

建設局総務部事業管理担当課長、職員課長以下、市職建設局支部長以下との予備交渉

令和5年12月18日

「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」及び、「労働安全衛生・職場環境改善に関する申し入れ」について予備交渉（議事録）

【局（総務課事業管理担当）】

ただ今から予備交渉を始めさせていただきます。

今般、市職建設局支部より、「2024年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」及び「労働安全衛生・職場環境改善」に関する申し入れを行いたい旨、要請があったところである。

「2024年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」については、去る9月4日に、総務局と市職本部間において、令和6年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件に関する交渉が行われ、9月5日付けで総務局より各所属に交渉委任されているところであり、その趣旨に則って対応してまいりたい。

また、当該申し入れにあつては、市職建設局支部側より申し入れ書の手交を行いたい旨の要請があったことから、予備交渉において申し入れ書の手交を行うこととする。

「労働安全衛生・職場環境改善」については、大阪市労使関係に関する条例第3条、同規則第4条に規定する交渉事項であることから、申し入れ書の手交については、本予備交渉において決定する本交渉において行うこととする。

それでは、「2024年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」について、建設局支部より職員課長へ申し入れ書の手交を行っていただく。

（支部長から職員課長に申し入れ書を手交）

【支部】

それでは、「2024年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」について申し入れを行う。

（以下、申し入れ内容）

道路・橋梁・河川・下水道・公園は、都市基盤を支え、市民生活の基本となるライフラインであり重要な役割を担っている。市民ニーズをよりの確に捉え、市民が安全・安心・快適に生活するためには、市民や事業者と共に施策を推進することが求められています。また、効果的な施策事業推進に向け、これまでの課題分析を踏まえた、中長期的な視点での執行体制が重要であり、行政サービスの質や水準を確保し、その業務内容・業務量に見合った要員配置が必要と考える。

市職は9月4日の第1回団体交渉において、「2024年度要員確保に関する申し入れ」を行い、支部へ交渉委任されているところである。また大阪市では「市政改革プラン」において「市重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しない」としているが、この間のコロナ対応業務でも明らかなように大阪市総体として要員が不足しており、職員数にかかわるプランの考え方は市民の健康や生命を守る観点からすると破綻している。

局の要員配置については、事務事業の再構築や組織執行体制の改編、さらには市民サービスの低下や勤務労働条件の後退につながらないように、局の事業運営と業務執行体制や危機管理・災害対策を見据えた要員の配置を基本とすべきであり、法令遵守はもとより、「仕事と人」の関係に基づいた具体業務の精査を十分に行之、職制責任の責務として、職員の勤務労働条件が履行できる職場づくりを行い、円滑な業務執行を確保する必要がある。

いずれにしても、2024年度の業務執行体制の内容によっては、職員の勤務労働条件に大きく影響することから、地方公務員法第55条にもとづいて、勤務労働条件の確保に関する申し入れを行うので、交渉事項として誠意を持って対応するよう求める。

(1) 業務執行体制に関する申し入れ

① 2023 年度の要員配置については、条例を理由に管理運営事項で行うとし、予備交渉において、交渉事項に該当しないと判断されたが、2023 年度要員配置においては、勤務労働条件に影響を及ぼす事象が発生したのか、お聞かせいただきたい。

② 2024 年度事務事業と業務執行体制については、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は交渉・協議を行うとともに、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編等を行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る十分な情報提供をすること。

③ 2024 年度（令和 6 年度）に向けた人員マネジメントについて、「重点施策の推進にかかる増員等を除き、原則として増員しない」と示される中で、建設局運営方針によれば、①都市基盤施設の高齢化、②震災・風水害に備えた都市基盤施設の機能拡充、③活力あふれる都市空間の実現に向けた御堂筋整備、都市交通の充実に向けた連続立体交差事業や万博会場となる夢洲までのアクセス向上に資する道路整備事業等の主な戦略に取り組む、④ 3 つの経営課題を効率的・効果的に行うために ICT 等先端技術を活用し、都市インフラに関するデジタル化を着実に推進させる必要から、これらを執行するにあたって事業費の増加に伴い、職員一人に課せられる業務負荷は大きくなり続けていと考えている。

これらの社会資本を着実に整備する一方で、働く職員の勤務・労働条件を履行するための局としての考え方をお聞かせ頂きたい。

また、2025 年国際博覧会（万博）の開催及び、2028 年の I R の開業に向けて、都市基盤を構築する建設局事業として、臨海事業や淀川左岸線事業等重要なプロジェクトが進められる中で、膨大な量の業務が進められている。このような長期にわたる事業実施にあたる、機能的・効率的・持続的な業務執行体制について検討し、適切な要員配置・計画的な人事異動を行うこと。また、通常業務としての市民の生活基盤を支える業務への影響が生じることがないよう、局として全体事業を見据えた適切な要員を行うこと。

