# 「技能職員の勤務労働条件等」に関する本交渉（議事録）

【支部】

それでは、ただいまから、支部として、「2026 自治労現業統一闘争に関する要求書」の申し入れを行う。

「2026 自治労現業統一闘争に関する要求書」手交

自治労は、2026 現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「自治体現場力を高め、地域に根ざした取り組みによる質の高い公共サービスの確立」を基本的な目標に掲げ「職の確立」を基本とする「新たな技能職」への取り組みと「より質の高い公共サービス」の提供に必要な人員確保や賃金・労働条件の改善をめざすため、個別の具体取り組み指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図ることとしている。また、長年にわたる退職不補充や任用替えなど、合理化の矢面に立たされてきた現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、春闘段階から年間を通じた取り組みを進めている。

現在、全国各地で想定をはるかに超える大規模な自然災害が多発するなか、大阪市では「大阪市地域防災計画」や「大阪市地域防災アクションプラン」を設定し、防災・減災対策を推進している。さらに、「新・市政改革プラン」においても、新たな行政課題として、自然災害の多発化や災害の激甚化等への対応の必要性が示されている。一方で、こうした災害対策を推進するうえで、災害復旧に大きく寄与する技能職員については、災害時対応など公の責任を果たす観点から、将来にわたって直営が必要となる部門では採用を継続するとしながらも、職員数を適宜精査し、委託化・効率化を図りながら削減を進めていくとしている。

支部は、直営体制を基本に「質の高い公共サービス」を提供し、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりを進めていくことが、建設局としての公的役割と責務であると認識している。そのため、災害時の対応も含め、より質の高い公共サービスの提供体制を確立するためには、技能職員がこれまで培ってきた、技術・技能、知識・経験を継承していくことが必要不可欠である。業務に必要な人材を確保し、将来にわたって安定した公共サービスを提供していくためにも、技能職員が従事しているすべての職域において、継続した採用と増配置を強く求める。

現在「建設局工営所業務刷新プロジェクトチーム会議」において、工営所における業務や執行体制について、さまざまな議論が行われているものと認識している。各検討部会で出された意見を十分に踏まえるとともに、採用再開以降、若手組合員も増えていることから、職場の実態を的確に把握したうえで、業務プロセスや執行体制の点検・見直しを行い、より良い職場環境と風通しの良い職場風土を確立することを強く要望する。

また、一昨年に発生した南部方面管理事務所管理棟の火災により、現在、仮移転先であるもと南工営所で業務が行われている。局の方針として、工事完了後に南部方面管理事務所に戻るのであれば、職場の意見を十分に反映するとともに、資機材等の課題についても必要な改善を図り、円滑に業務を行うことができる環境を整備するよう要望する。

さらに、年々暑さが増すなか、酷暑下における屋外作業は、組合員の生命と健康にかかわる深刻な状況となってる。熱中症対策については、これまでも新たな取り組みを実施してきているところではあるが、例えば酷暑下での作業負担を軽減するため、空調服の下に着用して冷却効果を高める

ドライシャツの導入等、これまでにない対策についても新たに検討していただきたいと考える。あらためて局全体で実態に即した対策を継続的に講じ、現場で確実に実行できる、実効性のある取り組みをとなるよう強く要望する。

今年６月に発生したアンダーパス排水ピット施設内での転落事故について、一歩間違えれば死亡事故にもつながりかねない重大な災害であったと認識している。今後の作業方法については、事故が発生した職場だけの問題とするのではなく、局全体で改善策を検討するとともに、同様の作業を行うすべての職場に対して、確実に周知徹底するよう強く要望する。

現業統一闘争は、通年闘争として取り組んでいるが、節目の時期にあたり、支部としての決意を申し上げるとともに、建設局として、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりを推進するよう強く要請し、以下の 12 項目について要求するので、局として誠意をもって対応されるよう要請するものである。

１．行政の責務として「質の高い公共サービス」を提供するため、市民生活に密接に関わる維持管理業務については「直営」を基本とすること。

２．市民ニーズを的確にとらえ、より質の高い公共サービスを提供するとともに、技能職員の「知識・技能・経験」を継承し「職の確立」を図るため、早急に要員を確保すること。

