

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和4年10月11日（火）

局 側：環境局長 他

組合側：市従環境事業支部 支部長 他

（局 側）

ただいまから、去る、令和4年9月26日に自治労現業統一闘争に関する申入れを受けた要求項目について、先に確認したとおり、1点目から5点目及び7点目から9点目を交渉事項として取り扱うこととし、当局としての回答をお示しする。

《別紙 回答書手交》

（局 側）

回答に先立って、私から、一言、申しあげる。まず始めに、新型コロナウイルス感染症の第7波の影響は、当局においても非常に大きく、感染や濃厚接触により出勤できない職員が数多く出る中、環境事業センター間で応援体制を組むなど、収集輸送事業を担う現場の総力を挙げて対応いただいたところである。現在は罹患状況も改善し、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。こうした中にあっても市民生活に特段の影響を及ぼさず、事業が滞りなく遂行できていることは、労働組合のご理解と職員の使命感による尽力の賜物であり、この場をお借りしお礼申しあげる。

それでは、各要求項目につきまして、回答する。まず、1点目及び2点目の項目であるが、この間の経過も踏まえ、回答することとし、経過については、職員課長より申しあげる。

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、当局においても、平成29年6月に「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン」を策定し、令和2年3月までの3年間、「経費の削減」と「市民サービスの向上」の二本柱を打ち立て、改革を進めてきたところであるが、更なる「経費の削減」と災害時の対応を含めた「市民サービスの向上」に向けて継続的に取り組むため、令和2年3月に「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン2.0」を策定し、継続して改革を進めているところである。今後も改革プランの達成に向けて取組を深め、

改革を進めていかなければならないと考えている。災害対策については、発災直後から、環境事業センターが地域のコントロールタワーとなって、円滑な収集体制を確保することは必要不可欠であると考えており、平成 29 年 3 月に第 1 版を策定した『大阪市災害廃棄物処理基本計画「業務実施マニュアル」』に基づき、『環境事業センターにおける災害発生時の業務実施マニュアル』を定めるとともに、令和元年 7 月には『台風等暴風時のごみ収集における対応マニュアル』を策定するなど災害時の対応を定めてきた。また、発災時に迅速な対応がとれるよう、防災訓練の際にマニュアルの確認訓練を合わせて実施するなど区役所とも連携し実効性が伴うマニュアルになるよう対応している。さらに、収集現場において高齢者とも接する機会の多い環境事業センター職員が応急救護を身に付けることで、付加価値を高めた市民サービスを提供できるよう職員のスキルアップに向け、普通救命講習を実施している。

職員課長より、経過を申しあげたが、今後、新たな改革に向け、種々検討を進めていくことになる。この間の経過を踏まえ、「改革プラン」の実現に向けた取組を進める中で、職員の勤務労働条件に係る事項については、協議を行いたいと考えており、貴支部においても、ご理解とご協力をお願いしたい。なお、焼却処理処分事業については、平成 27 年度から一部事務組合を設置し当局事業を移管しているが、要求項目にある責任を持った対応として、今後もこれまで培ってきた収集輸送事業と焼却処理処分事業の一体的な対応を十分に踏まえて、引き続き、大阪広域環境施設組合と連携を図ってまいりたいと考えている。

続いて、3 点目の項目については、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、本市においても、関係条例等の改正が進められているところである。なお、定年延長制については、大阪市労使関係に関する条例施行規則第 4 条に掲げる「各所属が適法に管理し、又は決定することができるもの」に該当しないことから、当局での交渉事項とはなりえないが、職員の平均年齢の上昇や再任用職員比率の増加は非常に大きな課題であると認識している。この間、高齢者雇用にあたっては「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おり、引き続き、技能職員の業務実態等を踏まえ、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まいりたいと考えている。

4 点目の項目について、2 級昇格については、市政改革プラン 2.0 の方針に基づき職員数の削減に取り組む一方で、市民ニーズが複雑・多様化していることに伴い、業務主任の負担が増えていくという現状を踏まえ、2 級班員として、業務主任を補佐する役割等を担い、現業管理体制を強化し、さらなる市民サービスの向上を図ることを目的に、令和 2 年度より段階的に増設してきており、今年度も昇格選考を実施しているところである。なお、昇格制度及び転任制度については、3 点目と同様に当局での交渉事項とはなりえないが、転任者の昇任を含めた処遇面に課題があることは当局としても認識していることから、その改善について関係先に働きかけてまいるとともに、引き続き、適正な配置を行ってまいりたいと考えている。

