

「技能職員の勤務労働条件について」
(市従港湾支部 本交渉(回答)議事録)

日時：令和3年6月9日(水) 17:00～17:30

場所：大阪港湾局 第1会議室

出席者

(大阪港湾局)

局長、理事、総務部長、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

(大阪市従業員労働組合港湾支部) ※以下「市従」と表記

副支部長、書記長、調査部長、調査担当部長、組織部長、福祉対策部長、福祉対策担当部長

(局)

- ・ ただいまから、「技能職員の勤務労働条件について」の交渉申し入れとして、5月27日にお受けしました現業統一闘争に関する要求書のうち、交渉事項に該当する項目について回答させていただきますが、その前に、本年4月から当局理事が代わっておりますので、理事より自己紹介をさせていただきます。

～理事 自己紹介～

(局)

- ・ それでは、人事・港湾再編担当課長から回答させていただきます。

(局)

- ・ 申し入れの6点目にございました新型コロナウイルスの感染防止対策につきましては、手洗いやうがいの徹底、出来る限り3つの密(密閉、密接、密集)を減らすといった、職員への注意喚起や意識啓発を引き続き取組んでまいりたいと考えてございます。

また、室温や湿度をはじめとする各事務所内の快適な職場環境の整備に努める必要は認識しており、また、感染防止対策として換気が必要であることも考慮したうえで、事務所衛生基準規則に基づく職員の安全と健康を確保するよう取り組み、各職場の現状確認もあわせて行いたいと考えております。現状確認の方法といたしましては、各職場の安全衛生委員会に議題として取り上げていただくことを考えており、確認結果を踏まえた対策は必要に応じて改善措置を講じてまいりたいと考えております。

続きまして、5月27日の申し入れの際にご要望いただきました、自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備につきまして、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」によりますと、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則及び「情報機器作業における労働衛生のためのガイドライン」の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言等を行うことが望ましいとされており、ATC庁舎安全衛生委員会では、5月開催分で報告したところございます。この、

自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備につきましては、大阪港湾局安全衛生委員会や局内広報誌等で、趣旨を含め、職員周知を行ってまいりたいと考えてございます。なお、テレワーク中の自宅からの通話に関しまして、人事室が発行しているテレワーク制度の手引きによりますと、通話代金は自己負担と記されており、メール等を積極的に活用いただく等の柔軟な対応をお願いしたいと考えてございます。

このほか、今後新たな対応策を講じなければならない事案が生じた場合は、その時々状況に応じた柔軟な対応を図るとともに、正確な情報収集及び共有化を積極的に行うことで、職員・市民・利用者の安全確保を図ってまいりたいと考えてございますのでよろしくお願い致します。

- ・ 次に、7点目の労働安全衛生に関する事項ですが、所属・職場は、事業主として、職場における職員の安全と健康を確保する責務があることを認識し、職員が安心して職務に専念できるように職場の危険因子及び健康障害を排除するなどの防止策を講じなければならないことは認識してございます。

労働安全衛生管理体制の充実・強化につきましては、大阪港湾局安全衛生委員会をはじめ、各職場における安全衛生委員会を設置しており、議事内容は庁内ポータル大阪港湾局サイトに掲載してございます。また、さらなる情報共有を図ることを目的として、各職場の安全衛生担当の係長級及びスタッフ主任等が参加する安全衛生担当者会議を定期的に開催し、局安全衛生委員会での議事内容の報告や意見交換を行っております。このほか、本市労働安全コンサルタントを活用した各種研修・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してございます。

