

2019年5月14日

大阪市長 松井 一郎 様

大阪市従業員労働組合
執行委員長 吉田

2019自治労現業統一闘争に関する要求書

自治労は、2019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、春闘段階から年間を通じた取り組みを進めるとして、2019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。

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」において、「自助・共助」の取り組みを強化するとともに、広域・甚大な災害に対する行政・市民の災害対応能力の向上をめざした対策の推進を図るとしています。さらに、2018年度より、これまでの3年間の集中取り組み期間を踏まえ、2024年までを取り組み期間とする「大阪市地域防災アクションプラン」に基づき、62のアクションを設定し、防災・減災対策を推進するとしています。私たちは、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりに向けた基礎自治体としての公的役割と責務を果たすためにも、大阪市として、直営体制を基本に、「質の高い公共サービス」を提供するよう強く求めます。また、公共サービス提供体制を確立するためにも、これまで培ってきた技能職員の技術・技能・経験・知識を継承していくことは必要不可欠であり、業務に必要な人員を確保するため、技能職員の採用凍結解除をあらためて強く求めます。

また、大阪市は、2016年8月に策定した「市政改革プラン2.0」に基づき、技能職員の給与について、人事委員会の公民較差等の実態調査結果と「大阪市技能労務職員給与検討有識者会議」を踏まえ、昨年8月、市労連に対し、技能職員の給与水準の見直し提案を行い、本年2月には、人事委員会に依頼して、直近の社会経済状況を反映した調査結果の報告を受け、改めて市労連に提案することを示しました。これら一連の動きは、技能職員の給与水準引き下げありきであり、決して看過できるものではありません。

市従は、大阪市で公共サービスに携わる組合員が「働きがい・やりがい」を持てる総合的な人事・給与制度を早急に確立することを強く求めます。

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・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に邁進する決意です。

基礎自治体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、本部一人事室間及び、支部一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、技能職員の持つ知識や技能を最大限生かせるよう、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ため、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。非正規職員については定数化し、正規職員とすること。
10. 会計年度任用職員制度の運用にあたっては、法改正の趣旨を踏まえ、勤務労働条件をはじめ、処遇改善に向け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と高齢者雇用制度を構築すること。
12. 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。
13. 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。
14. 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。
15. 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