次に、5点目の項目についてであるが、1点目にかかって職員課長からもあったが、災害対策としては、発災直後から、環境事業センターがコントロールタワーとなって、一時的に増量すると見込まれる粗大ごみ等を含めた生活ごみ・避難所ごみに対応できる収集体制を確保することは必要不可欠であると考えている。災害発生時での対応は、時間外勤務や休日勤務が想定されるが、職員の過重労働による健康障害を防止するためにも、勤務時間の割り振り変更や時間外勤務時間数の適切な管理等の対応が求められる。いずれの諸課題についても、引き続き継続的に検討していく必要があると考えており、今後、より一層、地域・区役所と連携した取組を進めていく。なお、今後の事業見直し等にあたっては、災害時に備えた人員確保や主力機材である小型プレスダンプ車の増配置を検討してまいりたいと考えている。また、台風等による災害ごみの仮置場となる搬入先を確保するため、各所属が所管している未利用地の活用を検討するなど、引き続き、災害時に備え仮置場となる搬入先の確保に向けて整理してまいりたいと考えている。

7点目の項目について回答する。熱中症対策を含め、公務災害の未然防止や再発防止の観点から、災害状況の把握や原因究明は非常に重要であり、これまでから環境局安全衛生委員会において意見交換を実施するとともに、安全衛生について、職員に対し積極的な周知に努めているところである。また、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は変化している。当局として、休暇取得の推進を含め、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ので、労働基準法の趣旨を踏まえ、当局として主体的に対応していく。なお、令和4年9月末日時点の年次休暇等の取得状況については、職員課長より、申し上げる。9月末日時点の技能職員一人あたりの年次休暇取得日数は、4.74日であり、昨年度の同時期は3.95日となっている。同様に夏季休暇の取得日数は4.91日となっている。なお、今年度に限っては、夏季休暇の取得期間が1月間延長され、10月末までとなっている。

続いて、8点目の項目についてであるが、新型コロナウイルス感染症に対する感染防止対策については、これまで時差勤務による通勤緩和や在宅研修対応など、出勤者数の抑制等の対応を講じてきたが、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まいりたい。また、新型コロナウイルス感染症の拡大時において、センター間応援を実施した際に、応援元センターへの感染拡大を防止するため、応援元職員と応援先職員が接触しないように別の休憩スペースを確保するなど対策を講じているが、今後も引き続き、感染拡大時には必要な対策を講じてまいりたいと考えている。

9点目の項目についてであるが、貴支部から被服の改善要求を受け、この間、当局貸与の夏用作業服上衣に代わり、吸汗速乾生地 of 長袖ポロシャツを各職員に貸与してきたところである。今年度についても、関係部署での検討を重ねた結果、長袖ポロシャツを対象職員全員に貸与しており、スニーカータイプの作業靴についても、貴支部からの要求を踏まえ、改善を図ったところである。また、近年の酷暑から職員を守るため、熱中症対策は急務であり、いわゆる空調服の導入検討にあたって、環境事業センターにおいて有効性を検証するため作業時の着用を試行した。検証結果は適宜、情報提供していく。今後も引き続き、職員の作業負担を軽減する観点から、被服

の改善について貴支部と協議してまいりたいと考えている。また、災害発生時やウイルス感染症防止に対応し得る被服やマスク等の備蓄については、引き続き関係部署と連携を図りながら、検討していく。

（組合側）

ただいま、局長より自治労現業統一闘争にかかる要求に対する回答がなされたところである。今、示された回答の内容のうち、労働組合との協議事項については、当局としての考え方が示されたものと認識するところである。しかしながら、申し入れを行った項目すべてについての回答がなされていないことから、それらの課題について、私たちとしては、引き続き取り組んでまいりたいと考えている。また、私たちの問題意識については、5月20日、9月26日に申し入れた「自治労現業統一闘争に関する要求」の内容のとおりであるから、引き続き問題の解決に向け、当局としても努力されるよう求め、現時点の認識を述べたいと思う。

