

職員の勤務労働条件について（小委員会交渉）

令和5年10月10日（火）

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）

6月14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「2024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点目についてであるが、本市では令和4年3月に策定した「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ところである。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。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ことから、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

続いて9点目の項目について、回答する。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いる。また、国を挙げて働き方改革の推進が求められている中、本年度当初には大阪市働き方改革実施方針が策定された。当局としても、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な課題であると認識しており、働く意欲・能力を存分に発揮できるよう、休暇取得の推進はもちろん、職員の労働環境等について、労働基準法や働き方改革の趣旨を踏まえ、当局として主体的に対応してまいりたいと考えており、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であるが、令和3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行われたところである。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

用職員比率が増加していることから、要求内容については、関係先に働きかけてまいりたい。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、今後とも、技能職員の業務実態等を踏まえ、再任用制度並びに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。

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いく。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たいと考えている。

14 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を含めた予防対策については、これまで時差勤務・在宅勤務を推奨しながら、出勤者数の抑制等の対策を講じてきたが、今後も感染症の拡大を注視し、状況に応じた対策を適宜講じてまいりたいと考えている。なお、本年 5 月 8 日以降、感染症法上の新型コロナウイルス感染症の位置づけが 5 類感染症に変更され、基本的対処方針及び業種別ガイドラインは廃止となったが、現在、新型コロナ感染者数は 8 月中旬から増加傾向にあったものが 9 月中旬より減少に転じているものの、インフルエンザ感染者は依然として増加傾向となっており、流行期に入っている。気を緩めることなく、引き続き「手洗い等の手指衛生」、「換気」、「三つの密」の回避」など基本的な感染対策に留意しながら事業運営に取り組んでまいりたい。

15 点目の項目についてであるが、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、令和 3 年に策定された「大阪市職員心の健康づくり計画（第 3 次）」及び「環境局心の健康づくり計画（第 3 次）」に基づき、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おり、ご理解とご協力をお願いしたい。

16 点目の項目についてであるが、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、令和2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、貸与年数は2年としているものの、各年度に1人1着を貸与してきたが、洗い替え等を踏まえ、昨年度及び今年度に限っては1人2着を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であるが、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2024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ため、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をおこなっている。新型コロナウイルス感染症の分類が5類となり、マスクの着用が緩和されたものの、生活様式に合わせたマスクの着用が現在も推奨されている。また、近年は熱中症による救急搬送や死亡事例などが多く、今年においても全国的に平年を超える暑さが続く状況となっている。引き続き、熱中症対策の強化を求めるとともに、「新型コロナウイルス感染症」におけるマスクの着用については、業務遂行において必要以上の制限をおこなわないよう、制度に沿った対応を求めておく。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貸与についても、より良いものとなるよう検証を行うよう要請をしておく。

定年引上げに伴う高齢期の雇用制度については、来年4月より段階的な定年の引上げがおこなわれる。高齢者の多様な働き方のニーズに応えるものとして「高齢者部分休業制度」や「定年前再任用短時間勤務制度」も新設されてきた。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、高齢期の働き方に対する選択肢の幅を広げるためにも、休暇の取得や希望する雇用形態を選択できる職場環境整備を図るよう求めておく。

次に、今年は災害動員に関わる対応として、8月15日に近畿地方を通過した台風7号に対し、大阪市では3号動員が発令されてきた。今回の3号動員については、支部の組合員は該当しなかったものの、近年は想定を超える大規模自然災害が頻発しており、災害対応動員が発生すれば組合員は昼夜を問わず業務に対応することとなる。災害発生時は現場判断に

よって、連続的な緊急対応をおこなう場面もある と認識するが、連続勤務による疲労は集中力の低下など公務災害の発生を助長させる要因となることから、十分な休憩時間の確保や長期間の対応時には勤務間インターバルの確保など、健康面に配慮した運用に努めるよう求めておく。

最後に、今後の事業のあり方については、労働組合との意見交換をおこなうよう求めておくとともに、組合員の勤務労働条件に関わる事項が発生する場合については、十分な交渉・協議をおこなうよう要請しておく。さらに、業務実態に応じた現業管理体制の構築や2級班員の補充については、より効率的・効果的な業務執行体制の構築が必要となることから、市民の安全・安心を踏まえた適正な要員配置をおこなうよう求めておく。

(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。また、長袖ポロシャツの貸与にあたっては、近年、厳しい暑熱環境下での作業となっていることを踏まえ、暑熱リスク軽減に向け熱吸収率が低い色のポロシャツの効果を検証してまいりたい。

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。

次に、災害発生時の対応についてであるが、3号動員体制については、大規模自然災害による動員体制の長期化にも対応できるよう、予め交代要員を定め、その交代要員の中から交代することを可とすることで、特定の職員に集中することのないよう本年9月に見直しを図った。環境管理部の技能職員で3号動員に該当する職員はいないが、災害時の対応は、時間外勤務や休日勤務が想定される。こうした災害発生時において職員の過重労働による健康障害を防止するためには、36協定を遵守することはもちろんとして、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。引き続き、職員の健康面に配慮し労働負担軽減に努めてまいりたい。

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、回答するのでご理解いただくよう、よろしくお願いしたい。

(組合側)

支部は、組合員が働きやすい職場環境が必要であると考えているところであり、現時点での考え方が示された項目は基より、その他の交渉事項についても今後継続協議を進めながら、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ておく。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。