

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和5年3月20日（月）

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）

昨年12月1日に受けた「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」に対する回答を行う。

《 局側から組合側へ回答書手交 》

回答書の詳細については職員課長から説明する。

1点目について、先の交渉の際にも回答したとおり、総務局から示された令和5年度に向けた人員マネジメントの基本方針では、市長部局の職員数については万博・IRの推進にかかる増員や児童虐待防止等の本市重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しないこととしている。当局における令和5年度の要員配置について、人員マネジメントによる職員数の削減は行わないが、令和7年1月を目途に、路上喫煙の市内全域の禁止に向けて取り組んでいくにあたり、分煙環境を整えるための喫煙所の整備など事業管理課（まち美化担当）で対応する業務が膨大となることから、総務局と協議し、昨年10月に増員した課長代理、係長級に加え、係員（事務職員）の増員等による体制強化を行っていく。また、事業担当主事補への職種変更等については、昨年度から選考方法を変更して実施しており、当局からは3名が合格した。しかしながら、応募者自体が少ないことに変わりはなく、今後の事業担当主事の退職による欠員補充が困難となることが想定される。令和5年4月から事業担当主事から係長級への昇任が可能となったことで、事業担当主事・主事補へ転任することへの魅力やモチベーションの向上を図るとともに、引き続き選考を行いつつ、主事制度にかかる課題を検証し、必要な要員を配置できるよう継続して総務局に働きかけていく。さらに令和5年度においても、当局の人員マネジメントとして施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドによる効果的・効率的な組織マネジメントに一層取り組むこととし、業務内容や業務量等の精査、各職員の業務量の平準化などの工夫を行うことにより、勤務労働条件の悪化につながらないよう、適正な要員配置に努めることはもとより、丁寧な取り扱いに努めていく。なお、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合には、必要な事項について、交渉・協議を行ってまいりたい。

2点目の超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進については、先の交渉で回答したとおり、各管理監督者が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、部下職員と十分にコミュニケーションを図り、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にく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。なお、2 月末時点での行政職員・事業担当主事・事業担当主事補の超過勤務時間合計時間数は、この間の保健所業務等への応援にかかる 542 時間を含め、29,709 時間、一人あたり 78.4 時間、昨年度の同時期での時間数は、29,331 時間、一人あたり 78.2 時間となっており、合計時間数は、プラス 378 時間、一人あたり時間数は、プラス 0.2 時間となっている。

3 点目の大規模災害・感染症への対応では、まず、大規模災害への対応について、本市では、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、当局において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。本マニュアルに沿い、初動体制を確保していく。また、今年度は被災自治体への職員派遣等を行っていないが、今後も、被災自治体への支援を実施する必要がある場合は、対応・対策を検討し、勤務労働条件に変更が生じる事項については、交渉・協議を行ってまいりたい。次に、新型コロナウイルス感染症についてであるが、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を抑制することで、感染拡大防止を進めてきたところである。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。現在、感染状況は収まりを見せつつあるとともに、本年 5 月 8 日からは「感染症法」における位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5 類」に引き下げられることが決定されたが、これまでの未曾有の状況にも対応できるよう業務継続し得る人員体制を確保していくことは非常に重要であると認識している。発災時の備えとしては、ルシアス・ATC 庁舎の全職員が自宅待機を余儀なくされたケースも想定して、令和 2 年 5 月に「新型コロナウイルス感染症患者の職場内発生時にかかる非常時継続業務の区別及び対応手順」を取りまとめ、環境事業センターにおいては感染症の急拡大を想定して、令和 4 年 1 月に「家庭系ごみ収集輸送事業 事業継続計画【感染症対策】」編を策定した。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。

4 点目についてあるが、育児休業等により欠員が生じた場合には、臨時的任用職員や育休任期付職員制度による代替措置を行うなど、状況に応じて対応していくので、ご理解をよろしくお願いしたい。

最後に 5 点目についてあるが、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉・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。

(組合側)

ただいま、総務部長より「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」に対する回答が示され、詳細について職員課長より説明を受けた。その中で、令和 5 年

度の要員配置については、人員マネジメントによる職員数の削減は行わないことに加え、路上喫煙の市内全域の禁止に向けた分煙環境を整えるための喫煙所の整備などに伴う事務職係員の増員、また、事業担当主事の欠員補充にかかる課題について説明があった。令和5年4月から事業担当主事から係長級への昇任が可能となったことについては、局として事業担当主事の現状把握に努め関係各所に働きかけていただいた事も大きな要因と考えている。先ほど職員課長からもあったが、引き続き主事制度にかかる課題等の分析を行い、退職にかかる欠員とならないよう、魅力向上に向け継続した取り組みを要請しておく。また、超過勤務時間数についても説明があった。残念ながら前年度に比べ、超過勤務時間が増加している。増加原因については分析等も必要だが、新型コロナウイルス感染症にかかる応援等が一つの原因と考えられる。5月以降、「5類」へと引き下げとなれば超過勤務時間数については減少傾向となる見込みではあるが、引き続き、あらゆる事態に対応できるよう、常に計画のバージョンアップを図り、市民生活を守るため最大限の取り組みを要請しておく。管理職には、超過勤務時間を、ただ減らすよう指示を行うだけではなく、マネジメント力をしっかり発揮しつつ、超過勤務時間削減に引き続き取り組んでもらい、そのうえで、今後も組合員の超過勤務時間数については、適宜、情報提供を求めたい。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あり、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あるが、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る一方、「献身的な努力」を基礎とした要員配置は考えられないことから、先の交渉でも申し入れている、「仕事と人」の関係整理に基づいた、いわゆる適正配置方式による適正な要員配置となるよう局としての努力を求めている。

最後に、今後、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ておく。その上で、本日の当局からの回答について、了解することとする。

(局 側)

以上で本日の交渉を終了する。