とりわけ、リスクアセスメントにつきましては、労働災害の発生を未然に防ぐ手法として有用であることから、継続的に実施してまいりたいと考えてございます。

続いて、熱中症に関する予防対策といたしまして、本市労働安全コンサルタントを講師とした講習会を毎年開催してございます。今年度につきましては、当初は5月上旬に集合研修を開催する予定でしたが、4月に入り、まん延防止等重点措置が大阪府に適用されたことや、緊急事態宣言が発出された関係で開催を延期してございます。今後の予定といたしまして、6月21日に講習会を開催し、講習テキストは対象者に配布することで対応してまいりたいと考えてございますので、ご理解賜りますようお願いいたします。また、講習会以外では、後ほど回答いたします被服とも関連いたしますが、昨年9月に人事室に対し、建設局、環境局と連名で、送風機能付きのほか、通気性がよく、速乾性のある素材を使用した作業服を、局独自の対応だけではなく、全体で貸与していただくよう意見書を提出いたしました。加えて、各職場の状況に応じた対策といたしまして、送風機能付き空調服の着用等が進んでいるほか、夏季におきましては局内広報誌にて熱中症予防とコロナウイルス感染防止対策の両立に関する記事を継続して掲載する等、熱中症による公務災害の発生防止に引き続き努めてまいりたいと考えております。続いて、各種ハラスメント対策に関してでございますが、当該行為はメンタルヘルスや職場環境の悪化の要因となりうることから重要な課題となっております。そのため、

局独自の取組みといたしまして、ハラスメントに関する研修を毎年開催しており、今年度につきましても、新型コロナウイルス感染症の状況等を注視しつつ、なるべく早期に開催するよう努めてまいりたいと考えてございます。なお、メンタルヘルスに関しましては、本市で本年3月に策定しております「大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）」に基づく様々な取組みを活用してまいりたいと考えてございます。また、局独自の取組みといたしまして、外部講師を招き、職員自身の「セルフケア」と、管理職向けの「ラインケア」と「セルフケア」の双方の意識を持つことを目的とした講習を毎年開催してございます。今年度につきましても、昨年度に引き続き、係員（行政職）と班員（技能職）を対象にセルフケアに関する講習を開催する予定としてございます。

そのほか、器具機材・装備の購入に関しまして、職員の高齢化をはじめ、職場で安全に業務を行ううえで必要である分につきましては、柔軟に対応してまいりたいと考えてございます。

このような取組みなどもあって、職員数に対する公務災害発生件数の割合は、平成29年度が2.4%（12件／506名）、平成30年度が1.8%（9件／494名）、令和元年度が0.8%（4件／496名）と年々減少しておりましたが、令和2年度は1.6%（8件／市職員516名）と増加しており、また、今年度に入って、公務災害申請中の案件が1件発生しております。局といたしましては、これまでの労働災害防止の取組みを続け、また、その他様々な方策を継続して検討するとともに、所属長をはじめとする職員一人ひとりが安全に対する意識を向上することで、今後の公務災害発生ゼロを目指してまいりたいと考えてございます。

なお、災害時の対応につきましては、事中事後で職員に労働災害や心身の不調が発生しないよう、勤務シフト等の設定には十分留意し、規模に応じて柔軟に対応出来るよう努めてまいりたいと考えており、勤務労働条件の変更にかかる交渉事案が生じる場合は、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、誠実に協議してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いします。

- ・ 次に、8点目にございました、特殊健康診断、免許・資格等の取得に関してですが、本市の労働安全コンサルタントや他局の担当者との情報交換、各労災防止協会等から送られてくる冊子などで法律等の改正状況を把握しますとともに、局と、実態を把握してございます各職場で連携することで、遺漏のないように対応してまいりたいと考えてございます。

なお、今年度の再任用も含めた新規採用者の採用前に取得した免許や資格の総務事務システムへの申請につきましては、総務課において代理申請することとしており、システムへの反映につきましては、7月末頃までに完了させたいと考えてございます。また、自己申請時に該当する資格・免許がシステム上の選択画面にない場合等、申請者にとって分からない事象が発生した場合は、総務課においても柔軟に対応してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いします。

- ・ 次に、9点目にございました被服制度につきましては、永年にわたる創意工夫の積み重ねにより充実・改善されてきたものであり、事務事業の円滑な遂行を図るうえで重要な

役割を果たすものと認識してございます。

これら被服の貸与につきましては、人事室と市従本部との協議事項となりますが、局全体の共通課題が発生し、局安全衛生委員会にて検証した結果、特に安全性の確保を必要とする場合におきましては、人事室へ働きかけを行ってまいりたいと考えてございます。また、当局独自の作業環境を考慮した保護具につきましては、各職場における環境や業務内容等を精査のうえ、安全性に配慮するとともに、より作業実態に即した保護具とする必要があるものと考えてございます。