３．災害発生時の減災のために、現業管理体制を活用した「直営」による災害体制を構築すること。

４．現業職場の「活性化」にむけより強固な業務執行体制の確立と、現業管理体制のさらなる充実・強化を図ること。

５．組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、２級班員については積極的に配置するとともに、配置に伴う人事異動等は慎重に行うこと。また、課長代理への昇任選考については、早急に実施すること。

６．勤務労働条件の変更については、労使自治の原則のもと事前協議を遵守し、一方的変更を行わず、これまでの労使交渉のあり方を尊重すること。

７．現業労働者に対するあらゆる差別を許さず、生活と地位の向上を図ること。

８．「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上を図るための制度とすること。

９．労働安全衛生は、勤務・労働条件に直接かかわることからすべての公務災害・職業病を一掃するため、労働安全衛生管理体制の充実・強化を図ること。　　【詳細は別紙】

１０．新型コロナウイルスの感染拡大で得た経験を踏まえ、今後の新興感染症等からの感染防止

をはじめとして、職員が安心して業務に従事できるよう対策を講じるとともに、感染症対策に関して業務上必要な物品は十分な備蓄を確保すること。

１１．労働安全衛生面に十分に配慮し、業務実態に見合った作業服等を貸与すること。
【詳細は別紙】

１２．退職後、再任用を希望する全職員の雇用確保をはかること。また、定年延長については、国とは異なる加齢に伴う困難業務などの実情や業務実態を踏まえ、65 歳まで安心して働き続けられる職場環境と、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用制度の確立をはかること。

【局】

要求に対する回答に先立ち、昨年度発生しました南部方面管理事務所１階部分の火災により、住之江工営所職員の皆さんにおかれましては仮移転先での業務となり、ご不便をおかけしている中、日々業務に勤しんでいただきありがとうございます。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、対応しているところですが、今後も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まいりたい。

本市においては、令和６年３月に策定した「新・市政改革プラン」の中で、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、行政資源の管理の徹底により、社会経済情勢の変化、市民ニーズの変化に柔軟に対応できる行財政基盤の構築を図ることとしており、引き続き人員マネジメントの推進等に取り組んでいる状況の中、皆様方が日々の現場において、市民ニーズを細かく把握し、創意工夫と努力によって市民サービスの提供に努めていただいていることは、十分に認識しているところである。

建設局としても、自転車の不適正事務事案を契機として昨年度「建設局工営所業務刷新プロジェクトチーム」を設置し、工営所の組織風土など各課題に対して、技能職員にも参画いただいて職場実態に応じたしくみづくりを行っているところである。

また、職員の採用については、職制の判断と責任において行う管理運営事項であるが、局としても、職員の高齢化や技術の継承などは課題であると認識している。

それでは、支部より「技能職員の勤務労働条件等について」の交渉申し入れとしまして、「自治労現業統一闘争に関する要求書」をお受けしたが、その申し入れに関わり、過日の予備交渉において確認しました要求書の１２項目のうち、９、１０、１１項目につきまして、回答させていただく。

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ところである。

労働安全衛生については、職場における職員の安全と健康の確保を最重要課題とし、職員の健康の保持・増進や公務災害防止のために、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を中心とした活動に支部の皆様のご協力もいただきながら、安全衛生活動の充実に努めてきた。

それでは、要求書の項目９につきまして、別紙詳細にてお受けしております「2026 年度　労働安全衛生の改善にむけた要求事項」の項目に沿って回答させていただく。

１点目の予算に関する事項については、職員が安全かつ健康にその能力を十分に発揮し、質の高い行政サービスを提供できるよう職場の環境整備に取り組むことは、事業主の重要な責務であると認識しているところである。

