

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和4年12月1日（木）

局 側：環境局総務部長他

組合側：大阪市職員労働組合環境局支部 支部長他

（局 側）

ただいまから、「2023 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し入れ」をお受けする。

《 組合側から局側へ要求書手交 》

（組合側）

それでは、「2023 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。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あるから、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る。当支部においては、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るが、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る。そのためには、適切な要員配置が必要不可欠であるとする。2018 年度には「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た。環境局においても、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あるが、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うし、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よう環境局として、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く。また、環境事業センター等にて例年締結される「36 協定」についても遵守されるよう、年度替わり等の際には各職場の命令権者へ再周知を図っていただくよう求めておく。

環境局においては 20 年 3 月に策定された「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン 2.0」に基づき「普通ごみの午前収集の段階的な拡大」に伴う時差勤務の導入や、北部環境事業センターの閉鎖等、改革プランの達成に向けた取り組みが実施されてきたところである。こうした取り組みについては、職員の勤務労働条件に大きな影響を及ぼすことから、労働組合に十分な情報提供と協議を行うよう求めておく。また、新型コロナウイルス感染症については、関係局への異動による昇任欠員・応援派遣や兼務等の影響により、マンパワーに依拠せずには対応できない状況も発生す

る中、環境局内においても多数の職員が新型コロナウイルス感染症に罹患する事態となった。今後も、引き続き起こりうる新型コロナウイルス感染症による影響や、想定外の問題に起因し、勤務労働条件に与える影響が発生する可能性があることから、近年頻発する台風や地震などの大規模な自然災害対応を含む、非常時においても業務執行可能な要員配置が必要であると考え。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非常時対応業務そのものに影響する。課題の抽出・整理と改善や、今後起こりうる更なる非常事態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く。昨年5月に、事務職員への事務転任、事業担当主事補への職種変更及び事業担当主事への転任選考の応募者が減少傾向であること等を受けて、技能職員における転任制度等が見直しとなった。その結果、事務転任は昨年度をもって終了し、事業担当主事・主事補への受験については、筆記試験や論文がなくなるとともに、主事補期間のOJT等の研修期間が2年から1年へと短縮され、主事への転任ハードルは相当低くなったが募集人員に対して受験者数が非常に少ないのが現状である。また、事業担当主事の平均年齢を加味し、中長期的な視点で考えると事業担当主事の要員にかかる課題は、今後非常に大きなものとなり得るのは必至である。環境局としても、今年度の受験者数について分析し、昇任・昇格等の課題解決によって今後、受験者数が増加するような魅力ある主事・主事補制度となるよう関係先へと働きかけるよう求める。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つき行われるべきで、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た。本市の人員マネジメントについては、市政改革プラン3.1において、1・3号職員は市長が必要と認める本市重点施策の推進にかかる増員等を除き、増員しないとしており、原則として所属長マネジメントによる施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドで対応することとしているが、令和5年度に向けた人員マネジメントについては今、述べた内容に加え、コロナ対策業務の縮小・収束までの間、業務執行体制構築のために、一時的に人員を確保する必要があるとして、局・室から事務・技術の職員数の1%、環境局については4名を一時的な人員（協力要員）として集めるとしているが、年度当初から要員の欠員となるもので要員配置を軽視したものといえる。また、今年度、環境局でも発生した事案であるが、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するから、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く。今後の交渉にあたっては、環境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・配置を行いたい。

それでは、具体の要求につきまして、書記長より申し上げる。

1. 2023年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、執行体制の改編などを行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る情報を提供すること。
2. 労使合意を行った超過勤務時間数の上限設定や年次休暇取得の促進が、職員の負担とならな

