

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 7 年 3 月 26 日 大阪市職員労働組合建設局支部との本交渉（議事録）

【業務執行体制にかかわ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について】

（局）

それでは、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対する回答をする。

昨年 12 月 23 日に申し入れのありました、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課題については、関係先と精力的に論議を重ね、鋭意検討してきたところである。

業務執行体制にかかる勤務労働条件の確保について、先の団体交渉でも申し上げましたように、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っていく。しかしながら、勤務労働条件に大きく変更が生じる事象が発生する場合については、交渉事項として誠意をもって対応していきたいと考えている。

そのうえで、申し入れ項目に対しては、令和 6 年度については、大きく勤務労働条件が変更となるような事象については、発生していない。

令和 7 年度についても、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いく。

国際博覧会や IR 開業に向けた全市的な対応の中で局が担うべき業務、大規模災害や感染症に伴う対応、被災地派遣、働き方改革推進による勤怠制度の改正など、勤務労働条件に影響を及ぼす場合については、適切に協議していくとともに、必要に応じて情報提供をしていく。

次に、労働安全衛生については、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。

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して、職員の健康の保持及び公務災害の防止に向けた取組みを進めていくことを考えている。

それでは、各項目について回答する。

「労働安全衛生・職場環境改善に関する申し入れ」の 1 点目と 2 点目であるが、建設局

では法令に基づくほか、独自の規定を定め、労働安全衛生にかかる各管理者等を適正に配置する等、安全衛生管理体制の充実強化を図っている。

また、免許が必要な衛生管理者については、人事異動等により不在とならないよう、複数配置に努めている。

なお、安全管理者・衛生管理者の選任にあたっては、当該所属長等から十分な説明等を行い、本人の同意を得ることとしている。

産業医・安全管理者等による職場巡視につきましては、各職場安全衛生委員会において、職場実態に応じたチェックリスト等を作成のうえ巡視を行っており、巡視結果を各職場安全衛生委員会へ報告のうえ、産業医の意見を聴取するなど、安全及び衛生に関する取り組みを行っており、引き続き働きやすい職場環境づくりの形成に努めていく。

3点目につきましては、人事異動等により新たに危険作業等に従事させる職員に対して、安全衛生にかかる技能講習や特別教育等を早期に受講させ、安全教育の徹底に努めていく。

また、必要となる保護具の配置や、器具の取扱いについても、周知・徹底する。

4点目の時間外勤務の縮減等に関しては、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、日常的に業務の進行管理を十分に行うよう努めてきた。

さらに、業務終了後は速やかに退庁するような職場環境の醸成に努め、サービス残業に繋がりがねない私事滞滞の解消や、時間外勤務・休日勤務を命ずる場合の必要性の精査を徹底するなど、時間外勤務を最小限にとどめるよう、縮減に向けた取り組みを行ってきた。

また、長時間勤務職員に対しては、職員自身が疲労の蓄積をセルフチェックする「疲労蓄積度自己チェック票」を実施しており、令和6年4月から令和7年2月までの期間の自己チェック票の実施者、延べ18名のうち、疲労の蓄積が認められた職員などに対しては、産業医の面談を実施し適切な指導を行うなど、職員の健康管理に努めてきた。

今後も引き続き「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき時間外勤務命令の適正化・退庁しやすい職場環境の確保を推進するなど、時間外勤務の縮減に努めていく。

5点目の派遣先での職員の労働環境などにつきましては、派遣先となるクリアウォーターOSAKA（株）、または地方独立行政法人天王寺動物園が事業主責任において対応すべき事項となるが、本市においても職員の派遣元としての責任はあると考えており、派遣職員の労働安全衛生や職場環境が確保されるよう、派遣先団体に対して適切な指導を行っていく。

また、災害支援として長期派遣している職員に対する健康管理やメンタルヘルス対策については、派遣先との協定書において、勤務状況、健康状況等については毎月、報告を受

けることになっている。また派遣に際しては、派遣者本人に対しても、十分な説明を行っている。

また、派遣職員及びその管理監督者に対して「災害時における健康マニュアル」の周知を行い、派遣元の所属においても、定期的に連絡をとり、健康状態の確認などメンタルヘルスケアを行うとともに、派遣職員の勤務時間を把握し、長時間勤務職員に対する健康障害防止対策についても対応している。

