

「令和8年度（2026年度） 勤務労働条件に関する要求書」 回答交渉

【日時】 令和8年3月16日（月）17:00～17:30

【場所】 市役所本庁舎3階 301会議室

【出席者】 こども青少年局企画部長以下、大阪市従業員労働組合市民生活支部支部長以下との交渉

（所属）

ただいまより、昨年6月16日に市従市民生活支部から申し入れを受けました「2026年度勤務労働条件に関する要求書」につきまして回答してまいります。

それでは、「2026年度 勤務労働条件に関する要求書」の申し入れについて、ただいまお渡しいたしました回答についてご説明させていただきます。

安全衛生管理体制の拡充については、職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成や公務災害の防止を図るため、労働安全衛生法等に基づき、安全衛生委員会を設置している。次年度においても毎月安全衛生委員会及び必要に応じて専門委員会を開催し、職場環境改善及び公務災害事例について検討を重ね、職員が安全で働きやすい職場づくりに努めてまいります。なお、職場巡視点検についても、今年度同様に産業医や衛生管理者を中心に次年度も実施していく予定である。

次に、「こころの健康問題」については、職員のこころの健康づくりに必要なメンタルヘルスキアの推進に重点を置いて取り組んでおり、職員に対しては、職員自らがストレスの状況に気付き対処法を学ぶことを目的としたセルフケア研修を、管理監督者に対しては、こころの健康に問題を持つ部下職員に対する相談対応に必要なスキルを身に付けることを目的としたラインケア研修を実施した。

また、今年度においてもストレス調査を実施し、その結果をもとに、高ストレス者へは、総括産業医との面接勧奨を行い、希望者へ面接を実施するなど、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するための対策を講じてきた。

来年度も引き続き、メンタルヘルスキアの推進に取り組んでまいります。

今後の新興感染症等からの感染防止対策として、新たな通知や情報等については各課・事業所あて周知するとともに、安全衛生委員会においても周知してまいります。

次に、職員が休職から復職するにあたっては、職員自身の不安を軽減し、疾病の再発防止及び円滑な職場復帰を図るため、復職後しばらくの間は、徐々に職場に慣れるよう就業上の配慮として勤務時間の短縮や職場内での業務分担替えを行うなど、所属の管理監督者において、きめ細かな復職支援策を実施してまいります。

次に、自然災害対策については、大阪市地域防災計画に基づき、大阪市災害対策本部こども青少年部災害応急対策実施要領を定めており、初期初動体制の充実強化や職員の防災意識の高揚を図るため、南海トラフ巨大地震の発生を想定した職員参集訓練や災害対策本部設置運用訓練等を実施し、いざというとき、迅速かつ的確に行動できるよう、各職員に対して周

知・徹底を図っているところである。

次に業務執行体制については、2026年度に保育所4箇所を民間委託することとしている。

また、技能職員7名を本年4月1日付で採用する予定としている。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編につきましては、専ら職制が自らの責任と判断において行う管理運営事項として、職員がこれまで培ってきた知識、技術、経験を考慮した配置を行い、最大限の行政サービスが提供できるよう取り組んでまいりますが、職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、適宜、協議・交渉を行ってまいりたいと考えているので、よろしく願います。

次に、被服については、昨年7月から「被服専門委員会」を複数回開催し、労使で被服にかかる課題整理を行い、対応の検討を進めてきたところである。その結果、給食調理に従事する職員に貸与している現場作業服上衣（長袖ポロシャツ）については、熱中症対策の観点から、来年度より速乾素材の半袖シャツに変更する。また、異物混入防止の観点から、来年度より給食調理に従事する職員に使い捨てヘアキャップを配布する。

その他の被服についても引き続き課題整理を行い、対応の検討を進めてまいり。

（支部）

まず、2025年12月8日に青森県東方沖を震源とするマグニチュード7.5、最大震度6強以上の地震が発生した。負傷者数十名と建物被害900件ほどの規模で被害が起きた。また日本全国各地にて地震が頻発しており、さらなる大規模地震が発生する可能性が高まっていることに、危機感を覚える。

未曾有の災害に対し、常に意識するとともにイーラーニング研修や災害訓練だけではなく各々の職場での対応策や意見・思いを議論する場を設け、皆が一丸となって意識の改革と災害時における支援を幅広くおこなえるような体制づくりを求める。

また被災地においては、徐々に復興が進められている中、新たに追い打ちをかけるように地震などの災害が起き、被災された方々が日常生活を取り戻すまでには、息の長い支援が求められる。

