

令和元年度 技能職員の勤務労働条件について 回答案（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。 なお、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。	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。 引き続き、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－支部間で交渉を行っていく。
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級への昇格条件を改善すること。	令和元年6月20日及び9月10日に「技能職員の勤務労働条件について」として提案したとおりである。 なお、2級班員の制度運用については、制度導入後も検証を行うなど、各所属との十分な連携を図りながら、検証をし、対応を図ってまいりたい。 また、引き続き、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。	平成31年1月に、会計年度任用職員制度の導入について、大阪市労働組合連合会と交渉を重ね、一定の大綱的な判断をいただいた。 現在、令和2年4月1日からの制度運用に向けた手続きを進めているところであり、勤務労働条件に関する事項については、引き続き、協議してまいりたい。

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と高齢者雇用制度を構築すること。	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。 なお、今後の高齢期雇用については、国や他都市等の動向を注視しつつ、人事室としても、各所属と十分連携を図り、職務の内容や職場の実態等を勘案して、対処していく。その上で、職員の勤務労働条件に関することは、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。
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。	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。今後も必要に応じて、公務災害防止にかかる取り組みについて検討し、引き続き、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。
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。	別紙のとおり