

## 職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和元年 11 月 26 日（火）

局 側：総務部長他

組合側：市職環境局支部支部長他

（局側）

ただ今から、「2020 年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申入れ」をお受けいたします。

《組合側から局側へ 申入れ文書手交》

それでは、私の方から、「2020 年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れ」にあたり、一言、申し上げておきたいと思います。

この間、大阪市においては、「市政改革プラン」により、トップダウン型の市政改革のもと、様々な施策が展開された状況で、2015 年 4 月から、ごみ焼却処分事業については一部事務組合へ事業移管され、本年 10 月には、守口市の加入が決定し、大阪広域環境施設組合に名称変更を行われています。

私たちが携わっている環境行政・廃棄物行政は申し上げるまでもなく、市民生活とともにあり、市民生活に直接影響を与える事業ですから、拙速な事業展開ではなく、その事業のあり方についても熟慮し、展開することが重要だと考えています。

私たちは、この間、長きにわたり労働組合としても政策提起等も行いながら、労使が一体となった取り組みとして、日々市民サービスの充実に向けて議論し、努力してきましたが、現在におかれても、多くの事柄が、管理運営事項として施策展開されています。

そういった意味から言いますと、市民のニーズをいかにとらえ、市民サービスの向上に生かすのか、事業課が具体の施策を行うのに十分な情報や判断材料を持って実施されようとしているのか、また、その体制や財政的裏付けがきちっと担保されているのかなど、危惧されるところです。

当支部におきましては、企画立案に携わる組合員や、市民・事業者に対して公権力を行使し、事業を遂行する組合員も多く在籍していますが、事業を進めていくうえで、職員が十分な知識・情報量を持って、公正かつ適正にこれらの行為を実行する必要があります。そのためには、適切な要員配置が必要不可欠であると考えており、現在の「市政改革プラン 2.0」による職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえるような人員削減については反対であることを強く訴えておきたいと思っております。

電通による痛ましい事件の発覚以降、国において時間外労働時間等についての議論が加速し、「働き方改革関連法」が可決され、年間5日以上の有給休暇取得の義務化や、時間外労働時間の上限が定められました。当局においても、時間外労働時間の縮減に向けた取り組みが進められているところですが、上司から一方的に削減命令を行うのではなくそれぞれの組合員が担っている業務量の精査や、平準化を行い、仕事量と削減命令の狭間で組合員が苦しむことの無いよう求めておきたいと思ひますし、時間外労働時間の上限を、職場の空気や上司からの圧力、もしくは、組合員自身の判断により、「サービス残業」の増加で補ってしまうことがないか支部として懸念するところです。そういったことのないよう当局として、引き続き打刻時間と超過勤務命令の関係把握を行うことや、その結果を踏まえた、適正な要員配置を求めておきたいと思ひます。

2016年度より、環境事業センターの事業担当主事については、業務を全体で担うことができるよう職域区分を撤廃し、本課部門にも配置されるようになるなど、この数年において当局の職場状況は激変しております。このような中、それらに伴う環境の変化や繁忙状況等が、組合員へのメンタルヘルス不調の原因となっている懸念や、さらなる理由として、上司からのパワーハラスメントが原因となっていないか等、支部として危惧しているところであります。管理職の皆様におかれましては、日々の業務の中で、様々な取り組みを行われているところかとは存じますが、立場上、強い権限を持たれている方々ですので、くれぐれもご注意をお願いしたいと思ひます。

改革プランについては、本年度が最終年となっており、取り組み結果の検証等を行い、新たな取り組みを行うことになると考えますが、今後、勤務労働条件に関わって影響を及ぼす内容が発生する場合については、早期に私たちに情報提供及び協議されるよう求めておきたいと思ひます。

近年、台風や地震などの大規模な自然災害が頻発する中、災害動員時及び、各鉄道会社の計画運休時の迂回経路交通費の問題や、勤怠の問題など労働条件の課題が明らかになってます。とりわけ、各鉄道会社の計画運休は増加しており、その際には、環境局としても年休取得の促進等を図っておられると思ひます。一方で、運休計画が発表された際に運休の路線数によっては、多数の職員が年休取得の促進対象となりえる可能性があります。そうしたことから、運休の開始時間による出勤可能職員数の把握など、あらゆるパターンを検証するとともに、そういった状況の中、市民生活を守るために出勤した組合員が不利益を被ることが決してないよう求めておきたいと思ひます。

現場の混乱は、労働条件に関わるだけでなく、結果的に市民生活や災害対応業務そのものに影響ます。課題の抽出・整理と改善や、今後起こりうる更なる災害発生時に必要とされるノウハウを持った人材の育成及び確保などについても充実を求めておきたいと思ひます。

これまで、私たちは、「業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する交渉」を毎年行う中で、「業務内容・業務量に見合った執行体制の構築」が必要であり、「仕事と人」の慎重な関係整理にもとづき行われるべきで、それに見合った要員配置が必要であることを何度も繰り返し申し上げてきました。

今後の交渉にあたっては、当局として今後の事業展開、機構改編等、考え方を早期に明らかにされるとともに、具体の要員確保においては、業務に見合った人員の確保はもちろんのこと、新たな要素等に対しても、必要人員数を明らかにした上で、適切な交渉・配置を行われたいと思います。

