

建設局総務部職員課長以下、市職建設局支部長以下との本交渉

令和6年12月23日

令和7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」に関する申し入れについて（議事録）

【支部】

それでは、書記長より申し入れの趣旨説明と申し入れを行う。

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る。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8月27日の第1回団体交渉において、「2025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、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い、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、2025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。

また、職場における労働者の安全と健康確保をより一層推進するとりくみが重要であると認識しており、労使双方が、現場の参加を促し、職場環境改善を多面的・総合的に推し進めることが重要である。

労働安全衛生は、行政サービスの円滑な遂行を確保するうえで重要な課題であると認識し、これまでの取り組みを低下させない立場で、法令による事業者責任を明確にするよう申し入れる。

【2025年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保】

- ① 2024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、2024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、明らかにし提示すること。

- ② 2025 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とし、事業執行にあたっては、業務の選択と集中を図り、管理職が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。

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 2025 年国際博覧会（万博）の開催及び、2030 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に、局として全体事業を見据えた適切な要員を行うこと。

- ④ 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は、業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を構築すること。また、被災自治体への支援を行う場合は、「仕事と人」への影響を検証し、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。

- ⑤ 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。また、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おり、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いるが、局としての考え方を示すこと。

- ⑥ 派遣職員について、クリアウォーターOSAKA(株)および（地独）天王寺動物園等、派遣先において、勤務労働条件に関わる諸課題が発生した場合は、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。

併せて、他都市等への派遣職員については派遣先団体が健康管理を担うことになるため十分に配慮すること。

- ⑦ 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。

- ⑧ 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、業務上必要となる有資格者数の充実を行う等、すべての労働基準が維持できる要員を確保すること。

【労働安全衛生・職場環境改善】

- ① 法令に基づき産業医・安全管理者・衛生管理者の適正な配置を行うこと。資格者（安全衛生管理者等）の配置については、書面にて本人同意を得ること。引き続き、有資格者の拡充を図ること。

また、産業医・安全管理者は月 1 回以上、衛生管理者は週 1 回以上の職場巡視を行い、巡視内容の統一や巡視結果によって改善された事案については、職場・支部へ報告すること。

- ② 職場安全衛生委員会を活用して働きやすい職場環境づくりを実践すること。
- ③ 新規採用者・所属間異動者に対して危険場所等の説明や、酸素欠乏等にかかわる研修を早期に実施し、必要となる保護具の配置や、器具の取扱いについて周知徹底すること。
- ④ 過重労働による健康障害の防止対策について、労働基準法改正に伴う時間外労働時間の上限規定が導入された趣旨を踏まえ、管理職の責務として確実に業務の進捗管理を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現の一環として導入されたテレワークにおいても、職員が通常の勤務と異なる環境で就業するため今まで以上に情報の共有化を図るなどし、時間外勤務の縮減・サービス残業の撲滅を図ること。
- ⑤ クリアウォーターOSAKA(株)および（地独）天王寺動物園においては、法律及び条例の規定に基づき組合員が派遣されているため、組合員の労働安全衛生や職場環境が本市と同等となるよう誠意ある対応を行うこと。

併せて、2024 年 5 月より、石川県能登半島地震への災害支援として長期派遣されている現地組合員に対しては、コミュニケーションを図りながら、健康管理の徹底を管理職の責務としてマネジメントすること。

- ⑥ 業務上必要となる職員の被服については安全衛生の観点で十分な協議を行うこと。
- ⑦ 年次有給休暇並びに夏季休暇を取得しやすい職場環境づくりを実践すること。
- ⑧ 業務を遂行するうえでの様々な情報について職場内で共有することは、職員が安心して働き、その能力を十分に発揮するためにも重要であると考えている。管理職の責務として職場内で時宜を失することなく情報共有に努めるとともに、常日頃から上司部下、職員間での連携を深めるため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風通しの良い職場環境づくりを実践すること。
- ⑨ 執務スペースは、職業生活の重要な基礎であるため、事業責任者として事務所衛生基準規則の規定に基づき測定及び点検を実施するとともに、職員が安心して働ける職場環境づくりに取り組めるよう、問題点把握とその改善を行うこと。併せて、業務執行上必要となる書類など保管スペースについて、書庫等の確保をはかること。
- ⑩ 今年度は組織改編による ATC 庁舎内の執務スペースのレイアウト変更が行われたが、

今後も執務スペースにおいて大幅なレイアウト変更等を行う際は、計画が確定次第速やかに事務所衛生基準規則の規定に基づいたレイアウトを提示するとともに、職員の職場環境に著しい影響を伴う場合には交渉・協議を行うこと。いずれにしても、移転作業の実施については、業務繁忙時期を考慮し余裕を持って行うこと。

- ⑪ 建物等に使用されている健康被害の要因となるアスベストについて、事業者責任として把握、管理し、適切な処置を行うこと。なお、アスベスト管理マニュアル（下水道施設編）を遵守し事故防止に努めるとともに、組合員の業務上のアスベストにかかるリスク低減に一層配慮すること。

【局】

ただいま、令和7年度の業務執行体制にかかる勤務労働条件の確保および労働安全衛生・職場環境改善に関する申し入れを受けたところであるが、現時点の局の考え方を申し上げます。

まず、業務執行体制にかかる勤務労働条件の確保について、当局は運営方針にもあるように、安全・安心で快適な市民生活、活力あふれる都市活動を支える都市空間の実現をめざしており、道路・橋梁・河川・下水道・公園に関する膨大な都市基盤施設のストックを適切に維持・管理し、既存施設を効果的・効率的に活用しつつ、震災・風水害などに備えた都市基盤施設の機能拡充を行うとともに、都市のストック・ポテンシャルを活用して魅力ある都市空間を創出し大阪の成長や魅力向上となるまちづくりに取り組む必要がある。