④ 新型コロナウイルス感染症については 5 類感染症と位置付けられたが、今回の経験を踏まえ、今後、不測の事態でも対応できる体制づくりを整えるため、業務量を十分に精査し、勤務労働条件が履行できる業務執行体制を構築すること。

⑤ 2018 年 6 月に働き方改革法案が可決され、長時間労働の上限として、年間 720 時間が上限とされるなど、法整備がなされた。人事院においても、人事院規則の中で長時間労働の縮減に向けて、同様の規則改正がされる中で、地方公務員についても、国家公務員に係る人事院規則の改正内容を踏まえ、適切な措置を講ずるよう総務省より事務連絡が通知されている。こうした中で、大阪市の「令和 4 年度所属別時間外勤務時間一覧」によると、建設局においては上位に位置しており、連年にわたって高水準で推移している状況が顕著となっている。職場によっては、700 時間を越える職員が存在していることから、このような状況を踏まえ、「仕事と人」の関係整理を行い、超過勤務の縮減に向け、業務量の見直しや要員配置を含む実効性のある改善を行うこと。

⑥ 働き方改革関連法の施行により、時間外労働の上限規制を超えた場合においては、罰則規制が設けられている。このような労働法制の整備が進む中で、本市における超過勤務命令者は課長代理級となっており、職責の整理が必要と認識しているが、局としての考え方をお聞かせ頂きたい。

⑦ なんば広場（仮称）や大公園等で行われるイベントの遂行にあたっては、関連する業務

を把握し、勤務労働条件に影響を及ぼす事象を生じさせない体制を構築すること。

⑧ 経営形態の見直しに関し、2017年4月から「クリアウォーターOSAKA(株)」、2021年4月から「(地独)天王寺動物園」での業務が行われており、職員を派遣しているが、それぞれの派遣先において、勤務労働条件に関わる諸課題については、早期解決し派遣職員の勤務労働条件が確保されるよう、事業主との協議を行うと伴に、派遣されている職員の勤務労働条件に影響を及ぼす事象があれば迅速な協議を行うこと。また、派遣対象者に対し十分な説明を行うと伴に、当局からの全派遣対象者に対しても同様の対応を行うこと。

⑨ 事業担当主事制度については制度実施にあたり職域の制限がある制度となっているが、主事が誕生し12年が経過している。また、今年度より事業担当主事が係長昇任を受けたことから、改めて今後の施策や職責を含めた考え方をお聞かせいただきたい。

⑩ 大阪市の広域行政を大阪府に一元化する条例案が成立され、当局においては、2021年12月に、「大阪府下水道ビジョン」、公園においては、「大阪パークビジョン」が取りまとめられた。今後、府市連携により新たに業務が生じる場合については、適切な要員配置を行い、勤務労働条件に影響を及ぼす事象を生じさせないこと。

⑪ 2020年4月から設置されている「会計年度任用職員」については、常勤職員の職務内容・職責と異なる必要があり、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置すること。また、制度趣旨に則した予算確保を行うこと。

⑫ 法令などにより有資格者等の基準が定められている職場に対して、基準配置はもちろんのこと、すべての労働基準が維持できる要員を確保すること。

(2) 体制充実に関する申し入れ

① 業務上必要となる有資格者数の充実を行うこと。

② 今年の3月に策定された「働き方改革実施方針」の中で「長期休業者があった場合、本務職員での代替を確保することや、突発的な事態等に対応するための年度途中での採用についても検討します」とあるように、育児休業時等長期休業者における本務職員での代替要員等の確保については、十分職場実態を把握し、時期を逸することなく、制度を活用すること。また、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて、引き続きとりくむこと。

③ 派遣先団体が健康管理を担うことになる他都市等への派遣職員については十分に配慮すること。

④ 定年の引上げに伴い、引上げ期間中は定年退職者が2年に一度しか生じないことや、役職定年制が導入されたことから、単なる人数による配置ではなく、技術継承の観点からも、「仕事と人」とのバランス・職員年齢構成・ポスト枠等の在り方を踏まえ、組織活力を維持しつつ、職員の能力を十分活用することができる、業務執行体制を検討すること。

⑤ 働き方の変化に伴い、近年、勤務形態や様々な休暇・休業制度が導入・変更がなされている。職制の責務として、勤怠管理を行うとともに、職員がそれぞれの制度を取得しやすい業務執行体制の構築を図ること。