引き続き、管理監督者と情報共有し、職員のメンタルヘルス対策について適切に対応していく。

6点目の職員の被服については、今後も制度等の見直しが必要となった場合には、適宜、協議等を行いたいと考えているので、よろしくお願いします。

7点目と8点目については、職場内におけるミーティングなどにより、コミュニケーションの活性化を図り、情報共有等に努めるとともに、常日頃から上司部下、職員間での連携を心がけ、さらに業務の進行管理や状況に応じた業務分担の見直しを行うことで、年次有給休暇等を取得しやすく風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいく。

9点目、10点目については、快適な職場環境の形成を図ることは、作業の効率化や職場の活性化にも資するものと考えている。

今後も各職場の庁舎管理者とも連携しながら、職場環境における問題点の把握に努め、問題点等が生じた場合には、その改善に努めるよう指導していきたいと考えている。業務上必要となる書類などの保管スペースについては、文書の適正な管理と併せて必要なスペースの確保に努めていく。

なお、本年2月に住之江工営所が仮事務所へ移転したが、事務所衛生基準規則に基づいたものとなっている。

11点目でございますが、建物等に使用されているアスベストについては、建築基準法第12条点検によるほか、「市設建築物のアスベスト含有吹付け材等に係る維持管理基準」に基づく維持管理を行うとともに、「アスベスト管理マニュアル（下水道施設編）」を運用し、毎年1回、目視点検や室内の空気環境測定を行い、その結果を管理台帳に記録・保管するなど今後も建設局が所管する下水道施設におけるアスベスト含有建材・製品等の継続的な状態監視を行うなど、より一層アスベスト飛散防止に努めていく。

今後も引き続き、これらの対策が確実に履行されるよう、局全体で取組みを推進していくのでよろしくお願いします。

以上、「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」および「労働安全衛生・職場環境改善」に関する申し入れの回答とする。

(支部)

「2025 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、当局から回答があったが、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」を行うためには、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ることを述べる。

そのうえで、申入れた内容の回答について、いくつか局の考え方を確認したいため、支部長代行より質す。

「業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保」について、まず質問する。

1 点目として、支部で実施した職場環境調査の結果、多くの組合員から年度途中退職者や休職者が多く出る一方で、事業量が増加し続ける中、来年度も一人あたりの負担が増加するのではと不安の声が上がっている。改めて 2025 年度の業務量に対して、職員の勤務労働条件が確保されるのか局として見解を求める。

2 点目として、万博開催時においては TDM のとりくみにより、出勤抑制等が実施されると想定され、万博期間中、勤務労働条件に影響があるものと考えられるが、局としてはどのように認識しているのか。

3 点目として、申し入れ 5 点目の項目である、超過勤務命令者が課長代理級となっていることに対して、改めて局としての考え方を求める。

4 点目として、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、本年度についても 2 月末時点で約 18 人おり、そのうち技術職は 16 人と多くの退職者が発生している。また、今年度は定年退職者も居るため、例年以上に退職者が発生することは一目瞭然である。一方で 2025 年度の技術職の採用数は厳しい状況であると認識しており、2025 年度の業務量に見合った要員配置が出来ているのか疑問を呈する。

今年度退職者数が補充されるのか局としての見解を求める。併せて、ここまで多くの職員が退職することに対して局としてどのような認識をお持ちか、退職者が建設局に多いことや他都市へ流出していくことに対し、どのように分析し、今後対応していくのかお聞かせ願いたい。

続いて、「労働安全衛生・職場環境改善」に関して質す。

1 点目として、先ほどの業務執行体制と重なるところでもあるが、2 月末時点で月 45 時間超の時間外勤務が 5 回に及んでいる職員が 18 名おりすでに 6 回に及んでいる職員も 4 名いる。