業務執行体制については、今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、それに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応したいと考えているので、よろしくお願いしたい。

次に労働安全衛生・職場環境改善について、当局としても、職員の安全と健康を確保し、さまざまな職場で働く職員が働きやすい環境を整備することは、業務の効率的な推進や市民サービスの充実にも資することにつながることから、重要な課題と認識している。

このようなことから、「職員の健康の保持・増進」とともに、「公務災害の防止」のために、事業所ごとに産業医を選任するなど、各職場安全衛生委員会において支部の皆さまの協力もいただきながら、労働安全衛生管理活動を進めている。

労働安全衛生法では「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と規定され、事業者には安全配慮義務が課せられていることは十分認識をしており、これまでも各種講習会等において安全管理者等の管理監督者に対し労働安全衛生法の趣旨を徹底してきた。

時間外勤務の縮減に関しては、時間外勤務時間数に上限時間が設定された趣旨を踏まえ、職員の健康保持、増進及びワーク・ライフ・バランスの推進を図るため日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の状況の把握とあわせて、引き続き縮減に向けた取り組みを行っていく。

今後とも職員の健康と安全は、「すべての仕事の基本である」という認識の上にたちまちして、引き続き、労働安全衛生法の趣旨を各課・事業所に徹底するとともに、職員の健康の保持及び公務災害の防止に向けた取り組みを進めていきたいと考えている。

職場環境改善に関しては、職員が働きやすい職場環境を整備することは、職員が職務に専念できるとともに、ひいては市民サービスの充実にもつながるものと考えており、引き続き、各職場の管理監督者等と連携し、職場環境の問題点の把握に努め、問題点が生じた場合には、その改善に努めていく。

7月5日に発生した南部方面管理事務所1階部分の火災後の対応については、現在、仮移転先への移転準備を進めているところであり、移転に関しては、事務所衛生基準規則に基づき労働安全衛生、職場環境が確保されるよう、今後も関係部署と連携を図りながら対応していく。

今後、執務スペースにおいて大幅なレイアウト変更等を行う際は、各職場の執務スペースが事務所衛生基準規則の基準を満たすとともに、労働安全衛生及び職場環境が十分確保されるよう努めていく。

いずれにしても、ただいま申し入れを受けたところであり、申し入れ内容を十分に検討し、本日以降、事務折衝の場において協議を行い、改めて回答したいと考えている。

【支部】

ただいま、本日申し入れを行った内容について、当局側より事務折衝の場においての協議と改めての回答を行いたい旨が説明された訳であるが、各職場での意見交換などの実施や相互にコミュニケーションの図れる職場環境づくり並びに勤務労働条件の確保できる職場づくりを管理職の職制責任として主体的にとりくむ事を要請する。

時間外勤務について、職員の時間外勤務状況の把握と併せて、縮減に向けたとりくみを行うとのことだが、大阪市の「令和5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。

今年度においても、11月末の時点で月45時間を超えて時間外勤務を行っている回数が4回以上である職員が28名おり、昨年度の11月末時点と比べて大きく上まわってい

る状況にある。また、今年度の夏季休暇を全数取得できていない職員が 15 名と、こちらも昨年度から増加している。さらに休職者数も 10 名となっている状況であることから、時間外勤務の縮減に向けては、各職場の状況を踏まえた実効性のある改善を図ることを要請する。

併せて、管理職の責務として、ひとりひとりの業務の進め方などにも関心を持ち、また、時間外勤務命令申請時に組合員へ業務の進捗管理等を行うことで時間外労働の可否を確認し、管理職の指導力や判断力により、時間外労働の縮減に取り組み、『仕事と人』のあり方を含め職制責任として、誰もが働きやすい風通しのよい職場環境づくりを実施すること。

業務執行体制については、建設局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、連年、事業費の増大が進む中で、職員の業務負荷も増している。

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おり、建設局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。併せて、近年、事故や災害が発生しているなか、現状としては、「非常時」の状況に即した業務執行体制とは言い難く、今後の南海トラフ巨大地震などを見据えた不測の事態でも対応出来る体制づくりが重要である。

一方で、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や民間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って、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。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。

いずれにおいても、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。

労働安全衛生・職場環境改善に関しては、引き続き管理職の責務として日ごろからの管理や積極的なコミュニケーションにより、組合員の勤怠管理をより一層徹底することを要請する。

また、南部方面管理事務所 1 階部分の火災後の対応について、仮移転先への移転準備を進めているとのことだが、移転に関しては関係部署と連携を図りながら対応することはもちろんのこと、繁忙時期を考慮し、余裕をもって対応すること。

なお、執務スペースは事務所衛生基準規則の基準を満たすとともに、労働安全衛生及

び職場環境が十分確保出来るものとし、計画が確定次第、速やかにレイアウトを提示すること。

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。また、快適な職場環境の実現を通じて職場における職員の安全と健康を確保していくことは、職員が安心して働くという観点からも、改善していくことは大変重要と考えている。今後、老朽化した施設、設備の保守・点検の徹底など、職員が安心して利用しやすい庁舎への改善に向け、市側の責任ある対応を要請する。

以上、回答に向け誠意ある対応を引き続き行うことを求めて、本日の交渉を終えることとする。

【局】

それでは以上をもって、本日の団体交渉は終了とする。