

職員の勤務労働条件について（本交渉）

令和8年3月18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）

本年2月5日に受けた「2026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」に対する回答を行う。

《 局側から組合側へ回答書手交 》

回答書の詳細については職員課長から説明する。

1点目についてであるが、新・市政改革プランにおいて示されているとおり、市長部局の職員数については、本市重点施策の推進にかかる増員や臨時的増員等、市長が特に必要と認める場合を除き、原則として増員しないこととしている。令和8年度においても、当局の人員マネジメントとして施策・事業のスクラップ・アンド・ビルドによる効果的・効率的な組織マネジメントに一層取り組むこととし、業務内容や業務量等の精査、各職員の業務量の平準化などの工夫を行うことにより、勤務労働条件の悪化につながらないよう、適正な要員配置に努めてまいりたい。

また、事業担当主事補への職種変更等については、令和3年度から選考方法の変更を行い、昨年度の4名に続き、3名の応募者があった。しかしながら、依然として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見込まれる。令和5年4月に事業担当主事から係長級への昇任者を配置して以降、毎年1名の昇任者を配置できていることから、事業担当主事・主事補のモチベーション向上を一定図ることができていると考えているものの、事業担当主事・主事補の担い手が不足している状況は変わっていない。事業担当主事制度については、「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、主事制度にかかる現状と課題については、これまでからも総務局と認識の共有、協議を進めており、事業担当主事補の募集に尽力しつつ、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、退職欠による要員不足をいかにして埋めていくか、引き続き、総務局と協議してまいりたい。なお、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合には、必要な事項について、交渉・協議を行いたいと考えており、ご理解とご協力をお願いする。

2点目の超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進についてであるが、先の交渉で回答したとおり、「大阪市働き方改革実施方針」に基づき、「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とし、全管理監督者が職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの推進に主体的に取り組むとともに、部下職員と十分に

コミュニケーションを図り、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まいりたい。また、テレワーク等の促進がサービス残業につながらないよう、PCログ管理支援システムを活用するなど、適宜、労働時間の把握に努めつつ、適切に管理することで時間外勤務の縮減を図り、「36 協定」を遵守してまいりたい。なお、令和8年2月末時点での行政職員、薬剤師、事業担当主事・事業担当主事補の超過勤務時間の合計時間数は、28,411時間となっており、一人あたりに換算すると73.2時間、一人ひと月あたりの時間数は6.7時間となる。昨年度の同時期での時間数は、34,196時間であったので、一人あたりに換算すると86.4時間、一人ひと月あたりの時間数は7.9時間となり、比較すると合計時間数はマイナス5,785時間、一人あたりの時間数はマイナス13.2時間、一人ひと月あたりの時間数はマイナス1.2時間となっている。

次に3点目についてであるが、昨年3月に策定した持続可能な運営体制の構築をめざす「新しい環境事業センターについて」に基づき、取組を進めているところであるが、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、種々の課題を解決しながら本取組を進めるにあたっては、貴支部のご理解と職員の尽力なしには実現できないものであり、ご協力をよろしくお願ひしたい。また、デジタルツールを活用した業務効率や生産性の向上など、職員を取り巻くデジタル環境は急激に変化しているものと認識している。いずれにしても、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、引き続き、交渉・協議を行いたいと考えており、ご理解とご協力をお願ひしたい。

4点目の大規模災害や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応についてであるが、非常事態への対応については、大規模災害や感染症拡大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を備えるとともに、そうした備えを個々の職員が認識できるよう、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。

また、今後も新たな被災自治体への支援を実施する必要がある場合は、これまでの経験を踏まえ、対応・対策を検討し、勤務労働条件に変更が生じる事項については、交渉・協議を行ってまいりたいと考えており、ご理解とご協力をよろしくお願ひしたい。

5点目の長期的な新規採用計画についてであるが、「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、退職者数の増加に伴い技術継承にも影響があることについては認識しており、引き続き、総務局と協議を進めてまいりたい。

最後に6点目についてであるが、育児休業による欠員が生じた場合若しくは欠員が見込まれる場合には、本務職員による代替を基本とし、本務職員による代替ができない場合は臨時的任用職員や育休任期付職員制度による代替措置を行うなど、状況に応じて対応してまいりたい。また、病気休職の欠員による代替措置についても、次年度以降も引き続き、同等の措置を総務局に要望してまいりたい。

(組合側)

ただいま、総務部長より『2026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』に対する回答が示され、詳細について職員課長より説明を受けた。

その中で、次年度の要員配置については、市長が特に必要と認める場合を除き、原則として増員は行わないこと、また、事業担当主事の欠員補充にかかる課題について説明があった。

これらは近年の継続した課題になっており、とりわけ、事業担当主事の欠員補充については、今後、退職に伴う欠員の補充が一層困難になることが見込まれていることから、事務職員による補充も含め、総務局等に対して強く要望し、必要な要員の確保に努めていただきたい。

超過勤務時間数についても説明があった。今年度については前年度に比べ超過勤務時間数はやや減少したが、ほぼ横ばいであると言える。職制として組合員に対しては超過勤務時間を、ただ減らすよう指示を行うだけではなく、マネジメント力をしっかり発揮する中で、超過勤務時間削減に取り組んでいただきたい。そのうえで、今後も組合員の超過勤務時間数については、適宜、情報提供を求めたいので、引き続きよろしく願います。

持続可能な運営体制の構築をめざす「新しい環境事業センターについて」触れられたが、非常に大きな変化をもたらす取り組みとなる。基本の交渉は職従協議会として行うこととなるが、市民サービスや組合員の勤務労働条件の低下を伴うことが決してないように実施し、今後、労使協議および情報提供に尽くしていただくよう求めておく。

組合としても、取り巻く諸状況について認識しているところであり、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いるところであるが、この間、組合員一人ひとりの『献身的な努力』によって、局事業が支えられていることは否めない事実である一方、『献身的な努力』を基礎とした要員配置は考えられないため、先の交渉でも申し入れている、『仕事と人』の関係整理に基づいた、適正な要員配置となるよう局としての努力を求めておく。

最後に、今後、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、本日の当局からの回答について、了解することとする。

(局 側)

以上で本日の交渉を終了する。