

「令和8年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件について」

(市職港湾支部 本交渉議事録)

日時：令和8年3月16日(月) 17:45～18:30

場所：大阪港湾局 第1会議室

出席者

(大阪港湾局)

人事・港湾再編担当課長、人事・港湾再編担当課長代理、事務局

(大阪市職員労働組合港湾支部) ※以下「市職」と表記

支部長、副支部長、書記長、執行委員

(局)

- ・ ただいまから、「令和8年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件について」の交渉申し入れとして、2月26日にお受けしておりました申し入れのうち、交渉事項に該当する項目につきまして、人事・港湾再編担当課長からご回答させていただきます。

(局)

- ・ 2月26日にお受けいたしました「2026年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件などについての申し入れ」のうち、交渉事項に該当する項目につきまして回答いたします。
- ・ 当局では、令和8年度の業務執行体制の確立に向け、全体の業務量及び新規事業、継続事業の状況等を把握するため、各課とヒアリングを行ってまいりました。
- ・ その上で、万博レガシーや夢洲2期開発、夢洲IR用地管理などのさまざまな課題に対応するため、関係局に対して説明を行い、要員配置について要望を行ってきたところであります。
- ・ 一方で、本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組を行ってきました。
- ・ 令和8年度予算編成についても、本格的な少子高齢・人口減少社会が到来し、生産年齢人口の減少による経済成長の制約や社会全体の活力低下が懸念される中、多様化する市民ニーズへの対応や大阪の成長の実現のため、市民の安全・安心を支える安定した財政基盤の構築に向け、たゆみなく市政改革に取り組み、引き続き、収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化への取組を進めるとともに、限られた財源のもとでの一層の選択と集中を全市的に進めることとしています。
- ・ また、令和6年3月に策定した「新・市政改革プラン」においても、取組方針の1つとして、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、スリムで効率的な業務執行体制にむけた人員マネジメントの推進等を着実に進めることとしています。
- ・ 今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや、社会・地域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・事業の再構築等に取り組むとともに、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ます。

- 当局におきましても、スリムで効果的な事務執行体制をめざし、施策・事業の再構築等や事務の簡素化による見直しを行うとともに、育児休業者や病気休職者等の欠員の代替となる臨時的任用職員の任用など様々な制度を活用してまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力をよろしくお願いします。
- また、当局においては、「大阪港湾局直営事業改革プロジェクトチーム」を立ち上げ、この間、直営事業改革の方向性や将来計画などを検討し、直営事業の再編に取り組んできており、プロジェクトの進捗に際しては、将来的に職員の勤務労働条件に影響するおそれがありますので、交渉事項が生じた場合については、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、誠実かつ真摯に対応してまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力のほどよろしくお願いします。
- 事業の見直しに伴う業務執行体制の改編などについては、職制が自らの判断と責任において実施していく管理運営事項となりますが、それらに伴う勤務労働条件の変更等の課題が生じた場合については、交渉事項として誠意をもって対応してまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力のほどよろしくお願いします。
- 申し入れいただいております「適切な労働安全衛生管理」につきましては、職場生活における安全と健康を確保するために、関係法令を遵守のうえ、積極的に安全衛生活動を展開していく必要があることは十分認識しているところです。
- このようなことから、大阪港湾局安全衛生委員会をはじめとする各職場安全衛生委員会の設置や、産業医及び安全管理者などによる安全衛生管理体制を構築し、労働災害の防止や安全で衛生的な職場環境づくりに向けた取組を進めております。
- 安全衛生活動の取組としましては、各安全衛生委員会で議論した内容を、庁内ポータルにて議事録として掲載し、局全体で情報共有できる仕組みづくりや、各職場の安全衛生担当者による意見交換を行うなど、安全衛生委員会を活用し「労働安全衛生管理」の意識向上を図るようにしております。
- また、その他の取組として、本市労働安全コンサルタントを活用した熱中症をはじめとする安全衛生に関する各種研修・講習の開催や、本市出張型健康講座の開催、外部講師による職場におけるメンタルヘルスに関する講習を実施するなど、安全で衛生的な職場環境づくりの取組を継続しており、令和7年度においては、保護具着用責任者講習を開催したほか、特別教育のテキスト配付にも対応してまいりましたので、よろしく申し上げます。
- なお、業務執行体制の改編などにより職員の勤務労働条件に変更が生じるような課題