いよう「仕事と人」の関係整理のうえで、適正な要員配置を含む実効ある取り組みを行うこと。
また、締結された「36 協定」が遵守されるよう各職場と連携を図ること。

3. 当局においても、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う人事異動により、一部の職場にて欠員が生じたことから、安全安心な行政サービスを提供する上で各課の人員体制も踏まえ、課題を検証し、大規模災害・感染症にかかる行政対応については、業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保すること。また、被災自治体への支援について、「仕事と人」への影響を検証し、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。
4. 育児休業等により欠員が生じた場合には、任期付職員制度をふまえ誠意をもって対応すること。
5. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから、慎重に検討すべきであり、「行政サービスへの最先端の ICT の活用」や「経営形態の変更」、「委託化」などといった課題については、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、十分な交渉・協議を行うこと。また、本日時点における休業者数、2022 年度末の退職予定者数を明らかにされたい。

(局 側)

それでは、本日時点で把握している、病気休職者・育児休業者及び産前産後休暇者数を申しあげる。病気休職者は4名、育児休業者2名であり、産前産後休暇を取得している職員はいない。次に、課長代理級以下の退職予定者数等について申し上げる。本日時点の年度途中退職者数並びに退職予定者数は、事務職員1名、技術職員1名、事業担当主事1名の計3名となっており、令和4年度末の定年等退職予定者数については、事務職員8名、技術職員2名、事業担当主事1名の計11名となっている。新型コロナウイルス感染症第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発生したところであり、現在も職員の感染者が増加傾向にあることから、今冬に到来が懸念される第8波への対応が求められているところである。こうした中、昨年度に引き続き、保健所体制を強化するための職員の応援や兼務を含む人事異動が実施され、異動及び昇任による欠員、日々出張などで継続的に欠員の埋まらない状態が続いている。このような状況にあっても業務が滞ることなく遂行できていることは職員、労働組合のご理解とご尽力によるところが大きく、この場をお借りしお礼申しあげる。

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、後日改めて回答するが、現時点の認識について述べさせていただく。

まず、要員配置と業務執行体制については、施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドを行い効果的・効率的な組織マネジメントに取り組むこととし、職員の健康に留意しつつ、必要な要員配置を図っていく。また、業務執行体制の大幅な改編など、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす内容については適宜情報提供を行ってまいりたい。次に、時間外労働については、各管理監督者は、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認識し、部下職員の労働時間を適切に管理することが必要である。支部からの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いく。また、実態の把握にあたってはＰＣログ管理支援システムを活用するなど、サービス残業に繋がりがねない私事在館の解消に向け取り組むとともに、各職場と連携し、職員の適切な労働時間を管理することで時間外勤務の縮減を図り、「36 協定」を遵守していく。

この間の災害時や感染症拡大等の非常時の対応についてであるが、大規模災害への対応について、当局では平成 29 年 3 月に「大阪市災害廃棄物処理基本計画」を定めるとともに、同計画を実施するにあたり、各担当部署の役割分担等を定めた「業務実施マニュアル」を平成 30 年 3 月に策定したところであり、本マニュアルに沿って初動体制を確保してまいりたいと考えている。また、新型コロナウイルス感染症に関しては、これまで、感染症拡大を防止するため、時差勤務による通勤緩和やテレワーク等による在宅勤務など、本市においても通勤ピークの分散や出勤者数の抑制のため、協力いただきながら感染拡大防止の取組を進めてきた。非常事態への対応については、日ごろから非常時を想定した業務の優先順位の精査や緊急時の連絡体制の確認等の備えが重要であり、今後も継続して課題の整理と改善に取り組んでいく。

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

（組合側）

ただいま、総務部長から現時点における回答を受けた。その中で、要員配置と業務執行体制については、効果的・効率的な組織マネジメントに取り組むとし、必要な要員配置を図る旨の回答をいただいた。これまで私たちは、繰り返しになるが、『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る。コロナ禍以前、連年にわたり要員配置数の見直しが繰り返し行われてきた中で、これまで事業が円滑に運営できているのは、組合員一人ひとりの献身的な努力により局事業が支えられていることを再度、確認しておきたい。

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おり、「要員問題」を含め、勤務労働条件に関わる内容については、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本日の交渉を終えたいと思う。

（局 側）

以上で本日の交渉を終了する。