

大阪市長 松井 一郎 様

大阪市従業員労働組合
執行委員長 藤本 初雄

2021自治労現業統一闘争に関する要求書（案）

自治労は、2021現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「自治体現場力の回復による質の高い公共サービスの確立」を基本的な目標に掲げ「職の確立」を基本とする「新たな技能職」への取り組みと「より質の高い公共サービス」の提供に必要な人員確保や賃金・労働条件の改善をめざすため、個別の具体取り組み指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図ることとしています。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、2018現業・公企統一闘争より、人員確保の取り組みをさらに推進するため、春段階から年間を通じた取り組みを進めてきています。そうしたことから、2021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、通年的な闘いの強化を図ることを確認しており、市従としても、自治労方針を積極的に推進するため、要求事項を設定し取り組みを進める所存です。

近年、全国各地で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、防災・減災対策を推進する一方で「市政改革プラン3.0」では、今後の災害時対応や市民サービス維持への影響を危惧しつつも、技能職員数の削減を明確に示しています。

市従は、直営体制を基本に「質の高い公共サービス」を提供し、全ての市民が安全で安心して暮らせるまちづくりを進めていくことが、基礎自治体である大阪市としての、公的役割と責務であると認識しています。そうしたことから、災害時の対応も含め、より質の高い公共サービスの提供体制を確立するためにも、技能職員がこれまで培ってきた、技術・技能・経験・知識を継承していくことは必要不可欠であり、業務に必要な人財を確保するため、技能職員の採用凍結解除を強く求めます。

また、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、社会全体が外出を自粛している中においても、市従組合員の担っている業務は、その多くが市民生活にとって欠かすことのできないものであり、継続した業務の遂行が必要です。組合員自身が新型コロナウイルスに感染する危険に晒される不安を抱えつつも、市民生活を守るため、懸命に業務を遂行しています。大阪市として、こうした職員の努力をしっかりと評価し、受け止めるべきです。

この間、市従は、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とし、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てきています。引き続き、市民が求める「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に邁進する決意です。

政令指定都市である大阪市として、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりを推進するよう強く要請し、下記の要求項目の実現に向けて誠意を持って対応されるよう要求致します。

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. 経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う組合員の身分・勤務労働条件の変更については、本部－人事室間及び、支部－所属間において労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。
3. 「質の高い公共サービス」を提供するため、研修体制の充実と業務における権限の付与や裁量権を拡大するとともに、現業管理体制を一層、充実・強化すること。
4. 市民サービスの充実と、円滑な業務を遂行することはもとより、多種・多様化する市民ニーズに即応するため、技能職員の持つ知識や技能・経験を最大限いかせるよう、組合員の勤務労働条件の改善について、本部－人事室間及び、支部－所属間で労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。
5. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件を早急に改善するとともに、55 歳以上の昇給を再開すること。また、2 級班員制度については、都度の検証を行うことはもとより、より良い制度となるよう必要な改善を図ること。
6. 全区役所における区・事業所・地域の有機的な連携を可能とするために区における現業職域の体制充実を図ること。区役所改革については、区行政連絡調整会議（同小会議）・現業職場事業所等連絡会議（現業連）の設置経過を踏まえ、地域・市民ニーズに即した事業の企画・立案と各区、各事業所間の連携により、市民サービスの向上を図ること。
7. 「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については「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ための制度とすること。
8. 技能職員の所属間人事交流については、人材育成と職場活性化の観点から、制度趣旨に基づいた実施となるよう都度の検証を行うこと。
9. 業務実態に基づく要員配置を行うとともに、要員の見直しに伴う勤務労働条件については十分な労使協議を行うこと。
10. 会計年度任用職員制度については、勤務労働条件をはじめ処遇改善に向け、引き続き、労使で十分な交渉を行うこと。
11. 定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用確保をはかること。また、高齢者雇用制度については、国とは異なる技能職員の業務実態を踏まえ、多様で柔軟な働き方が可能となる制度の確立に向け、十分な交渉・協議のもと構築すること。
12. 新型コロナウイルス感染防止については、市民および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、労働安全衛生面に十分配慮した職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。

13. 賃金・労働条件をはじめ、あらゆる差別を撤廃し、大阪市として主体的に現業労働者の生活と地位の向上を図るとともに、大阪市の公共サービスに携わる全ての職員の勤務労働条件の改善を図ること。
14. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って労働安全衛生管理体制の充実・強化を図り、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。また、労働安全衛生上必要な物品に対する備蓄の充実を図ること。
15. 労働安全衛生面に十分に配慮し、作業実態に見合った作業服等を貸与すること。
16. 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