私たちとしては、取り巻く状況に適切に対応し、きめの細かい作業を実施すべく、定曜日・定時収集の実施や、全国に先駆けて取り組んだふれあい作業やふれあい安心パトロール等、自治体の礎として実績を積み上げてきた。さらに、昨年7月からは、市民からの午前中に普通ごみを収集してほしいとの要望が多く寄せられる状況などを受け、当局から提案された午前収集拡大のための時差勤務の導入についても協力している。宮城県石巻市、熊本県熊本市、岡山県倉敷市、一昨年の熊本県人吉市災害支援、2018年度の台風21号における災害ごみの対応においては、組合員一人ひとりが、環境局の職員として、市民生活を守るという強い使命感を持ったうえで、この間、「直営」で培った経験とノウハウを活かし、「直営」の強みを、発揮したからこそ、迅速な対応に繋がり、成果を挙げてきたものと考えている。また、これまでの災害支援だけでなく、未曾有の状況を呈している今般の新型コロナウイルス感染症への対応についても、緊急的な他センターへの応援対応を含め、現場総体で一丸となって尽力し、業務の継続を図ってきた。局業務の輻輳も想定されるが、こういう状況であるからこそ、労使協議を適切かつタイムリーに行うことで、業務遂行における安全衛生や勤務労働条件について万全を期することができ、業務に従事する組合員が、十分なパフォーマンスを発揮できるものと考えているから、改めて、引き続きの協議及び情報提供を求めておく。また、今後新型コロナウイルス以上の感染力の強い感染症が発生することも考えられるため、そういった際に迅速に対応できるよう、最悪の事態をも見通した対応マニュアルの整備、必要な被服・安全防护具等の備蓄についても検討を進めていくよう求めておく。

次に、局長より、改革プラン策定にいたる経過もふまえ、取組状況についての局としての認識を述べられたが、我々はこの間、市民サービスの向上は当然のことながら、組合員の雇用の確保と生活と権利を守る立場から、改革プランの達成に向け、協力してきたところである。我々は、家庭系ごみ収集輸送事業は、災害時での対応をはじめ公共関与が必要な事業であると考えているから、引き続き「直営」を基本とすることを求めるとともに、今後の廃棄物行政は、コスト論のみの議論ではなく、市民の生活環境を守る、サービスの質を向上させていくという観点も踏まえた総合的な検討を引き続き行うよう求めておく。

次に、労使協議について述べたいと思う。諸課題解決に向けては、労働組合、職制相互の協力により乗り越えるべきと認識しているが、労使の信頼関係がなければ、成り立つものではないと考えている。労働組合としては、その信頼関係を構築するには、組合員の勤務労働条件に係る事項のみならず、勤務労働条件に密接に関連する事項については、職制として労使協議、情報提供を尽くすこと、労働組合としてもおかれている状況を認識し、是々非々の協議を行うことが必要であると考えから、平時であつても、緊急時であつても、誠意をもって、協議を行うよう求めておく。特に、労働安全衛生やワーク・ライフ・バランスの推進についてであるが、組合員の平均年齢は、50歳を優に超えている。近年の猛暑日の増加、車両積載量の増に伴う、1台あたりの収集量の増等、作業環境は年々厳しくなっていると言わざるをえない。そうした中、引き続き、直営での強みを発揮していかなければならないから、組合員が、健康で業務に従事できるよう、被服、職場環境等、引き続き、改善に向けた協議を求めるとともに、作業遅延の解消、年次休暇の取得の促進について局として主体性を持って取り組むことを要請しておく。また、加齢による体力の衰えや公務能率の低下は誰にでも等しく現れる。こうした高齢職員に対して合理的な配慮を行うことも職制としては必要な対応であるということを認識し、今後の定年延長も踏まえ、高齢職員の知識と経験をより活かせる業務への配置を検討するなど、高齢職員の職域確保を局としても重点的に取り組むことを要請しておく。2021・2022年度は、緊急雇用として15年ぶりに技能職員の新規採用が行われたが、技能職員の平均年齢は、50歳を優に超えており、高年齢化が非常に進んでいる。今回の採用は2か年限りの措置であるものの、この間の新規採用者に対する業務の指導への協力を改めてお願いしたい。また、私たちの労働環境は先にも述べた通り、若手職員の力が必要である。この採用の流れを臨時的な措置として終わらせるのではなく、採用凍結を解除し、恒常的な採用を開始すべき段階に来ている。この点について、引き続き強く求めておく。

最後になるが、大阪市における廃棄物行政のあり方や、新たな廃棄物行政の確立に向けた取り組みを強めることとするが、当局としても、行政責任のもと、ごみの収集と処理の一体的対応を積極的に取り組まれるとともに、組合員の仕事に対するやりがいや、やる気を失わせないように、適切な処遇・労働環境の確保等について努力を重ねられるよう、強く要請しておきたい。なお、この時期をもって全ての事項を解決することには成りえないが、現時点での大綱的な判断を行うこととし、本日以降の精力的な取組と交渉・協議を重ね、誠意をもって対応されるよう改めて要請するとともに、本日までの局回答を基本的に了承することとする。この現業統一闘争については市従本部指令に基づく行動であるから、以降の取り扱いについてもそれに基づくものとなることを、あらためて申しあげる。

(局 側)

以上で、本日の交渉を終了する。