今後も災害支援要請には、可能な限り支援に応じていただきたいことを先に申し伝えておく。

ただいま、企画部長より「2026年度勤務労働条件に関する要求書」に対する回答が示された。

支部は、市民が安心して暮らせるまちづくりの実現と組合員の生活と権利を守るため、現業職場活性化運動を推進し、「より質の高い公共サービス」の提供に向け、とりくみの強化を図っていく。また、大規模災害に備えた防災・減災対策を進め、基礎自治体としての公的役割と責務を果たし、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりに向けた、業務執行体制を構築することが、必要不可欠であると考えているが、安易なコスト論のみに固執した事業の見直しと、職員数の大幅な削減、給与水準の見直しは、組合員の「働きがい・やりがい」をなくすだけでなく、市民への必要不可欠な安全性が保たれず、提供すべき公共サービスに影響を及ぼすものと考えている。

局として、あらためて市民にとって、安全で安心して暮らせるまちづくりに向けた公共サービスについて、重要な事業の点検・検証を多角的な視点でおこない、局事業を推進するよう最大限の努力を行うよう要請する。

業務執行体制についてであるが、来年度に民間移管を進めていた小田町保育所について、移管先法人が保育士数の確保ができないため、辞退することとなった。民間移管ができなくなった保育所については、運営を大阪市が行うことになる。

「公立保育所新再編整備計画」、「公立保育所民営化推進計画」に基づき、公営保育所数の減少を進めているが、今回のように保育所移管等ができない事案が発生した場合は、保育サービスを停滞させぬよう職員を配置せざるを得ない。しかし、調理員の退職不補充による減少により、要員に欠員が生じているため、すべての職員に過度な負担を強いられていることについては、勤務労働条件に関する事案であり、早急に局として誠意ある対応を講じるよう要請する。

また定年延長制度が導入されたものの欠員問題が解消された訳ではないことから、今後の団塊世代の退職により、業務そのものに支障をきたす恐れがある。

一部の職域においては、採用があるものの、採用凍結解除がされていない職域については、慢性的な欠員により、組合員は必要以上の業務量を抱えており精神的な負荷がかかっていることを理解すべきである。また、技能職員のおこなう業務の質については、平時・有事に問わず、同じレベルが求められる。特に安全性については、あらゆる状況下であっても市民はもとより組合員にも安全性が担保されるべきであるため、人数合わせの採用ではなく、責務を果たせる技能職員の新規採用を求め再開を求めておく。

この間、技能職員が現場で培ってきた技術・技能・知識・経験が豊富で、優秀な人財から次世代へと脈々と継承させていくことを戦略的かつ計画的な仕組みを構築し、長期的な展望を持ち人材育成のもと、継続的な新規採用をおこなうべきである。

また年度途中にて退職者がでた職場においては、年度中に職員を配置されず、欠員を生じさせていることは、局として市民サービスの安全性を軽視していると言わざるを得ない。

次に、安全衛生対策の充実・強化については、過去に起きた公務災害事例・ヒヤリハット報告事案・各自治体で起きた公務災害事案を踏まえた研修をおこない、事故防止へのとりくみ強化を図るよう強く求めておく。合わせて、安全衛生委員も職場巡視に参加し、各現場のリスクアセスメントの特定をおこない、危険性・有害性からのリスクの低減策を講じるよう要請しておく。また、更なる活性化を図るため労働安全コンサルタントを活用し、正しい知識を学ぶ講習会や、産業医との連携も図りながら公務災害の未然防止に向け、専門委員会の定期的な開催をおこない、より一層のとりくみを図るよう要請しておく。

こころの健康問題については、支部としても近年増加傾向にある事から、非常に重要な課題であると認識している。とりわけ、ストレスチェックの組織結果において、量的負担では、大阪市平均を上回る判定であり、仕事のコントロールでは、全国平均および大阪市平均を上回る判定となっているのは、労働力不足が招いた結果である。局は、ストレスチェックで示されたデータを分析し、職場の状況を把握したうえで要員確保はもとより、職場におけるストレス要因の解消に向け、対策を講じるよう強く求めておく。また、局としてメンタルヘルス不調の未然防止に努め、決して不幸な事象を発生させないとりくみを要請しておく。

復職するにあたって、「就業上の配慮や、きめ細やかな復職支援策を実施する」とのことであり、復職支援に向けた十分な対応を要請しておく。今後は、組合員が働きやすい職場環境改善のとりくみと、心の健康問題について、産業医の助言を得ながら安全衛生委員会で議論し、労働安全衛生の充実・強化を図るよう要請しておく。

感染症対策については、あらゆる感染症に備え、市民対応を行う職場の安全を確保するため、アルコール消毒、マスク等を配備するなどの感染症対策を講じるように要請しておく。あわせて新興感染症においては、少し微増傾向で推移しており大きな急増は見られないものの、一定数の感染が継続していることから、引き続き感染拡大防止を図るための対策も視野に備えておくこと。

