

職員の勤務労働条件について（小委員会交渉）

令和4年10月3日（月）

局 側：環境局総務部職員課長他

組合側：大阪市従業員労働組合市民生活支部 書記長他

（局 側）

5月30日に大阪市従業員労働組合市民生活支部から申入れを受けた「2023年度 勤務労働条件に関する要求書」について、4点目から6点目、9点目、10点目及び12点目から19点目を交渉事項として取り扱うこととし、現時点での当局としての回答をお示しする。

まず、4点目から6点目であるが、本市では令和2年度から4年間を取組期間とする「市政改革プラン 3.0」を策定し、「官民連携の推進」、「効果的・効率的な行財政運営」、「働き方改革」など6つの改革の柱のもとに改革を推進しているところであり、令和4年3月に「市政改革プラン 3.0」の中間見直し版として策定した「市政改革プラン 3.1」においても、引き続き、柱の1つとして、「効果的・効率的な行財政運営」を掲げ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むなど、市民が本市に暮らすことの満足度を向上させるため、生産性向上の視点を踏まえ、「市民サービスの向上」、「コスト削減」、「スピードアップ」をめざして、市政改革に取り組んでいる。

また、当局では、市民が安全で健康かつ快適な生活を営むことのできる良好な都市環境を確保し、持続可能な大都市のモデルとなる「環境先進都市大阪」の実現をめざすために、「大阪市環境基本条例」及び「大阪市環境基本計画」に基づき、環境の保全と創造に資するさまざまな施策に取り組んでいるところである。

今後、業務執行体制の変更等によって、勤務労働条件の変更等に関する事項が生じる場合は、協議を行いたいと考えているので、ご理解とご協力をよろしくお願いしたい。

9点目の項目についてであるが、令和元年度から、労働基準法の改正により5日間の年次休暇の取得義務、時間外勤務の上限設定など労働環境をめぐる状況は変化しており、当局としても、職員の労働環境、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要と考えている。今後も継続して、長時間労働の是正、職員のワーク・ライフ・バランスを推進してまいりたいと考えているので、本取組へのご理解とご協力をお願いしたい。

10点目の項目については、この間、「雇用と年金の接続」を図るため、大阪市再任用制度要綱に基づき、退職前の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、選考によりフルタイムによる再任用を実施している。一方で、昨年6月に国家公務員の定年が引上げとなったことに伴い、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られること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が公布された。本市においても、関係条例等

の改正が進められているが、引き続き、現在の再任用制度と条例等の改正内容に基づく定年延長制度への対応を行っていくので、よろしくお願いいたします。

12 点目、13 点目についてであるが、当局では、「環境局安全衛生管理規程」に基づき、労働安全衛生管理体制を確立し、職員の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成を図ることとしている。また、「環境局職員安全衛生計画」を策定し、安全衛生活動方針に従い、組織的かつ継続的に安全衛生活動に取り組んでいるところであり、各職場安全衛生委員会においては、リスクアセスメントの手法を活用し、職場巡視等によりリスクの明確化を図り、災害の未然防止活動を推進しているところである。引き続き、職員の安全意識の向上、安全や健康に配慮した職場づくりを目指し取り組んでまいりたい。さらに、安全管理者・衛生管理者については、「環境局安全衛生管理規程」に基づき選任しており、退職や人事異動により安全管理者・衛生管理者が不在とならないよう有資格者を適切に配置するとともに、必要な免許の取得勧奨を図るなど、今後も安全衛生対策の充実に向けて、安全に関する情報提供・共有、啓発活動に取り組むと考えている。

14 点目の項目については、新型コロナウイルス感染症の波は第 7 波を数え、7 月 27 日以降、府内の感染状況を示す基準である「大阪モデル」では、「非常事態（赤信号）」に移行するとともに、検査・医療提供体制のひっ迫を踏まえ、同日付けで医療非常事態宣言を発出していたが、現在は罹患状況も改善し、9 月 15 日からは大阪モデルで「警戒（黄色信号）」へ移行するなど収束に向かいつつあるものの、今後の第 8 波に備えた対応が求められている。これまで感染拡大防止の観点から、特別休暇やマイカー等通勤の緩和、時差勤務等の特例制度のほか、様々な取組を実施してきたが、今後もこれまでの取組を継続するとともに引き続きマスク・消毒液など必要物資の備蓄について計画的に進めてまいりたい。

15 点目の項目については、環境局安全衛生委員会において議論を行いつつ、環境局メンタルヘルスケア連絡会においてメンタルヘルス予防対策の取組を進めているところであり、当局独自のメンタルヘルスラインケア研修の実施、メンタルヘルスケアに関する視聴覚教材・図書の貸し出し、「安全衛生つうしん」による情報発信を行ってきた。また、「大阪市職員心の健康づくり計画（第 3 次）」が令和 3 年 3 月に策定されたことに伴い、同年 11 月に「環境局心の健康づくり計画（第 3 次）」を策定したところである。引き続き、職員が健康で働き続けられる職場環境づくりに取り組んでまいりたいと考えているので、ご理解とご協力をお願いしたい。