組合員からは、年度途中で欠員発生による業務量負担の増加や経験数の浅い職員が大規模事業を担うことにより難しい行政判断が求められる際、スピード感持った対応が出来ない状況となるなど、適正な要員配置となっていない等の声が上がっている。このため、超過勤務の増加、休暇の取得がしにくい状況になっているのではないかと考える。

このような状況下において職員の健康保持の観点からもどのように、次年度以降も時間外勤務の縮減並びに、休暇取得の促進に取り組もうとされているかお聞かせ願いたい。

2 点目として、ノー残業デーの振替えについて、時間外勤務が常態化する職場ではノー残業デーの振替えが履行できていない職場があるのではないかと危惧される。また、所属長及び管理職員の責務として、令和 2 年 1 月 6 日に改正された「時間外勤務の縮減にかかる指針」の中でも履行確認までは記載されていないが、職員の健康保持またワーク・ライフ・バランスの観点からも管理職の責務としてどのように考えられているのか、また、履行確認についてはどのように行われているかお聞かせ願いたい。

(局)

業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保について、1 点目、4 点目については、管理運営事項であり、職制が自らの判断と責任において行う事項である。しかしながら、この間における退職者数は厳しい状況であることは認識している。このような状況の中、職場内の上司部下間のコミュニケーションの活性化を図るなど、引き続き適切な業務執行が行えるような方策を検討し、取り組んでいく。

2 点目については、万博開催期間中に円滑な万博来場者輸送と都市活動の両立をめざすため、一般交通の抑制や分散、平準化の取組として TDM の実施が予定されており、府市職員の取り組みとして、開催期間における最混雑期について、ATC 庁舎に通勤する職員を対象にテレワーク等推進による通勤削減が実施される。昨年度、9 月から 10 月に実施されたトライアルの際には、万博推進局や総務局と連携を取りながら、TDM 実施期間を対象に、テレワークの実施頻度を週 2 回以内から週 4 回以内への変更や、時差勤務の日単位の取得、サテライトオフィスなどにより対応してきた。会期中本番で実施される TDM についても、トライアルでの結果や意見等踏まえ、引き続き、関係局と連携をとりながら、取り組んでいく。

3点目については、管理監督者である課長代理が部下職員の業務時間を管理することについては、特に問題ないと考えている。

続いて、「労働安全衛生・職場環境改善」について、次年度における時間外勤務の縮減の取組みは、業務繁忙等により必要性のある職場について、設計支援業務委託の実施や会計年度任用職員を導入するなどの取組みを継続して、推進していく。長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、業務の状況に応じて業務分担を変更するなど業務の平準化を図り、時間外勤務を必要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、縮減に向けた取組みを行っていく。

次に休暇取得の促進につきましては、業務効率向上にも資することから、管理職員が率先して、ワーク・ライフ・バランスを実践し、休暇等を取得しやすい職場の雰囲気作りに取り組んでいくなどし、職員の年次休暇の取得を推進していく。

ノー残業デーの振替えに関しましては、当該所属より報告をいただくことで振替日の確認を行っており、業務に支障のない範囲で振替えていただくこととしている。また、振替えの確認についても、責任をもって対応するよう、管理職員に対して周知し、適切に対応するよう取り組んでいく。

(支部)

ただいま、当局より回答が示された訳であるが、いくつかの点について要請する。

1点目について、建設局の年度途中退職者は他局に比べても非常に多く、また、若年層・中堅層職員が連年にわたり多数退職していくことは異常事態である。特に技術職においては、今年度退職者の半数以上が他都市へ流出している状況である。管理職の責務として、退職者へヒアリングを行うなど、原因分析に努め、次年度に繋がるとりくみを実施するよう要請する。また、検討した方策については、適宜、情報共有するよう求める。

2点目について、今年1月の埼玉県八潮市の下水道の老朽化による道路陥没事故に象徴されるように、老朽化・高齢化する資本を堅持していく社会的要請がこれまで以上に高まっている。本市においても、多くの施設が耐用年数を超える状況にあり、加速的に改築修繕等の業務量が増える中で、選択と集中や各事務業務の専門性を考慮した適正な職種配置を十分に考慮した上で、必要な要員について十分に精査をする必要がある。

