

令和3年度 技能職員の勤務労働条件について 回答（交渉事項）

要求	回答
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。	経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。 経営形態の変更後の市民サービスへの影響等については、関係所属において、検証を行うことは、必要であると認識しているところであり、人事室としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行ってまいりたいと考えている。 また、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えており、大阪市として誠意をもって対応していく。
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。	業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、組織の活性化、職員の士気向上、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識している。市民サービスの低下をきたすことのないよう、必要に応じて、関係所属と連携を図り、様々な観点から検討し、より効果的な業務執行体制を構築していく。 なお、コロナ禍における雇用不安への対応となるが、市政改革プラン3.0に掲げている人員マネジメントの推進への影響を考慮しつつ、臨時的な対応として、令和3年度及び4年度に限り職員を採用していく。 引き続き、上記課題を踏まえた上で、各職場の状況把握を行い、勤務労働条件に影響する内容については、人事室－本部間及び所属－支部間で誠実に交渉を行っていく。

要求	回答
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。	技能労務職給料表2級については、現在、業務主任への任用又は2級班員への昇格を伴うものであり、業務主任への任用については、その選考にあたっては、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っている。 人事室としても、職員の職務意欲については重要と考えており、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいりたい。 2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、受験資格の見直しを検討するなど、必要に応じて、対応を図ってまいりたい。 引き続き、必要に応じて、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善に向けて、皆様方と協議してまいりたい。
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。	会計年度任用職員については、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。

要求	回答
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。	定年退職する職員については、現在、再任用制度を活用して雇用と年金の接続を図ることとしており、再任用を希望する職員については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。 そのような中で、本年6月の国会において、国家公務員の定年を引き上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正法案が可決された。 60歳以降の多様な働き方のニーズに対応するため、職員本人が短時間勤務を希望する場合に、60歳以降に本人の意思により一旦退職した上で、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職に再任用することができる定年前再任用短時間勤務制が新たに定められたほか、定年の段階的な引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行の再任用制度と同様の措置が暫定的に措置されている。 現在、国や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況である。今後、職員の勤務労働条件に関することについては、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。
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。	業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各所属において様々な検討を行っているところであり、人事室としても、各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。 また、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。 労働安全衛生上必要な物品については、備蓄体制の必要性について関係局と共有するなど、啓発をはじめ必要に応じて対応に努めてまいりたい。

要求	回答
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。	本市においては、総括産業医・健康管理担当医・労働安全コンサルタントおよび各所属産業医を配置し、安全衛生管理体制の整備に努めている。 公務災害の未然防止・再発防止の観点においては、各所属の要請により労働安全コンサルタントを派遣し、各所属で有効活用されているところである。その他にも、熱中症については、「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」の総務省通知を周知するとともに、各所属と連携しながら、この間の取組み効果や実態を把握したうえで、更なる予防対策について検討するなど、実効性のある対策となるよう努めてまいりたい。 今後も必要に応じて、各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう、引き続き取り組んでいくとともに、労働安全衛生に係る法改正等についても、必要な周知を行ってまいりたい。また、職員自身の意識の高揚を図るためにも、随時、効果的な情報発信を行ってまいりたい。 備蓄の充実については、各職場の安全衛生委員会等において協議することで、職場実態に応じた対応ができるように、情報を提供してまいりたい。
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。	別紙のとおり