が生じた場合については、交渉事項として誠実かつ真摯に対応してまいりたいと考えております。また、地方自治法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、交渉に関わる必要な資料の提供等については、真摯に対応してまいりますので、よろしく申し上げます。

- ・ 次に、「超過勤務の削減」につきましては、これまでも時間外勤務の縮減にかかる指針やワーク・ライフ・バランス推進期間の設定、平成31年4月の労働基準法等の改正や人事院規則の改正などに対応してまいりました。
- ・ 今後につきましても、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、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、各職員の状況確認を日々行い、引き続き適切な安全衛生管理に努めてまいりたいと考えております。
- ・ また、職場の繁忙解消につきましては、会計年度任用職員を任用することにより、恒常的な繁忙状況が改善した部署もあることから、引き続き職員の最適な勤務労働条件の確保に向け、様々な制度の活用を検討してまいりたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。
- ・ なお、組織の構成や職員配置につきましては、職制の責任において適正に取り扱ってまいりますが、今後、交渉事項が生じた場合は、誠実かつ真摯に対応してまいりたいと考えておりますので、引き続き、皆様方のご理解・ご協力をいただきますようよろしく申し上げます。
- ・ 以上をもちまして、回答とさせていただきます。

(局)

- ・ それでは、ただいまの回答に対しまして、質問等がございましたら、お願いいたします。

(市職)

- ・ ただいま当局から、我々の申し入れに対する回答が示された。
- ・ 要員の確保については、「仕事と人」の関係整理を十分に行い、勤務労働条件が確保されるその考え方を示し、真摯な労使交渉・協議を通じて労使合意をめざすべきものであり、職場実態を顧みない一方的な取り扱いとは断じて認められるものではないということを示し、申し上げておく。
- ・ 安全衛生確保の観点から、恒常的な職場繁忙実態の解消が何より重要である。
- ・ この間、それに対応するための手法としては、会計年度任用職員を活用してきているが、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することが基本であることから、様々な制度の活用はあくまでも緊急避難措置であり、根本的な解決とはならないと考えている。適切な要員配置について強く要請する。

- ・ 来年度においても、IRの推進など、新たな業務対応が求められている。
- ・ 一方、施設管理に関する業務については、施設の老朽化の進展とともに、施設の増加と対応範囲は増大するばかりである。
- ・ こうした状況であるにも関わらず、それに見合う体制確保ができていないと考えている。
- ・ 来年度の業務執行体制の確立に向けた、業務量と人の関係の精査と、必要な体制の確保について、改めて当局の考え方を質しておきたい。

(局)

- ・ 来年度に向けた要員については、この間、昨年度に引き続き、万博レガシーや夢洲2期開発、夢洲IR用地管理などのさまざまな課題への対応に加え、育児休業の取得に伴う欠員分の単年度補充など、関係局に対して要望してきたところです。
- ・ 一方で、新規採用者に関しては、採用者数の確保が難しい状況であるとも聞いております。
- ・ 局としても、配置された職員数で業務を遂行していくしかない状況であるため、各課の業務状況の把握に努め、施策・事業の再構築等や事務の簡素化による見直しを行うとともに、繁忙な状況となるなどした場合は、担当の課長等と相談のうえ、会計年度任用職員や臨時的任用職員の採用などの対応策を検討してまいりたいと考えています。
- ・ また、令和7年度には、年度途中退職で生じた欠員への対応として、関係局と協議のうえ、令和8年4月1日採用予定者を令和7年10月1日付で繰上げ採用し、人員の確保に努めております。来年度以降も年度途中で欠員が発生した場合には、関係局に対して要望する等、引き続き業務執行体制の確立に向けて取り組んでまいりたいと考えています。

(市職)

- ・ 定年の段階的引き上げについて、2023年度から当面の間、2年に一度は原則的に退職者が生じないこととなる。しかし、職員年齢構成のゆがみは、技術の継承等においても問題であり、計画的に新規採用者を確保することを求めておく。
- ・ 若年層の新規採用者数確保について、連年に亘り一部技術職・専門職について予定採用者数の確保が難しい状況と聞いている。
- ・ また、そのような中、当局における業務においても、連年に亘り中堅層・若年層が退職する事例も発生している。
- ・ 実務経験が重要な業務があることから、養成にかかる観点を含め計画的かつ現場意見を十分に踏まえた配置を行うよう求める。
- ・ 一方で、職場に魅力がなく、楽しくもない実情があるのではないかと考えている。
- ・ 現状の分析と工夫が必要と考えており、当局としての責任ある対応を求めておく。

