

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和5年10月17日（火）

局 側：環境局長他

組合側：大阪市従業員労働組合環境事業支部 支部長他

（局 側）

ただいまから、去る、令和5年9月28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は、当局の業務遂行にも深刻な影響を及ぼしたが、こうした状況においても感染症対策としての事業継続計画に基づき、収集体制を維持し、事業を実施できたことは、各業務に従事している職員の日々の努力と、これまでの日常業務で積み上げてきた高い意識と自覚、職員の使命感と頑張りによるものが大きいものと考えている。この経験を活かすため、業務継続計画も本年7月に家庭系ごみ収集輸送事業 事業継続計画（感染症編）として更新したところである。法律上の位置づけは変わったが、感染症の脅威が一掃されたわけではないことから、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るので、ご協力よろしくをお願いしたい。それでは、各要求項目について、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、回答することとする。経過については、職員課長より申しあげる。

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」を目指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、この間、令和2年3月に策定した「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン2.0」に基づき、更なる「経費の削減」と「市民サービスの向上」に向けて、民間委託化の拡大や環境事業センターの統廃合、普通ごみの午前収集の拡大等に取り組んできた。令和5年度からの5か年については、「経費の削減」と「市民サービスの向上」の考え方を引き継ぐとともに、SDGsの考え方を踏まえ、「持続可能で効率的・効果的な事業運営」と「地域・市民・

事業者との連携強化」を目指した「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン3.0」に基づき、取組を進めていく。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へのマニュアルを整備してきた。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努めている。さらに、収集現場において高齢者をはじめとする市民の方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」の目標実現に向けた取組、斎場や中浜流注場業務を進める中で、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、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。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、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る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たが、近年の昇格選考状況を踏まえ、業務に支障を及ぼさない班員体制、設置数の見直しを検討してまいりたいと考えている。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、令和3年度で事務転任が終了し、主事補・主事転任を希望する

職員が少ないことは処遇面に課題があると当局で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りたい。

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。災害時の対応は、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、冒頭でも述べたとおり、業務継続計画は、位置づけと目的を明確化した上で、計画の発動、解除、出勤抑制基準やステージ移行基準を整理し、更新している。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。昨年度はいわゆる空調服の有効性の検証として各業務において試行着用を行ったが、有効性が認められた業務については、導入に向け関係先と調整を進めるとともに、今後も熱中症予防の観点から暑熱対策として有効な方策の検討を継続して行ってまいりたいと考えている。また、公務上の交通事故防止対策の充実・強化も非常に重要な課題であり、引き続き運行管理システムや民間の安全運転研修等を有効活用しながら、交通事故の防止と運転マナーの向上に努めてまいりたい。さらに、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。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主体的に対応してまいりたい。なお、令和5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。

令和5年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、5.40日であり、昨年度の同時期は4.74日となっている。同様に夏季休暇の取得日数は4.98日となっている。

続いて、8点目の項目についてであるが、冒頭で述べたとおり、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。

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に対し、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、改善を図っている。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、昨年度に環境事業センター及び斎場において有効性の検証を行った。さらに、長袖ポロシャツの貸与にあたって、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た熱吸収率が低い色のポロシャツの効果を検証し、検証結果は適宜、情報提供していく。今後も引き続き、職員の作業負荷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たいと考えており、災害発生時や感染症防止に対応し得る被服や安全保護具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、検討してまいりたい。

（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26日、9月28日に申し入れた「自治労現業統一闘争に関する要求書」の内容のとおりであることから、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。

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、2021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、2020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た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おり、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あるため、災害発災時や感染症防止に迅速に対応できるよう、必要な被服・安全保護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踏まえ、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。また、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おり、局における技能職員の「直営」体制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。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ことから、平時であっても、緊急時であっても、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、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ことから、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、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。2023年度から、技能職員の新規採用が開始されたが、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。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。引き続き新規採用者の継続とすべての職域への採用拡大を強く求めておく。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、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ておく。

(局 側)

以上で、本日の交渉を終了する。