- ⑥ 超過勤務の現状を把握し、職制として職場実態に配慮した配置をすること。
- ⑦ 今後、災害対策計画等の変更が行われた場合による「仕事と人」への影響について必要な対応を行うこと。
- ⑧ 年度途中で勤務労働条件に変更が生じる場合については、迅速な協議を行うこと。
- ⑨ 技術継承については、職場状況に応じたスペシャリストとゼネラリストの人材育成が急務である。特に少数職場においては、目の前の業務をこなす事に追われ、OJT を含めた技術の継承を行いたくても、行えない状況である。ついては、そういった職場実態については職制責任において改善を行うこと。
- ⑩ 事業執行にあたっては、業務の選択と集中を図り、管理職の職員へのマネジメントを十分に発揮させ、円滑なコミュニケーションの推進を行うなどして、安心して働き続けることのできる職場環境づくりを実践すること。

【局（職員課）】

ただいま、令和6年度の業務執行体制の確立に向け、必要な要員・勤務労働条件の確保を図るよう、申し入れをお受けしたところである。

まず、（１）の業務執行体制に関する申し入れであるが、条例等を勘案すると、現時点においては、すべて職制側が自らの判断と責任において行う管理運営事項であり、交渉事項にはあたらないものと考えている。

しかしながら、申し入れ事項に関し、今後、勤務労働条件に大きく変更が生じる事象が発生した場合については、交渉事項として誠意をもって対応をさせていただきたいと考えているので、よろしくお願いします。

また、局の施策事業等や2025年国際博覧会等に向けた全市的な対応の中で局が担うべき業務を実施するにあたり、今後、勤務労働条件に大きな変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているので、よろしくお願いします。

新型コロナウイルス感染症と同様の事象が発生した場合は、発生の都度、関係先と連携を図りながら、適切に対応していきたいと考えている。

時間外勤務の縮減に関しては、時間外勤務時間の上限時間を定め、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところである。時間外勤務の縮減に向け、職場実態に応じて様々な創意工夫を加えながら、積極的に取り組んでいく必要があると認識している。管理監督者において日常的に効率的な業務の進行管理を十分に行うとともに、職員の労働時間の管理の徹底に努めてまいりたい。

課長代理が部下の業務時間を管理することについては、職責として特に問題はないと考えている。

事業担当主事制度については、制度導入から10年以上を経過しており、経験も十分に積んでいる職員もいることから、3級職員として特に優秀で能力のある職員については、係長級として活躍の場を広げていくこととし令和5年度異動より係長昇任の対象となったところである。今後も能力実績ともに昇任候補者にふさわしい人材と判断し、本人も意欲のある職員については、係長昇任候補者としてまいりたい。

「会計年度任用職員」については、本務職員を補助する役割を担うものとし活用しているところであり、引き続き適切に運用してまいる。

次に、（２）の体制充実に関する申し入れについてであるが、（１）業務執行体制と同様、すべて管理運営事項であり交渉事項にはあたらないものと考えている。

なお、申し入れの内、長期休業者への代替確保については、働き方改革実施方針に上げられている内容であることから、職場状況を把握し、制度活用できるよう関係先と協議

しながら、取り組んでまいりたい。

定年引上げについては、継続する暫定再任用制度と併用しながら、組織力の向上・職場の活性化につながるよう、運用してまいる。

職場における技術の継承については、重要な課題であり、技術系研修の充実・強化及び OJT に取り組める職場風土の醸成などに引き続き努めてまいりたいと考えている。

また、職員が安心して働き続けられるように、若手職員と管理職の積極的なコミュニケーションを実施する等、職員が働きやすく、風通しのよい職場を目指して取り組んでまいりたい。

以上である。よろしく願います。

【支部】

ただいま、「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」について、当局から、勤務労働条件に変更が生じる事項がないとして、交渉事項にあたらないとの説明を受けた訳であり、一定の当局判断とする。

ただし、支部の基本的な考え方としては、この間も変わっておらず、職場で働く職員の「勤務労働条件の確保」をおこなうためには、業務執行体制が密接に関わると考えているため、条例を盾に、管理運営事項で行うということ自体が遺憾であり、さらには労働安全衛生事項と密接な関係にあると理解することからも、現在、支部が把握している課題や組合員が不安に思われている事については、指摘を行うこととする。

建設局においては、市の重点施策である 2025 年国際博覧会に向けた全市的な対応の中で、局が担うべき膨大な業務を実施する必要があると、連年、事業費の増大が進む中で、職員の業務負担も増している。

また、本市のみならず全国的にも老朽化・高齢化する資本を堅持していく社会的要請が年々高まっている。本市におけるこれらの社会資本も、多くの施設が耐用年数を超える状況にあり、加速度を増して社会資本の改築修繕に進めていかなければならない状況の中で、各事業の業務量を見つめ、必要な要員について十分に精査をする必要がある。