(局)

- ・ 本市においては、安心して働くことのできる魅力ある職場をめざして、令和5年に「働き方改革実施方針」を策定し、「信頼感・安心感」、「柔軟性」、「スマート化」といった視

点から、具体的な取組を進めているところです。

- ・ この間、育児休業等の取得に伴う欠員にかかる本務職員での代替措置やフレックスタイム制、軽装勤務の通年化などが実施されてまいりました。
- ・ さらに、令和7年度においては、育児関連制度及び介護関連制度の改正、妊娠障害休暇の拡充やカムバック採用の実施等、育児や介護などの事情やライフステージの変化にも柔軟に対応しながら、安心して働き続けることができるよう、勤務条件制度等の充実・見直しが進められております。
- ・ また、当局においては、若手職員や局間異動者等を対象とした洋上研修や現場見学会の実施を通じて、港湾行政への理解を深めるとともに、職種・所属・採用年次に関わらない繋がりをつくり、これからの大阪港湾局を担う人材の育成を目的とした取組を進めてまいりました。
- ・ 今後とも、自らの業務に愛着や誇りをもって「良い仕事」を成し遂げ、「働きがい」を感じられる職場となるよう、取り組んでいきたいと考えております。

(市職)

- ・ 職場の繁忙実態の中、体調を崩している職員が少なくない。
- ・ 我々としては、要員配置にあたっては、配置前に業務量を精査することはもちろんのこと、配置後においても超過勤務の実態や、休暇の取得状況、ストレスの状態等を十分に把握したうえで次年度の配置を行うことは当然と考えており、より真摯に取り組むことを強く求めておく。
- ・ 業務執行体制が労働環境の悪化の上に成り立つものであってはならず、適切な労働安全衛生管理のもとに築かれなければならないことを指摘しておく。
- ・ 要員配置に関わっての「職場の不满」や、「モチベーションの低下」の原因は、「職場に対して要員数の考え方について何ら説明がされない」ことだと考えている。
- ・ 職制の責任において実施された内容については、納得のいく説明が尽くされるよう、各職場への丁寧な対応を行うよう改めて求めておく。
- ・ 「風通しがよく、よりよい職場づくり」は我々も、当局も同じ立場であると思っている。今、職場組合員は厳しい状況の中でも一生懸命に業務に取り組んでいる。使用者がそれに報いる努力と対応のない職場はありえない。
- ・ 人は目標管理や人事考課で動くものではなく、人は心で動くものと考えています。「愛」のある対応をお願いしておく。
- ・ 最後に、本日の当局回答については、管理運営事項として取り扱う点については、我々としては不満の残る内容であるが、引き続き当局として、誠意をもって対応すること、また新年度執行体制について職場に対して丁寧な説明を尽くすこと、勤務労働条件にかかる課題が生じれば、適切に交渉・協議を行うことを前提として、当局回答を受け止め、2026年度の要員確保に関する交渉を終了する。

(局)

- ・ 心の健康問題により病気休暇の取得や病気休職となる職員が一定数おり、最近の傾向と

して若年層の職員についても一定数いる状態が続いております。

- 病気休暇や休職する職員が配置されている職場は、単純に職員が1人減るだけでなく、その職員のフォローも発生して、業務が繁忙となる傾向にある。
- 先ほども回答したが、会計年度任用職員や臨時的任用職員の採用などの対応策を検討するとともに、ストレスマネジメント（メンタルヘルス）研修など職員のセルフケアの推進にも努め、心身の健康を保持して働くことのできる職場環境の構築に努めることにより、病気休暇や休職の減少を図ってまいりたい。
- また、「職場の不满」や「モチベーションの低下」については、限られた人材による職場繁忙もあると考えられるが、職員とのコミュニケーション不足も要因の一つと考えられます。
- 今後とも、職場との意見交換や局独自のメンター制度を行うなど、継続的に各職場や職員の状況把握し、風通しのよい職場づくりに努めてまいりたいと考えております。
- これからも、勤務労働条件の変更などの交渉事項が生じる場合については、誠意をもって対応させていただき、引き続き良好な労働環境の維持に積極的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力をよろしく申し上げます。

(局)

- 「令和8年度の要員配置にかかる職員の勤務労働条件について」の交渉につきましては、以上をもちまして終了いたします。