自然災害対策については、局として、初期初動体制の充実強化や職員の防災意識の高揚を図るため、南海トラフ巨大地震を含めた大規模災害の発生を想定した職員参集訓練や災害対策本部設置運用訓練等を実施し、的確な行動ができよう各職員に対し周知・徹底すると説明があったが、災害時に誰もが適切かつ迅速な行動がおこなえるよう、あらゆる災害を想定した訓練の実施を求めておく。また、災害時は、平常心が保てないことも想定し、どんな状況下でも全職員が適切かつ迅速な行動ができるようマニュアルのアップデートを行うよう求めておく。

また防災のための装備や備蓄を整え、建物からの避難経路の確認も適時おこない異常がないか点検し常に災害に対し意識するよう求めておく。

次に、被服についてであるが、給食調理に従事する職員に貸与されている現場作業服上衣（長袖ポロシャツ）について、熱中症対策の観点から、速乾素材の半袖シャツに変更されることは、評価する。

しかし、調理用被服の貸与数、貸与時期についても早急に対策するよう求めておくとともに、により一層の安全性、清潔性に向けて、とりくむよう求めておく。

また、作業用被服についても、業務遂行時によごれの付着や破損することから貸与枚数の改善や生地素材の改善も求めておく。

職場環境改善についてであるが、屋外での現場作業においては、業務の性質上汚れを伴う業務、埃を含む粉塵などの身体への付着もあるため作業終了後にシャワーなどの衛生設備を整えるよう求めておく。

（所属）

ただいま、支部長から市従市民生活支部として述べられた内容について、業務執行体制について、繰り返しになるが、専ら職制が自らの責任と判断において行う管理運営事項として、職員がこれまで培ってきた知識、技術、経験を考慮した配置を行い、最大限の行政サービスが提供できるよう取り組んでまいらる。

被服について、引き続き、熱中症予防対策や調理作業における労働安全衛生など、さまざまな観点から検討が必要なことから、業務実態を把握し、安全衛生委員会とも連携を図り、検討を重ねてまいりたいと考えている。

作業環境改善についても、屋外での現場作業における労働安全衛生など、さまざまな観点から検討が必要なことから、業務実態を把握し、安全衛生委員会とも連携を図り、検討を重

ねてまいりたいと考えている。

(支部)

再度、業務執行体制について、小田町保育所の移管先法人が、辞退する事態が起きたことで、現場職員、通所しているこどもたちとその保護者の方々に混乱が生じている。局は混乱が生じていることを十分に理解し、職員、保護者に対し丁寧な説明を求めておく。

また、「大阪市立保育所民間移管・民間委託予定者選考会議」において、法人の選定方法に問題がなかったのか、適正な審査方法であったのか、十二分に事務手続きを検証し、二度とこのようなことが生じないよう強く要請しておくとともに、公立保育所の民営化ではなく、再公営を検討し、早急に新規採用を再開すべきである。

組合員は退職不補充により職員数が減少していく状況が続くことに、先が見通せない不安に駆られ、組合員一人ひとりのメンタル面に悪影響を及ぼしており、本来のパフォーマンスを発揮させることができない環境を作り出していることを局として十二分に理解し、組合員が持つ「技術・技能・知識・経験」を十分に引き出せる環境を整え、その能力を継続的に次世代へと継承ができ、組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」をもって業務に就くことができる業務執行体制の確立に向けて、技能職員の継続的な採用をおこなうよう強く要請しておく。

また、今後、新設や建替えられる「こども相談センター」については、一人ひとりのこどもの状況に適した支援をおこなうには、こどもたちの状況を受け止める組合員一人ひとりの心も身体も健全であることが前提となるため、要員配置も含めて、あらゆる対策を講じるよう要請しておく。

被服については、安全性、清潔性に向けて、とりくみを強化するよう求めておく。

最後に、組合員については、通常業務と共に、局事業の的確な推進を第一義とした新たな業務を適宜積み上げ、局の円滑な運営に大きく貢献していると認識している。

局はこのことをしっかり認識したうえで、早急に組合員が持つ無形財産を継続的に次世代へ継承ができる対策を講じるため、要員確保をおこなうよう改めて強く求めておく。

今後、経営形態及び事務事業の見直しや業務変更に伴って、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・協議をおこなうよう強く要請しておく。その上で、本日の局からの回答について、一定了解する。

(所属)

これをもちまして「2026 年度勤務労働条件に関する要求書」にかかる回答交渉を終わる。