

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和7年1月27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）

ただいまから、「2025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」を受けする。

《 組合側から局側へ要求書手交 》

（組合側）

それでは、私の方から、「2025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・廃棄物行政は申し上げるまでもなく、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ます。

「働き方改革関連法」により、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り組み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く。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、各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、各職場の命令権者へ十分に周知を図っていただき、万が一「協定」で定めた以上の超過勤務が発生する見込みとなった際には、事前に労働組合と協議を行っていただきたい。

超過勤務については、具体的には事業管理課路上喫煙対策担当において非常に過酷な労働状況になっていると聞いている。また、東北環境事業センターにおいても超過勤務が36協定に定める30時間を超過するため、50時間まで超過勤務時間数の上限を延長するための交渉を複数の組合員について、のべ7回重ねている。これらの職場の現状と局の見解について示していただきたい。

環境局においては、2023年度から2027年度までの5年間を対象に「家庭系ごみ収集輸送事業

改革プラン 3.0」を策定し、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めざすとしている。事業運営に関わる内容として、西部環境事業センターを閉鎖することを念頭に、南部環境事業センターをはじめ、環境事業センター全体の老朽化対策を含んだ取り組みについて、準備も進みつつあると思うが、こうした取り組みは、職員の勤務労働条件に大きな影響を及ぼすことから、労働組合に十分な情報提供と協議を行っていただくよう求めている。

ここ数年は、新型コロナウイルス感染症により多くの職員が出勤停止となったことや、台風など自然災害による鉄道会社の計画運休が頻繁に実施されるようになった。このような職場に出勤し難い事態の発生に向けてテレワーク環境の整備や、あらゆる事態を想定した計画の策定を行い、さらに、職員へ事前に周知しておくことが重要であるとする。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。非常時においても業務執行可能な要員配置を行い、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いる。

令和4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、応募者が増加する等の効果は出ていない。事業担当主事の平均年齢を加味し、中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直結している。主事の要員課題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」の慎重な関係整理を行いつつ、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、具体的な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・配置を行いたい。

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ます。病気休職者は6名、育児休業者8名、産前休暇取得者は2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は、技術職員2名、事業担当主事1名の計3名、令和7年3月末の定年退職者数は、事務職員7名、技術職員3名、薬剤師1名、事業担当主事2名の計13名、また、令和7年3月末の暫定再任用の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、技術職員1名、の計4名となっている。

次に、超過勤務について、「大阪市職員就業規則」及び「職員の勤務時間等に関する規則」では月の超過勤務時間数の上限は労働基準法にならい45時間と定めており、年間6回までこれを超えて超過勤務を命じることができる。指摘のあった、事業管理課路上喫煙対策担当においては課長を除く13名の本務職員の月平均の超過勤務時間数が35時間超となっており、非常に超過勤務が多くなっていると認識している。12月末時点で月45時間を超える回数が上限の6回に達している職員が2名、5回となっている職員が2名となっており、上限回数が6回に達している職員については、月の超過勤務時間数を職員課でも逐次把握し、管理監督者に対して業務の調整を指示するとともに、45時間を超えないよう超過勤務命令の禁止命令を局長から命じている。

36 協定締結職場においては、月の超過勤務時間数の上限は協定で30時間と定めており、年間6回までこれを超えて50時間まで延長することができる。指摘のあった、東北環境事業センターにおいては主事の超過勤務が他のセンターに比べて多くなっているが、12月末時点で月30時間を超える回数が5回以上となっている職員はいない。

昨年1月に発生した能登半島地震に伴う被災地での避難所運営等の支援業務に従事するため、昨年4月から6月にかけて、当局からも石川県輪島市等へ職員を派遣した。避難所の運営業務においては、不慣れな交代制で夜間も勤務していただいたが、貴組合のご理解と職員の尽力により、被災地の復旧・復興等に大きく寄与したものと考えており、この場をお借りし改めてお礼申しあげる。

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、現時点の認識について述べる。

働き方改革についてであるが、本市においても、「ひとりひとりを大切にする職場」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を方針とする「大阪市働き方改革実施方針」を策定しており、様々な取組を進めている。1週間あたりの勤務時間が38時間45分となるように、勤務時間を柔軟に割り振ることができる「フレックスタイム制」の導入、7月から9月の間に夏季休暇を取得することが困難であると認められる職員について、取得可能期間を6月から10月までに拡大する「夏季休暇制度の改正」、ボランティア活動を行う場合において、これまでは無給の職務免除としていたところであるが、有給の「ボランティア休暇」が導入されている。育児や介護などの事情やライフステージの変化にも柔軟に対応しながら、職員が安心して働き続けることができるよう、これらの新たな制度の活用を推進してまいりたい。また、昨年度より育児休業等取得者の欠員の代替措置として、今年度は病気休職の欠員の代替措置として、一部ではあるが、それぞれ本務職員が配置されており、次年度以降も引き続き、本務職員による代替措置を総務局に要望してまいりたい。

先ほど職員課長から報告があったように、事業管理課路上喫煙対策担当においては本年1月27日から全市域で路上喫煙禁止とし、条例違反者への過料徴収を拡大することから、それに伴う業務増について増員の協議を総務局と行ったが、全市的に万博関連事業への増員の必要性があり、要望どおりの配置とならなかったことから臨時職員等を採用して対応しているものの、超過勤務が相当な時間数生じている。来年度に向けては職員の心身の健康が害されないよう、業務量に応

じた適正な配置数を改めて検討し、再度総務局に要望してまいりたい。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、当局が推し進める「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン 3.0」の取組の一つとして、環境事業センター全体の老朽化対策を含んだ統廃合計画を検討しているところであるが、センターの統廃合については通勤はもちろんのこと作業計画の見直しに伴う超過勤務等を含め、職員の勤務労働条件に影響を与えることは認識しており、今後も必要な情報提供と協議を行ってまいりたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

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、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ると考えている。そうした備えを個々の職員が認識していないことのないよう、職員への周知方法も含め、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、今年度は4名の応募があった。しかしながら、今後も同様の応募状況が続くとは見込み難く、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し、今年度も1名の昇任者を配置できたことから、現職の事業担当主事の方のモチベーションについては、一定程度、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。主事制度にかかる現状と課題については、今年度に総務局とこれまでの経過や認識を改めて共有し、今後の対応や改善策の協議を始めている。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、引き続き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する。

(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。

この間、大阪市では「働き方改革」の一環として、説明頂いたような「フレックス制度」や「ボランティア休暇」など様々な制度が誕生している。そのこと自体は前向きにとらえているが、本当に制度を取得できる職場風土にあるのか、という点が非常に大事だと考える。制度があっても、仕事に追われて使えない、職場の雰囲気と言い出せるものではない、そうした状況では、本当の意味での「働き方改革」とはなりえない。引き続き、風通しの良い職場となるよう取り組んでいただき、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いただきたい。

また、環境事業センター全体の統廃合計画についてであるが、勤務労働条件に大きく関わる案

件になってくると思われる。可能な限り計画案の時点で労働組合へ情報提供を行っていただき、発生しうる課題について協議を行うことが重要である。市民生活、組合員の勤務労働条件を低下させないことを十分に考慮したうえで計画を策定いただくよう求めておく。

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っていただくことを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。