また、年度途中の昇任による人員の配置転換などについても勤務労働条件の変更に該当しますから、交渉事項であるため、誠意をもって対応するよう求めておきたいと思っております。それでは、具体の要求につきまして、申し上げます。

#### 《組合側 申入れ文書の読み上げ》

(局側)

それでは、本日時点把握しております、病気休職者・育児休業者・産前産後休暇者及び令和元年度末の退職者予定者数を申しあげます。病気休職者は、1名、育児休業者1名、産前産後休暇を取得している職員はございません。次に、課長代理級以下の退職者数等につきまして申し上げます。令和元年度の退職予定数につきましては、事務職員6名、技術職員2名、薬剤師1名となっており、年度途中の退職はございません。

次に、時差勤務の導入状況ですが、環境事業センター運営評価を行うにあたり、8時00分から16時30分の勤務時間を8月15日から9月5日の期間において、延べ9日間、実施しております。対象となる職員数は企画課2名、職員課1名、事業管理課1名でございます。以上でございます。

次に、台風19号の豪雨により、河川が氾濫し、多くの市民のみなさまが被災した長野県長野市へ、10月29日から11月18日にかけて職員を派遣し、災害支援を実施したところです。現地にて、貴支部組合員の課長代理級の職員の皆さんには、長野市との調整や、ごみ収集運搬業務中の安全対策をはじめとする作業環境の調整等の業務に従事いただきました。

この場をお借りしまして、職員、労働組合のみなさま方のご理解とご協力に感謝申しあげる次第で、ありがとうございました。

それでは、申し入れにかかる回答については、その要求項目の内容を精査し、後日改めて回答させていただきますが、現時点の認識について述べさせていただきます。

要員についてですが、先般、人事室からは、令和2年度に向けた人員マネジメント

の基本方針が示され、スクラップ・アンド・ビルドの徹底による自律的な人員マネジメントの実施を求められているところであり、とりわけ、スマートシティに向けた取組やなにわ筋線事業、自治体ポイント制度等の対応については、全市的な業務執行体制を確保する必要があり、効果的・効率的な組織マネジメントに取り組んでいくため、当局においても、一定、職員配置数の見直しを検討する必要が生じております。

次に、時間外労働についてですが、平成31年4月から労働基準法及び人事院規則の改正により民間の労働者及び国家公務員に時間外勤務時間の上限規制が導入されるとともに、地方公務員についてもこれらの趣旨を踏まえた対応を図るよう助言を受けていることから、本市においても、規則において時間外勤務を行うことができる上限時間を設定したところです。

各所属長及び管理監督者においては、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、サービス残業など不適切な労働に対する管理責任等を負っていることを改めて意識し、部下職員の労働時間を適切に管理することが必要です。

ご指摘のような事態が生じないよう、各管理監督者が部下職員と十分にコミュニケーションを図るとともに、常日頃から上司部下、職員間での連携を心がけ、風通しのよい職場づくりに取り組んでまいります。

また、引き続き、退勤打刻と超過勤務終了時刻との乖離を確認するとともに、サービス残業に繋がりがかねない私事在館の解消に向けた取り組みも行なってまいります。

メンタルヘルス対策におきましては、ストレス調査実施後のフォローアップ等に着手する予定としており、引き続き、労使で構成する「環境局安全衛生委員会」の議論を踏まえ、取り組んでまいります。

次に、災害時の課題については、本年10月に人事室より基本的な考え方が示されたところではありますが、各所属において判断する事項もあることから、引き続き、勤務労働条件に係わる事項については、協議をお願いしたいと考えています。

ご指摘の計画運休時における出勤可能者の把握については、当局としても必要と考えているところでもありますから、試算等を行うなど、適切に対処したいと考えております。また、災害発生時に必要とされるノウハウを持った人材の育成については、当局としても重要な事項と考えており、取り組んでまいります。

最後になりますが、改めて、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、協議をお願いしたいと考えており、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

以上をもって、本日の回答といたします。

(組合側)

ただいま、当局から現時点における回答を受けました。

その中で、令和2年度に向けた人員マネジメントの基本方針に基づき、要員配置数の見直しについて言及されましたが、これまで私たちは、繰り返しになりますが、『仕

事と人』の関係整理に基づいた要員の配置、いわゆる適正配置方式による要員配置を求めてきています。従いまして、安易に、人事室より求められた職員数削減にとらわれることなく、適正な要員配置となるよう求めておきたいと思えます。また、組合としても、取り巻く諸状況について認識しているところですし、今後も、労使が創意工夫をしながら、今日を乗り切っていかなければならないと考えているところでもあります。

しかしながら、現状においては、特に給与構造改革以降、賃金労働条件の悪化など次々行われる中で、職場がなくなったり、経営形態の見直しにかかる提案がされたりしていることもあり、将来への不安ともあいまって、個々の組合員のモチベーションの低下が懸念されているところでもあります。

この間、組合員一人ひとりの献身的な努力によって、局事業が支えられていることは否めない事実であり、モチベーションの維持や労働条件の悪化も限界に達していると考えております。

今後の事業展開にあたって、これ以上の労働条件の低下を前提とした事業計画の策定などありえませんし、このことは、「要員問題」と密接に関係するところでもありますので、組合と十分協議され、当局として責任ある対応を図っていただくことを求めます。

(局側)

以上で本日の交渉を終了します。