに対して、現場の創意工夫・努力によって市民・利用者が求める「質の高い公共サービス」を提供しています。今後もより一層充実した、質の高い公共サービス提供を継続するためにも、これまで培ってきた技術・技能・知識・経験を継承していくことは必要不可欠であり、業務に必要な人員の確保へ向け、技能職員の採用凍結を解除し、継続した新規採用を強く求めるとともに、組合員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備を図ることを求めます。

私たちは、組合員の勤務労働条件や労働安全衛生、被服の課題などについて、下記の項目を申し入れます。所属として、市民・住民が安全で安心して暮らせるまちづくりを推進するためにも、各要求項目を真摯に受け止め、その実現に向けて誠意を持って対応するよう求めます。

記

1. 自治・分権・参加を基本に、住民生活に欠かすことのできない公共サービスについては、直営を基本としつつ、基礎自治体の責任を明確にし、公的役割を果たすこと。また、多発する自然災害への対応も含め市民の安全と安心を守るための必要な要員を確保すること。
2. 質の高い公共サービスを提供するため、研修体制の充実と組合員の持つ技術・技能・知識・経験を最大限生かせるよう、業務における権限の付与や裁量権の拡大をおこなうこと。
3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応ができる業務執行体制の確立・強化に向け、業務内容・業務量に応じた主任の配置をおこなうとともに、円滑な業務運営・人事管理をおこなえるよう、さらなる現業管理体制の充実・強化を図ること。
4. 市民サービスの充実と円滑な業務を遂行するため、組合員の勤務労働条件の改善について労使合意を基本に十分な交渉・協議をおこなうこと。
5. 経営形態の変更及び事務事業の見直し等によって、組合員の勤務労働条件の変更が想定される場合は早急に十分な説明をおこない、労使合意を基本に十分な交渉・協議をおこなうこと。
6. 業務執行体制の変更によって、組合員の勤務労働条件に影響が及ぶ場合は、労使合意を基本に十分な協議をおこなうこと。また、欠員補充は即補充を基本に完全補充すること。
7. 職員基本条例に基づく相対評価を廃止すること。また、人事考課制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として個々人の資質向上を図る制度とすること。
8. 育児・看護・介護休暇をはじめ、全ての休暇制度について取得しやすい職場環境整備を図るとともに、病気休職など長期にわたる欠員が生じる場合においては、必要な対応を図ること。
9. ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、業務運用の工夫や仕事に対する意識改革、時間外労働の縮減等をおこない、組合員一人ひとりが働きがい・やりがいを持てる職場環境改善をおこなうこと。
10. 定年延長及び、高齢期の雇用制度のあり方については、技能職員の業務実態を十分に踏まえ、65歳まで安心して働き続けられる職場環境を構築し、定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善をはかること。
11. 災害対策については、近年、大規模自然災害が多発していることから、大阪市地域防災アクションプランに基づいて所属マニュアルの点検・検証をおこなうこと。また、自然災害に即した災害マニュアルとなるよう再度整備をおこない、現場組合員の役割についても明確化をすること。

12. 安全衛生管理体制の拡充に向け、安全衛生委員会を定期的を開催し、安全衛生委員による定期的かつ多角的な視点で職場巡視をおこなうとともに、管理体制の質向上に向け現場段階から安全管理者・衛生管理者を新たに選任できるよう、有資格者の配置・拡充を図ること。
13. すべての労働災害・職業病を一掃するため、職種ごとの「安全管理マニュアル」を作成・拡充すること。また労働安全衛生法を順守し、現場実態に応じた研修の充実、必要な資格の取得・安全教育の受講をさせるなど労働災害防止措置を講じること。
14. 新型コロナウイルス感染防止で得た経験を踏まえ、今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害において、的確な業務執行体制を構築し、組合員の安全を確保するとともに、安心して業務に従事できるよう、業務上必要な物品は十分に確保すること。
15. 心の健康問題については、「心の健康づくり計画 第3次」に基づき、積極的・計画的な取り組みをおこなうこと。また、メンタル不調の要因の1つとして、人員不足に起因する労働強化なども見受けられることから、現業管理体制による支援・相談体制の充実と活用を図りながら、人員の確保も含めた職場環境の改善をおこなうこと。
16. 熱中症については、気温や湿度・日頃の体調管理が影響することから、日々の注意喚起・意識啓発をおこなうとともに、救命救急の観点から応急措置・救急措置への十分な対策・準備を講じること。
17. 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。

以 上