

2022年12月16日

大阪市長 松井一郎 様

大阪市役所労働組合
執行委員長 井脇 和枝

2023 年度要員確保に関する申し入れ

新型コロナウイルス発生から約3年が経過しました。新型コロナウイルスの影響は各方面でまだまだ続いており、その対応に職員も日々追われる日々が続いています。「医療崩壊」を招き、助かるべきいのちが助からなくなる事態が起きないように万全の体制を取る事が求められています。そのためにも住民のいのちと健康を最優先に守る立場から、大阪市として感染症への対応業務や通常業務に専念できる業務執行体制の整備を行うことを求めます。

大阪市の地方公共団体として一番の役割は、市民のいのち、くらし、財産を守り、災害に強い安心・安全なまちづくりをすすめることです。過去の災害を経験することにより色んな課題が明らかになっています。そして、大きな被害が予想されている東南海地震が30年以内に発生する確率が70～80%と言われ、地球温暖化の影響を受け台風の勢力も強くなっているなかで、大きな被害が予想されています。大阪市も条例や防災計画、「大阪市業務継続計画」「災害対応における基本的な考え方（勤務労働条件関連等）」など整備がすすめられていますが、いつ起きるかわからない自然災害に対して大阪市は基礎自治体としてこれらの災害から市民を守る防災・減災のとりくみを強化し、早急に必要な対応を図っていかねばなりません。災害から市民を守るためにも職員削減をやめ増員を図ることこそ災害時の対応を充実させるための大きな対策の一つと位置付けるべきです。

現場では職員削減が業務量の増加をもたらし、長時間労働が蔓延していることは毎年発表される超勤時間に関する報告からも明らかです。職場では「ワーク・ライフ・バランス」の名のもとに名目的な超勤を減らすことが強化されていますが、抜本的な業務の見直しや必要な要員が配置されないなかでは、超過勤務を削減させることは不可能です。根本的問題である要員の増員に踏み込むべきです。

公共の役割を果たすための長期的視点や職員の技能・知識の継承等、自治体としての責任よりも、「何でも民間に」の方針のもと、業務の民間への委託化が急速にすすめられ、多くの職場で法的に決められた要員配置基準等が守られず欠員状態が常態化しています。また、技能労務職の削減が急速にすすめられており、災害時の体制がますます厳しくなることを危惧しています。

このような状態では、大阪市が災害への備え、災害時への対応、復興に向けたとりくみが十分に取れないと考えています。市労組は、防災・減災、安心・安全の街づくりと市民サービスの維持・向上にとりくむためには、必要な要員が配置されることが重要であり、それとともに職員の健康・安全をはじめとした労働条件の維持・向上を図るために丁寧な労使の協議が必要と認識しています。

定年延長の段階的引き上げについては、今後の職員のキャリアを考える上で大きな変更点になると認識しています。2年に一度は原則退職者が生じないという面では、職員年齢構成を考える上でも大きな課題であるし、新規採用者を計画的に確保する事を求めるものです。

そうした視点から次のとおり要員を確保されるよう申し入れます。

記

1. 新型コロナウイルス感染症対策で、大阪市として市民と職員のいのちと健康を守り、爆発的な感染者の急増を防ぐため、またたとえ感染が急増した場合でも早急に対応できるような業務執行体制を整備すること。
2. 2022 年度中の事務事業・執行体制を精査し、防災・減災、安心・安全の街づくりと市民サービスの維持・向上に向けた 2023 年度における責任ある事務事業・執行体制を明らかにすること。
3. 事務事業・執行体制の拡大や変更、権限移譲にともなう必要な要員は、公的業務の専門性を重視し、正規職員により確保すること。これまで民営化・民間委託・業務委託した業務を正規職員で直営に戻すとともに、これ以上民営化・民間委託・業務委託を行わないこと。雇用（身分保障）を守る視点での業務執行体制の精査を行い、組織の統廃合や業務執行体制についての説明責任を果たすこと。
4. 非正規職員が恒常的に配置されている職場や慢性的な残業が続く職場へ正規職員を配置すること。継続雇用されている非正規職員の経験と専門性を考慮し、正規職員化をすすめること。
5. 2020 年度に導入された「会計年度任用職員」制度について、制度の検証を行うとともに、より良い制度にしていくために労働組合と真摯に協議を続けること。また正規職員が行うべき業務を会計年度任用職員の職に変更しないこと。
6. 子育て支援・児童虐待・高齢者支援・生活保護・防災対策など、社会状況の変化にともない、市民ニーズが増加する業務の増員を図ること。
7. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対しては、法定基準を最低基準とした、職場実態に即した配置をすること。その際、正規・専門職員によって確保すること。とりわけ、生活保護ケースワーカーは独自基準を見直し、社会福祉法の標準数を確保するとともに有資格者を増やすこと。子どもの安全に関わる保育士の欠員を早急に解決するとともに、年度当初に欠員を生じさせないこと。
8. 産前産後休暇・育児休業・病気休職等の代替要員は正規職員で確保すること。そのための制度化をすすめること。確保にあたっては実態として所属、職場まかせになっていることを改め、市側の責任により正規職員を採用し該当職場に速やかに配置すること。
9. 年度途中の係員の昇任、退職にともなう欠員は速やかに解消すること。
10. 労働基準法遵守の立場から休暇取得と休憩時間確保、サービス残業の根絶ができる要員配置をすすめること。
11. 定年年齢の引き上げに伴い、2 年ごとに定年退職者が生じない年度があることから、職員の配置について年齢構成などを考慮し、新規採用者を計画的に採用する等長期的な計画を策定すること