また、事業執行を円滑に進めるためには、人材育成が不可欠であり、OJTをはじめ、様々な研修を実施するために余裕を持った人員の確保を実施することとともに計画的な人事異動・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。

3点目について、万博開催にあたり、開催期間における最混雑期において、ATC 庁舎に通勤する職員を対象に通勤削減が実施されるとのことであるが、昨年実施されたトライアルの結果では、テレワーク環境の課題や市民対応等による通常勤務者への業務の集中化など、さまざまな意見が出ていたことから、実施までに課題解決に向けてとりくむよう要請する。また、職員の混乱を招かないよう早い段階からの周知徹底に努めること。

4点目について、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。

5点目について、時間外勤務に関して、次年度についてはより適正な体制のもとに業務が進められると考えているが、I R や 2025 年国際博覧会（万博）等の重要なプロジェクトに関わる多くの新規業務や、年々増加する耐用年数を超える老朽化施設への対応もあり、明らかに業務量が増加していると言わざるを得ない状況であり、組合員の不安は募るばかりである。管理職の責務として、組織マネジメントによる、時間外勤務命令申請時に組合員へ業務の進捗状況などの意見交換等を行うことにより、時間外労働の要否を確認するなど、業務の結果だけを求めるのではなく、ひとりひとりの業務の進め方などにも関心を持ち、管理職としての指導力を発揮した業務進捗のマネジメントを行うことで、より一層の時間外労働の管理・縮減に取り組んでいただきたい。

6点目として、今年の 2 月に住之江工営所が仮事務所へ移転となり、移転先でも事務所衛生基準規則に基づくものであるとのことだが、執務室のレイアウト変更は組合員の職場環境に関わる重要事項と認識しているところである。引き続き、レイアウトの変更にあたっては、従来の職場環境保持を基本に進めるとともに、庁舎内のスペースを効率的・効

果的に活用し、必要に応じて会議室、打ち合わせスペースや執務室については新たに確保することも検討すうよう要請する。

7 点目として、ATC 庁舎へ移転して 10 年以上が経過しており、庁舎内のメンテナンスが今後増加していくことが予測される。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、市側が責任を持って改善していくことは大変重要と考えている。また、すべての老朽化した施設、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。

8 点目として、石川県能登半島地震への災害支援に従事している現地組合員とコミュニケーションを図りながら、健康管理を徹底するなど、管理職の責務としてマネジメントすること。

9 点目として、クリアウォーターOSAKA 株式会社や地方独立行政法人天王寺動物園等へ派遣されている職員の労働安全衛生や職場環境が確保されるよう引き続き指導すること。

10 点目として、次年度において、組織改編等により、工営所・公園事務所をはじめとして職場環境が大きく変化することが生じた場合は、業務遂行をする上で必要な情報については、関係職場内で情報共有を行うことにより組合員が安心して働ける職場環境づくりを実践し、勤務労働条件に影響を及ぼす場合は時期を逸することなく交渉協議を行うこと。

なお、3 月 28 日に本部交渉が行われるが、回答内容については、当支部に直結する課題であるものと考えられるため、その趣旨を踏まえた対応を行うこと。

最後になるが、昨年度と同様の事象として、36 協定職場外となる、例外規定を除いた時間外勤務が、労働基準法に定める 2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間を超える事象が今年度も発生したことは非常に遺憾である。組合員の健康上の観点からも問題であると認識しており、来年度の 36 協定の締結においても影響が大きいと考えている。

また、年度途中での欠員、超過勤務の増加、メンタル不全による休職等が起こらないように最大限の努力を行い、職制責任として、「やりがいを持てる職場環境や勤務労働条件の確保ができる職場」となるように鋭意努力を行うこと。併せて、職員の勤務労働条件に影響を及ぼすような事象が生じる場合は迅速に誠意ある対応を行う事を強く要請し本日の交渉を終えることとする。

(局)

本日、頂きましたご意見も含めまして、今後、労働安全衛生等にかかる課題が生じた場合には、適宜、事務折衝等の場において協議を行いたいと考えているので、よろしくお

願います。

それでは、以上で終了する。