今後も、局が主体的に予算の確保に努め、効果的な労働安全衛生対策の実施に努めてまいりたいと考えている。

2 点目の各安全衛生委員会の充実と実効あるものにすることについては、各安全衛生委員会で、実効ある活動に努めてきた。一方、全市的な取り組みとして、各局の安全衛生にかかる情報や取り組みの経験と成果を横断的に共有することを目的とした大阪市労働安全衛生連絡会議が設置されており、当局からも積極的に参画しているところである。

今後とも連絡会議の議論や支部安全衛生推進委員会からのご意見を踏まえ安全衛生活動の活性化を図ってまいりたいと考えている。

3 点目の「安全作業の手引き」「職場巡視チェックリスト」の活用については、産業医の職場巡視などにおいて「職場巡視チェックリスト」を活用するよう周知し、職場の安全対策への取り組みの推進を図ってきた。また、「安全作業の手引き」の活用について周知し、内容については実効あるものとするよう、今後労働安全衛生法の改正の際等、適宜改訂を図っていく。

4 点目の保護具の着用、安全衛生に関する表示、施設の点検、快適な職場環境等の整備については、局としても重要な課題であると認識している。

安全な作業環境に関しては、建設局独自の取り組みである酸欠月間や年末年始無災害運動などの各種月間において、重点項目を設けて職員の安全意識の高揚を図るとともに、労働安全コンサルタントによる安全診断を実施し、その診断結果を各職場安全衛生委員会に反映するなど、情報の共有化を図ってまいったところである。

今後とも職場安全衛生委員会の活動内容の周知徹底を図り職員個々の自覚を促し、意識の共有化ができるように努めてまいりたい。

5 点目の労働災害の防止対策については、公務災害が発生した際には、同種の災害発生を防ぐため、「公務災害速報」を作成し、職員への注意喚起を行うとともに、災害が発生した職場において作成された「公務災害発生の問題点と対策」等を各職場安全衛生委員会へ通知するなど、支部推薦委員が参画する各職場安全衛生委員会と連携しながら、災害の防止に努めてきた。

熱中症対策については、本年も熱中症予防対策の取り組みとして、職場安全衛生委員会委員等を対象に「熱中症予防対策セミナー」を開催し、熱中症の症状等の基礎知識はもとより、労働安全衛生規則の改正概要や趣旨についても講義を受け、予防対策や対処方法等について知識の習得並びに向上を図ってきた。また各職場へは、「熱中症の予防対策の義務化について」を送付し、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐため、「報告体制の整備」、「実施手順の作成」、「関係者への周知」が必要であることを周知し、実施手順書については、サンプルを作成し活用を促した。引き続き、作業環境管理や作業前、作業中の体調管理を十分行うなど、作業実態に応じた予防対策を実施するよう周知徹底を図ってきた。しかしながら、今年度においても、熱中症による公務災害が発生しており、熱中症対策として注意喚起や意識啓発の取り組みを強化するとともに、来年度に向けて、熱中症による重篤な労働災害を未然に防止するべく、効果的な対策等について、支部のご意見もいただきながら、関係先との協議や取り組みを進めてまいりたい。

6 点目の作業用ヘルメットをはじめとした保護具の着用については、局としても職員の安全の確

保のために、重要な事項であると認識しており、今後も全ての作業において作業用ヘルメット等の着用について周知徹底してまいりたい。

7 点目の衛生管理にかかる内容の充実と啓発活動の実施については、全ての職員が定期健康診断を受診するよう周知徹底を図ってきた。

一方、健康診断受診後の事後措置対象者に対しましては、産業医と連携・協力しながら、医療機関への受診勧奨及び生活習慣改善指導等の徹底を図り、適切な事後措置の実施に努めている。

引き続き、産業医の活用や、職場安全衛生委員会との連携を密にし、職員の健康の保持・増進を図り、衛生管理活動の推進に努めてまいりたい。

8 点目の心の健康の保持増進に向けての取り組みについては、建設局においては、メンタルヘルス不調を抱える職員は年度によるばらつきはあるものの、ここ数年は横ばい傾向にある。職員が健康で働きやすい職場づくりを推進するためには、メンタルヘルスケアは重要な課題と認識している。

