

職員の勤務労働条件について（小委員会交渉）

令和6年10月15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12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「2025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6年3月に策定した「新・市政改革プラン」において、取り組み方針の1つとして、「持続可能な行財政基盤の構築」を掲げ、行政資源の管理の徹底により、今後の社会経済情勢の変化、市民ニーズの変化に柔軟に対応できる行財政基盤の構築を図ることとし、引き続き、人員マネジメントの推進等に取り組むこととしている。

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、勤務労働条件に関する事項に変更等が生じる場合は、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。

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、令和5年3月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、定年延長については、「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まいりたい。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おり、今後、新興感染症等が流行した際の感染防止についても、状況に応じた対策を適宜講じてまいりたい。

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・図書の一時的貸し出し、「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、令和6年4月1日に「改正気候変動適応法」が施行され、これまでの「熱中症警戒アラート」に加え、暑さ指数が「35」に達すると予測される場合には「熱中症特別警戒アラート」が発表されることとなった。これまでのところ、実際に「熱中症特別警戒アラート」の発表に至っていないが、本年度も、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、「熱中症予報板」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まいりたい。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、洗い替え等を踏まえた着数を貸与しており、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 2025 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、昨年同様 2024 年も連日 35℃を超える猛暑日が続き熱中症による救急搬送者数も増加している。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きたところである。引き続き、情報発信・注意喚起や備品等の点検・交換はもとより、職場実態に即した熱中症対策の強化を求めておく。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、今年 4 月より段階的な定年の引上げがおこなわれている。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。また、定年の引き上げにより、加齢に伴って組合員の身体能力にも低下が生じることから、誰もが心身の健康を保持し 65 歳まで安全で安心して働くことができる職場環境整備を図るとともに、高齢層職員の安全衛生対策を講じるよう求めておく。

次に、自然災害対策についてであるが、今年については 1 月 1 日に能登半島地震が発生し、9 月 21 日には、再び能登半島で豪雨災害・土砂崩れが発生するなど、相次ぐ災害に見舞われ復旧・復興は遅々として進まない状況である。そうした中、自治労は被災自治体メンタルヘルス実態調査をおこない、被災した自治体職員の過酷な労働実態が明らかとなっている。災害による業務量の増加やカスタマーハラスメントが大きな問題となっており、人員不足による長時間労働が常態化するなど職員のメンタル不調に拍車を掛けている。大阪市においても、今後予想されている南海トラフ地震が発生すれば、同様の状況が想定され、職員のみならず行政の停滞が公共サービスの提供にも影響を与え、市民にとっても不利益となる。改めて、災害時における自治体職員の必要性和人員確保の重要性を認識するとともに、市民の暮らしを守ることができるまちづくりに向けた業務執行体制を構築するよう要請しておく。また、引き続き災害動員にあたっては組合員の安全の確保はもとより、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まいりたい。また、長袖ポロシャツを含め、作業実態に応じた被服等の貸与については今後も引き続き検討してまいりたい。

定年延長については、加齢による体力・身体能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まいりたい。

次に、災害発生時の対応についてであるが、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、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ことから、いずれの諸課題についても引き続き検討していく必要があると考えており、地域・区役所とも連携した取組を進め、職員の健康面への配慮、労働負担軽減となるよう努めてまいりたい。

(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、ワーク・ライフ・バランスの実現、安全衛生対策、心の健康問題、保護具の充実等の職場環境整備等、現時点での考え方が示された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。