そのため、局安全衛生委員会の場を通じて、各職場の業務内容毎での作業服・保護具の使用状況や、試用として新たに購入した作業服・保護具に関する情報の共有を図りますとともに、さらなる安全作業の確保に向けた各職場間での活発な議論を継続的に実施してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

- ・ 当局といたしましては、労働安全衛生面にかかわる事項につきましては、事業主の責務として職員の安全と健康の確保を最優先に取り組んでまいるとともに、各職場と連携し、職場実態に即した適切な運用に努めるべく、皆様方と真摯に協議してまいりたいと考えてございますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

(局)

- ・ 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。

(市従)

- ・ 新型コロナウイルス感染防止にかかる事務所内の職場環境整備の部分について、事務所衛生規則に基づいて今後取り組んでいただけるとあるが、基準だけクリアすればいいというわけではなく、個人が抱えている基礎疾患、また担当業務や作業環境等があるので、設定基準を上回る環境の形成を努めていただきたい。

(局)

- ・ 事業主の責務として、労働環境を整備していく事は十分認識してございます。温度・湿度の関係で昨年度からご質問をいただいておりますが、職場ごとに状況も違うと思われるので、まずは現状把握をさせていただき、安全衛生委員会を活用して適切な措置を講じてまいりたいと考えてございますのでよろしくお願いします。

(市従)

- ・ 申入れ時にも意見させていただいたが、安全衛生品目の調査について、現在の業務内容からすると軍手よりも革手袋の方が使用頻度が高いのではないかとことを調査していただきたいということを求めたところである。この件に関して、各職場で遺漏のないように対応していただきたいことを再度求めておく。

(局)

- 今回のご意見を踏まえ、安全衛生担当者会議を通じて実態調査を行ったうえで、各職場の状況把握を行い、その結果に応じた最適な対策を検討してまいりたいと考えてございますので、よろしくお願いします。

(市従)

- 実態を調査したうえで適切な対応を検討していただくということで、必要であれば改善していくという回答であった。

この間、要求書にも書いている器具・機材について、より良いものに充実してきている。また、回答にもあった安全衛生担当者会議によって、現場の職員・スタッフが入って議論する場の設置のほか、リスクアセスメントの講習会を開いて浸透を図っていく事など、年々、安全衛生については充実し、より改善されてきていることに感謝している。しかし、安全衛生というのは、これをやったらすべて解決というものではなく、積み重ねていって、より安全が充実していくということなので、この先も継続してやり続けていかなければいけないものと思っている。局で色々な取り組みをしてもらい、所属はそれに則って動く。現場の職員も意識改善というのが必要になる。この3つの力を合わせて、より実効性のある取り組みにしていきたいので引き続きお願いする。

(局)

- ご指摘のとおりここまで出来たからいいかというものでもないと考えてございます。例えば、気温ひとつとってみても今までは35度が真夏と言っていたが、昨年から40度というようなことになっていたり、また、コロナウイルス感染症が発生していたり、その時々によって状況が変化しておりますので、まずは働いている皆様方のご意見がどのようなものであるのかということ、現場で働いている職員、そこの職場で働いている職員、そして局の3つが共に意見を共有するべきと思っております。より作業に即した被服や保護具等について、安全衛生担当者会議、局安全衛生委員会、各職場の安全衛生委員会でも十分議論して、局内で情報共有をし、必要であれば見直していけばよいと考えてございます。先ほど申し上げました会議や委員会の場を活用し、職場の意見を局内でも把握をし、必要であれば改善に努めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

(市従)

- テレワーク中の電話での通話料金の自己負担については、回答でもいただいているように人事室所管のテレワーク制度ということで、局独自でどうできるものではないと思う。この制度に関して、基本的には働き方改革のテレワークだが、今は出勤率を減らすコロナ禍でのテレワークということで制度そのものを見直さなくてはならないと考えており、我々も市従本部から市労連を通じて人事室へ要求していく。

(市従)

- ・ まず、支部長及び執行委員の一人が欠席している旨、報告させていただく。

本日の回答について、説明も丁寧にしていただき、昔に比べ保護具の関係や器具・機材等を柔軟に対応していただいているということで、現場からしても非常に感謝しているところである。毎回言わせていただいているが、局が努力していただいている結果だと認識している。ただ、人事・港湾再編担当課長からの回答にあったように、自然条件というか我々を取り巻く環境的な部分が大きく変わってきている中での対応についても柔軟にいただいているが、大きい部分でなかなか対応しきれないというところも実際あり、そういった所については、その都度、上手く対応出来るための方策を一緒になって模索していけたらよいと思っている。