全職員を対象に実施されるストレスチェックの結果、高ストレスで面談を希望した職員に対しては、総括産業医等との面談をスムーズに行えるよう対応してきた。今後も、あらゆる機会をとらえてメンタルヘルスの不調を未然に予防し、早期発見、早期対応を行えるよう、メンタルヘルスに関する相談窓口の周知を行っていくとともに、建設局独自の取り組みである、職場の管理監督者等を対象とした研修を引き続き実施してまいりたい。また、各職場安全衛生委員会に対しても、産業医による講義や安全衛生啓発用 DVD を活用した研修など、メンタルヘルス対策への積極的な取り組みの強化を要請し、各職場が状況を認識し、職場環境改善に努める等、職員一人ひとりが、健康で働きやすい職場づくりに、引き続き取り組んでまいりたい。

9 点目の職場環境改善については、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まいりたいと考えている。

10 点目の研修会等の開催及び酸欠防止等の講習会の拡充を図ることについては、「大阪市職員安全衛生管理規則」においても、安全衛生教育について局における実施が規定されているところであり、今後とも内容の充実に努めてまいりたいと考えている。

また、今年度におきましても、一部の特別教育については労働安全コンサルタントが学科を、工務課が実技の講師として実施し、技術の維持と有資格者の拡充を図ってきた。今後も引き続き、研修会等の実施について取り組みを進めてまいりたい。

11 点目の安全衛生管理体制の徹底については、安全衛生対策を総括する総括産業医や健康管理担当医など総務局との連携を密にし、より有効で効果的な安全衛生対策の推進に努めてきた。今後も引き続き、安全衛生管理体制の徹底を図ってまいりたい。

つづきまして、要求書の項目 10 について、新型コロナウイルス感染症については、令和５年５月より、５類感染症と位置付けられたことで、その対応も大きく変更されていますが、今回の経験を踏まえ、引き続き、安心して業務に従事できるための対策を講じるよう努めてまいりたい。

要求書の項目 11 につきましては、これまでも職員の労働安全衛生面を十分配慮し、業務実態に見合った被服の貸与に努めているところである。

今後も、より業務実態に見合った被服の貸与となるよう、支部のご意見も伺いつつ、改善の必要があると考えられる場合については、関係先に申し入れてまいりたいので、引き続き、ご協力をよろしくお願いしたい。

そのほか、今後、局支部間において協議すべき事項が生じたら、適宜、事務折衝等の場において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。

【支部】

只今、職員課長より回答が示された。

支部は、組合員の安全と健康を守る労働安全衛生の取り組みは大変重要なものと考えている。その中でも、熱中症予防対策について、年々暑さが増す状況下でこれまで通りの対策では対応しきれない状況となっています。局として来年度に向けて効果的な対策を行うとのことであるが、今年度のような災害を発生させない為にも、各職場と十分な意見交換を行い、来夏に向けて早急に取り組むよう要請する。

つづいて、次年度の業務執行体制に基づく要員配置について、長年の採用凍結の影響によって職員数が減少し続けてきた中においても、業務体制を維持し市民サービスを低下させることなく日々努力をしてきた。５年連続で新規採用が行われたものの、現行の業務体制を維持していくにはもはや限界が来ており、退職者数に見合う採用を行うよう再度強く求める。２級班員については業務主任と同数配置となるように求める。また、人事異動については、人事異動実施要綱にとらわれることなく、各所属においてバランスの取れた配置となることで、技術の継承等がスムーズに図られ、市民サービスの充実に繋がるものと認識している。局として、各所属の意見を十分に踏まえた対応を求める。

さらに、課長代理ポストが現在不在となっており、昇任選考の早期実施に向け再度要請する。

最後に、日々刻々と変化する社会状況に対応していくためにも、技能職員の技術・技能・知識や経験を発揮でき得る業務執行体制を構築していくことが重要であるとともに、定年延長の課題についても、誰もが６５歳まで安心して働き続けられる職場環境の確立を求めるところである。

その上において、今般の交渉については予備交渉を経たものであり、一定了承をするものである。