

## 職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和6年2月14日（水）

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、「2024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、「2024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・廃棄物行政は言うまでもなく、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考え。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組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るよう求めておく。

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及び、その後の勤務開始時間の変更や、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組が実施されてきたところである。こうした取組については、職員の勤務労働条件に大きな影響を及ぼすことから、今後も職員の勤務労働条件に関わる事項が発生した場合には、引き続き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。この間のコロナ対応業務に関わっ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想定外の問題についても、勤務労働条件に影響を与えないよう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。また、ここ数年、各鉄道会社において台風などで激しい風雨などが予想される際に、広範囲にわたる路線において計画運休が実施されることが多くなってきた。昨年8月にも台風7号が接近した影響により広く計画運休が実施されたところである。出勤困難となった職員がテレワークにより業務を行うことができる環境整備や、特別休暇の取得にかかる課題整理についても取り組むよう求めておく。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。

22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結果、主事への転任ハードルは相当低くなったが、効果は出ていない。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。また、事業担当主事の要員課題については環境事業センターの要員課題となる。この点について方向性があれば、示してもらいたい。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基づき行われるべきで、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。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・配置を行われたい。

それでは、具体の要求について、書記長より申し上げる。

《 申入れ文書を読み上げ 》

(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6名、育児休業者2名、産前産後休暇取得者は1名となっている。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2名、技術職員6名、薬剤師1名、事業担当主事1名の計10名となっており、令和6年3月末の暫定再任用非更新者数については、雇止めとなる者を含め、事務職員3名、薬剤師1名、事業担当主事2名の計6名となっている。

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。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、ご協力をお願いしたい。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、冒頭の要望内容も含め、現時点の認識について述べさせていただく。昨今、社会的な課題として「働き方改革」が進められる中、昨年度末に副市長がリーダーとなり、本市の働き方改革のビジョンとなる「新しい働き方の絵姿」として「大阪市働き方改革実施方針」が策定された。方針では「ひとりひとりを大切にす職場」をめざして種々の制度、職場風土、職場環境の改善に向けて取り組むこととされており、環境局でも様々な職種、職位、職歴、年齢層、ライフステージの職員にとっての、それぞれの働きがいや理想の働き方、ワーク・ライフ・バランスに対する意見交換を行うことなどを目的に、今年度既に9回のブレインストーミングを実施した。私も参加しているが、頂いた意見としては、連続休暇の取得義務化、フレックスタイムの導入、テレワークの利用促進、柔軟な育児休業制度、チャットGPTの導入など本市制度に関する意見、会議の時間が長い、スケジュール共有が徹底されていない、超過勤務が多い、核となる職員に業務が偏るなど職場風土に関する意見、スタンディング会議テーブルの設置、PC性能の向上、職場の老朽化の改善など職場環境に関する意見があがっていた。一方で、ワーク・ライフ・バランスは人それぞれ、用事がない日に休みたいと思わない、多少、自分に業務が偏っても働きがいを感じているから構わないといった意見もあった。職員の健康に留意しつつ、こうした生の意見を参考にしながら、施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドを意識し、必要な要員配置を図ってまいりたい。また、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。さらに、今年度より一部の育児休業等取得者の代替措置として本務職員が配置されているが、次年度は病気休職の欠員による繁忙状況を考慮し、本務職員の代替措置を総務局に要望していく。いずれにしても、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、今後も適宜情報提供を行ってまいりたい。

次に、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、新型コロナウイルスを含む感染症に対する業務継続計画については、令和5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、本計画の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、更新したところである。非常事態への対応について、天災等で出勤が困難となった場合にテレワークが利用できる職場環境、若しくは出勤困難者が休暇を取得できる体制作りに向けて、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業務対応マニュアル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まいりたい。さらに、事業担当主事補への職種変更等については、令和3年度から選考方法を変更したが、ご指摘のとおり応募者は依然として少なく、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月には本市で初めて事業担当主事から係長級への昇任者を配置できたことから、現職の事業担当主事・主事補のモチベーション向上を図ることができたと考えているが、事業担当主事・主事補の担い手が枯渇している状況は変わっていない。また、

今年度、新たに主事補となった職員の中には適性がないと転任を辞退する者もいるため、事業担当主事としての質を確保していくことも難しいと考えている。今後、事業担当主事の退職が重なった場合に事業運営が困難とならないよう、引き続き募集に尽力しつつ、退職欠による要員不足をいかに埋めていくか、主事制度にかかる課題を検討し、改善について総務局と協議してまいりたい。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、適宜協議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、「働き方改革」にかかる取組として、ブレインストーミングの手法を用いた、ワーク・ライフ・バランスに対する意見交換会について説明を受けた。総務部長からもあったが、交換会で得た意見を大事にして組合員がより健康的に、不安を感じることなく、前向きに職務に邁進できる職場環境の構築に努めてもらいたい。また、事業担当主事の欠員補充に対する現状の見解として、主事制度の課題・改善について関係先との協議を行っていく旨の回答を受けた。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るよう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。