本日の回答の中であまり話題にあがらなかったリスクアセスメントについても、以前は無かった取り組みで、総務課を中心に5、6年前から実施したことで意識が変わってきたと思っている。ただ、所属・現場・局の皆がリスクアセスメントという考え方が大事だとは思っているものの、日々の業務の一部に組み込まれているレベルにまで浸透しきっておらず、そこまでやり切るだけの余力が無いのも事実である。また、熱中症の関係で今年は、なかなか開催出来ない状況の中でもなんとか開催しようと思っていたている。そこについても感謝申し上げるところであるが、同じような講義内容で淡々と続けるのではなく、職員の関心が薄れないように、リスクアセスメントや熱中症対策等に取り組んでいただきたい。

本日の回答についても課題は残っているという認識である。そこについては、本日の回答で終わりではなく、今後も継続協議していくという事を約束していただければ、一定の判断をする。

(局)

- ・ リスクアセスメントについて、以前は実施している職場と、実施していない職場があったが、講習を受けていただいて、現在ではいずれの職場も導入できているという事で、少しずつでも良くしていく取り組みというのは副支部長のご意見のとおりであり、職場、現場、局の3者が一体となって進むべきと思っている。熱中症予防をはじめとする講習会を開催しているが、やらなければならないからやっているとは思っておりません。熱中症予防講習会の場合で言いますと、肝心な部分は「水分補給」等で内容も変わらないとは思いますが、「今年は去年と違ってこんな切り口だった」と言われるように、工夫出来るところは工夫して刷り込むようにやっていかないと、なかなか身になっていかないという事も理解しておりまして、「毎年同じ」と言われないように皆様方と工夫していきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

(局)

- ・ 最後に、局長からご挨拶申し上げます。

(局)

- 本日は、「技能職員にかかる勤務労働条件について」の申し入れ事項のうち、交渉事項につきまして、回答させていただきました。

コロナについては、職員と家族の命を第一優先にさせていただきたいという話を、私自身常々申し上げていると思います。

職場の環境というのは、ケースバイケースでその職場によって基準を守る、より安全な事をするという事があると思いますので、そこは対応させていただきたいと思っております。

副支部長からご意見のありましたリスクアセスメントもですが、私もこの職場で35年目となり、最近よく感じるのは1号職員の特に技術職員であるが、新採を含めた若い人にOJTが出来ていないことであります。コロナで研修も出来ていない中で、若い人のモチベーションが上がっていないのも常々懸念をしております。今年、7名の方を2号職員で採用させていただきましたが、彼らを含め我々にとって環境の良い職場、モチベーションの上がる職場にしたいというのもあり、研修等を含め、やり方を考えて彼らに接したいと考えております。

職員の平均年齢が毎年1才ずつ上がっている中で、今年度は2月程度で1名の公務災害申請があるという状況で、改善していくには、健康はもとより、設備・装備に頼るのも大事だと思っており、やれることはどんどんやっていきたいと考えております。

平成30年に発生した台風21号以降、大きな災害が無いのはありがたい事ですが、労働安全衛生の環境については皆さんと共に協議しないと我々も常日頃現場に行っているわけではないので、今後も引き続き協議、ご相談をさせていただきたい。

直営事業改革プロジェクトチームの関係については、7名の新規採用があった中で、今後のPTでの職員数の変化に伴う現業体制の在り方を議論するよう指示しているところであるが、来年度の新規採用についても現場の若返り、空気の入替え、良い環境づくりという意味で、引き続き人事室へ強く要望していきたいと思っておりますので、ご協力いただきたいと思います。

ご承知の通り、2025年の万博等で港湾の施設をより安全安心に管理していただく中において、少しずつ忙しくなっているという状況にあるが、お互いに希望のある職場づくりをしていきたいと思っているところでございますので、よろしくお願いします。最後に、勤務労働条件にかかる交渉事項が発生した場合には、誠実に協議してまいりたいと考えているので、よろしくお願いします。

(局)

- 以上をもちまして、本日の交渉につきましては終了いたします。