16 点目の項目については、本年度も熱中症対策として、熱中症予防対策セミナーの実施、WBGT 計を活用した作業環境測定、「熱中症予防板」や「WBGT 値表示板」の掲示による注意喚起を行っているところである。また、熱中症を疑う症状が生じた場合の応急処置用として、「瞬間冷却材」や「固形食塩」を事業用車両に配備している。熱中症予防対策としては、職員一人ひとりが応急処置も含め正しい知識を持ち、熱中症にならない体調管理をすることが重要であることから、「安全衛生つうしん」による情報発信を行ってきたところであり、引き続き取り組んでいく。また、一昨年度から通気性と速乾性に優れた素材を使用し

た長袖ポロシャツを導入し、昨年度は1人1着を貸与した。長袖ポロシャツの貸与年数は2年としているところであるが、洗い替え等を踏まえ、今年度は1人2着を7月に貸与したところであり、今後も作業環境の改善が図れるよう検討してまいりたい。

17点目から19点目の項目について、作業服等については、総務局での対応を踏まえた上での対応を考えている。局貸与のヘルメットやアスベスト用防じんマスク等の保護具については、これまで同様、適正に管理し、貸与したいと考えている。職場環境整備については、現行どおりでお願いしたい。

(組合側)

ただいま、職員課長より「2023年度勤務労働条件に関する要求書」に対する回答及び現時点の考え方が示された。本来ならばここで現業職員における情勢を伝えるべきところであるが、今回は小委員会交渉であると共に感染症予防を鑑み、今夏のトピックスのみ述べたい。まず、熱中症予防対策についてである。熱中症予防対策については、今年度も酷暑に見舞われ、野外や高温多湿の室内で業務をおこなうことの多い技能職員については、過酷な状況下での作業となり、さらにコロナ禍における感染症予防対策としてのマスクの着用が拍車をかけている。熱中症予防とコロナ感染症予防の「新しい生活様式」で、状況に応じてマスクを外すなどの対策が示されているにも関わらず、屋外業務時に市民が不安にならないようマスクを着用して業務をおこなっている。今回、「新しい生活様式」に準拠したマスクの取り扱いについて、所属として熱中症予防対策のガイドラインの構築を図るよう求めておく。また、通気性と速乾性に優れた素材を使用した長袖ポロシャツの1人2着貸与については評価するものであり、引き続き各現場段階での熱中症予防対策による、さらなる取り組みの強化をはかるよう要請をしておく。新型コロナウイルス感染症については、大阪市職員も多く感染が報告されているため、更なる感染予防対策の強化を行うよう要請しておく。

職場でクラスター感染が起これば、継続的な事業運営に支障をきたし、組合員や業務で接した市民のみならず、その身近な人にまで健康と生活を脅かすこととなることから、より一層の感染症予防対策を講じるよう求めておく。

次に、定年引上げに伴う、高齢期の雇用制度については、2023年4月から地方公務員法の一部を改正する法律が施行されることに伴い、8月17日に市労連と総務局は定年引上げにかかる各種制度について大綱決着がなされた。その中で「高齢者の部分休業」の導入については、高齢者の多様な働き方のニーズに応えるものとして新設されるが、この間の一部制度においては技能職員の現場に馴染まないことなどの理由から、取得ができないという状況も多々見られる。当該制度も同様とならないよう、職場の環境整備を図るよう求めておく。また、制度完成まで定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、定年前再任用短時間勤務制の導入についても、高齢期の働き方に対する選択肢の幅を広げるため、希望する雇用形態を選択できるよう、制度の充実・改善を併せて求めておく。

最後に、市政改革プラン3.1で、技能労務職員の高齢化等の課題を踏まえ、採用の在り方

について検討を行うと示された。今後、所属として業務実態に応じた現業管理体制と質の高い公共サービスを提供できる業務執行体制の確立、及び適正な要員配置について、考え方を示すよう要請しておく。

(局 側)

熱中症予防対策については、先に回答したとおり、職員が安全に働けるよう取組を進めていく。新型コロナウイルス感染症対策については、時差勤務・在宅勤務の推進をはじめ、マスク着用、手洗い・うがいの徹底等を継続し、感染症拡大防止及び職員の安全確保の観点から取組を進めてきたが、今後も新型コロナウイルス感染症の拡大状況を注視し、状況に応じた対策を適宜講じていく。また、定年延長については、加齢による体力の低下を考慮の上、職員がやりがいを持って健康に働けることを念頭に置き、高齢職員が過度な身体的負担の大きい業務に従事することがないように、合理的な配慮を検討しつつ進めていく。いずれにしても、これら以外も含め、ただいま、書記長から申し入れを受けたところであり、要求内容を精査のうえ、後日、回答するので理解いただくよう、よろしくお願いいたします。

(組合側)

支部は、この小委員会交渉をもって、全ての事項を解決することには成りえないが、今後もワーク・ライフ・バランスの実現、安全衛生対策、心の健康問題、保護具の充実等の職場環境整備等についても協議を進めながら、各要求項目に誠意をもって対応されるよう改めて要請する。さらに、経営形態及び事務事業の見直しに伴い組合員の勤務・労働条件を変更する場合は、労使合意が大前提という労使間ルールを遵守し、十分な交渉・協議を行うよう強く要請し、その上で、現時点での局からの回答について、一定了解する。

(局 側)

以上で、本日の交渉を終了する。