本年度においても、若手職員や局事業の基軸を担う中堅職員が本市を退職し近隣都市へ流出する事象が連年に渡り生じており、技術継承の難しい中で、採用年数の若い職員が大きな業務や主となる業務を担っている。

このような状況の中で、限られる要員数の中にあつて、事業執行を円滑に進めるための計画的な人事異動・人員配置を管理職のマネジメントとして取り組むことが重要と認識している。例えば、大規模工事や長期間にわたる建設プロジェクト推進にあたっては、過年度までの経過を踏まえた事業執行・受注者との調整指示など、事業の継続性の観点からも重要と認識されるところであり、この間、要請を行っているが、支部が把握する中で、そのような視点に立った人事異動・人事配置がなされていない事象も生じていると認識するところである。改めて、管理監督者の責務としてバランスのよい人員配置や人事異動による円滑な業務執行が行われるよう、強く要請する。

いずれにしても、このような状況下を踏まえ、「仕事と人」との関係性に立ち、必要な要員の確保に向けたとりくみを引き続き行い、また、人がいなければ業務量を見直すなど、さらに選択と集中のプロセスも踏まえ、事業執行体制を十分に検討するよう申し上げておく。

主事の問題について、2024 年現在で、6 職種で主事 106 名が当局に在籍をしている。制度導入から 10 年以上が経過し係長昇任が認められたが、今後も事業担当主事のスキルアップとモチベーション維持ができるよう適切に取り組むこと。取り組みの中で勤務労働条件に大きな影響を及ぼす事象が生じる前に速やかな協議を行うよう申し上げておく。

定年の段階的引き上げに伴い、2023 年度から 31 年度にかけて 2 年ごとに定年退職者のいない年度が生じることで、高齢層職員の割合が増加していくことから、職員の年齢構成を十分に考慮し、技術の継承に支障をきたさないような体制構築を要請しておく。

課長代理級職員が超過勤務等の命令権者となっている事について、職務職責上問題ないとは回答されているが、働き方改革関連法案により 36 協定職場以外についても時間外勤務

の上限が設定されている中で、課長代理職員が『管理監督者』として 36 協定や市規則の違反を問われ懲戒処分の対象となるため、その職責は重要となっている。

また、人事評価の 2 次評価者になっていることも含め、職務職責上問題があると考えており、全市的な内容でもあるため、本部に要請を行っている事も併せて申し上げておく。

今月 7 日に北部方面管理事務所管内で発生した道路陥没に伴う緊急対応について、数日に渡り 24 時間体制での対応が求められ、他の管理事務所へ応援要請を行なっているが、不測の事態がおきても各職場内で対応できる体制構築が本来である。過去の事故やコロナによる対応でも、普段の業務量だけでも厳しい状況の中、組合員の理解により乗り切れているだけであり、今回の事故対応でも周りの協力が無いと対応できないことは明確である。今後も普段の業務を行いながらも、不測の事態に対応できる体制構築を強く要請する。

最後に、各職場へ配置された組合員が、やりがいを持てる職場環境と勤務労働条件の確保ができる職場環境作りとなるように、各職場の管理職が職制責任として履行される事を強く要請することとする。

【局（総務課事業管理担当）】

「2024 年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」の各項目については、職員課からの説明のとおり、管理運営事項として職制が主体性を持って対応する内容であり、交渉事項に当たらないと考える。

続いて、「労働安全衛生・職場環境改善」に関して、本交渉の日時、場所、交渉参加予定者について確認する。

【局（職員課）】

本交渉については、令和 5 年 12 月 22 日（金）の午後 5 時 00 分から、A T C 庁舎 5 階建設局第 6 共通会議室で行うことを提案する。

交渉には、総務部長以下 6 名を予定している。

なお、うち 1 名については、交渉議事の記録等を行うため、安全衛生業務を担当する係長級職員を参加させていただきたい。

【局（総務課事業管理担当）】

ただいま職員課より、時間、場所等の提案があつたが、支部側の意見はいかがか。

【支部】

支部としては、職員課の提案を了解する。

支部側については、交渉には支部長以下 16 名を予定している。

【局（総務課事業管理担当）】

それでは、本日決定した事項について確認する。

令和 5 年 12 月 22 日（金）の午後 5 時 00 分から、A T C 庁舎 5 階建設局第 6 共通会議室において「労働安全衛生・職場環境改善」に関しての本交渉を行うこととする。交渉参加者については、局側は総務部長以下 6 名、支部側は支部長以下 16 名とする。

これをもって、本日の予備交渉は終了する。