

「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10月27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

支部長、副支部長、書記長、調査部長、調査担当部長、組織部長、組織担当部長、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」の交渉をはじめてまいりますが、その前に、組合側の体制が変わったということで、まずは自己紹介からはじめてまいりたいと思います。

～局、市従 自己紹介～

(局)

- ・ それでは、「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、10月8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きまして人事・港湾再編担当課長から回答させていただきます。

(局)

- ・ それでは、交渉事項に該当する項目につきまして回答させていただきます。
- ・ まず、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関しましては、手洗いやうがいの徹底、テレワークや時差勤務等をはじめとする人との接触を低減する取り組みにつきまして、職員への注意喚起や意識啓発は引き続き行ってまいりたいと考えております。

また、各事務所内での換気や湿度管理等についてですが、事務所衛生基準規則に基づいた職場環境の整備に努める必要は認識しており、まずは、各職場の現状確認を行いたいと考えております。確認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としており、確認方法の具体に関しましては、10月28日に開催いたします安全衛生担当者会議の場で意見交換した内容を基に実施することを予定してございます。なお、現状確認の結果を踏まえた対策は必要に応じて講じてまいり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、柔軟な対応を図ってまいりますとともに、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引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

- 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安全衛生委員会を設置しており、各職場の安全衛生委員会の議事内容は局全体で情報共有できるように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、各職場の安全衛生担当の係長級及びスタッフ主任等を集め、安全衛生担当者会議を開催し、局安全衛生委員会の議事内容の報告や、各現場との意見交換を行うことで、安全衛生に関するさらなる情報共有を図っております。このほか、本市労働安全コンサルタントを活用した熱中症予防をはじめとします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や、各種ハラスメントに関する講習を実施してございます。

そのほか、器具機材・装備の購入に関しましては、職員の高齢化を踏まえつつ、職場で安全に業務を行ううえで必要なものにつきましては、柔軟に対応してまいりたいと考えてございます。

このような取り組みを続け、また、その他様々な方策を継続して検討しますとともに、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、公務災害の発生防止に努めてまいりたいと考えてございます。

また、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、昨年9月に、現業職場を対象としたリスクアセスメント講習会を実施し、現在におきましては、各職場においてリスクアセスメントが実施されている状況でございます。今後も、リスクアセスメントを継続的に実施することで、労働災害の防止につなげてまいりたいと考えてございます。

加えて、各種ハラスメントの防止に関しましては、10、11月にかけて、部長級から課長代理級を対象とした局内研修を実施しており、上司自らがハラスメントに対する認識を深めることで、職場内でのハラスメント防止に努め、部下職員の職業性疾病（メンタルヘルス）の未然防止はもとより、職場環境の向上、いわゆる「風通しの良い職場」につなげてまいりたいと考えてございますのでよろしくお願いいたします。

このような取り組みなどもあつて、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、また、今年度に入って、公務災害申請案件が2件発生してございます。局といたしましては、これまでの労働災害防止の取り組みを続け、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ます場合は、「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ございますのでよろしくお願いいたします。

- ・ 次に、８点目の免許・資格等の取得・受講に関してですが、無免許・無資格で業務に従事する事がないよう取扱うことは当然のことであり、法令等の改正といった情報の把握に努めてございます。その結果、法令や大阪市職員安全衛生管理規則上において、業務を行ううえで必要な免許・資格につきましては、勤続年数や年齢、経験年数を問わず、これからも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。

とりわけ、新規採用者につきましては、本人の業務に対する習熟度や、本人が在籍する班の構成等を総合的に勘案のうえ、計画的かつ段階的に取得させてまいりたいと考えてございますのでよろしくお願いいたします。

- ・ 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おります。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るとともに、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ございますので、よろしくお願いいたします。

- ・ 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りますとともに、各職場と連携して、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、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

(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症の感染防止対策についてであるが、10月に緊急事態宣言が解除されて以降、街中での人出が緊急事態宣言時と比較して明らかに増えており、職員によっても気のゆるみが出ているかもしれない。

今後、秋から冬にかけて第6波がやってくる可能性が言われており、また、インフルエンザが流行する季節でもある。忘年会やクリスマス、年末年始といった今後の年中行事に対し、感染症対策に気のゆるみが出ないよう、適切な時期に、改めて職員への注意喚起や意識啓発を行うよう求めている。

- ・ 器具機材の購入についても触れておきたい。安全に業務を行ううえで必要なものについては柔軟な対応をするとの回答であったが、誰がどのような基準で判断するのか。加えて、職員の高齢化や安全面、業務量と職員数の減少を考慮したうえで、我々も本当に必要な分だけ要求していることは申し入れておく。

(局)

- ・ 新型コロナウイルス感染症防止対策に関しましては、職員の意識レベルが低下しないよう、課長会等の場を通じて、3密を避ける取り組みや手洗い等の徹底、体調不良時の取り扱い、感染予防対策の徹底等を、適切な時期に、改めて周知、再徹底してまいりたいと考えてございまして、早速ではございますが、10月25日の課長会にて、10月25日から11月30日までの取り組み、本市から職員に対する要請事項について周知をさせていただいたところです。今回はweb形式で、予め録画した内容を配信しておりまして、局内のいずれの職場へも同じ内容でお伝え出来ていると思っております。今後、第6波の懸念等もございますが、当局職員のコロナリ患がしばらく生じていない状況が続いておりまして、局の取り組みも一定の効果が出ているものとも思っておりますので、引き続き、気を緩めることなく適切な時期に周知徹底をし、感染防止に努めてまいりたいと考えてございます。
- ・ 2点目の器具機材の購入につきましては、当該年度の予算状況によるところもございますが、業務上の必要性を含めて要求していただいて、予算の状況を踏まえたうえで対応してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(市従)

- ・ 器具機材の購入に関して、先に発言した執行委員と逆の発言と受け止められかねないが、一点申し上げたい。支部長は普段から我々に対して、「仕事をあきらめるな」と申しており、職員の高齢化や数の人手不足についても各職場で対応して、工夫をしながら業務に取り組んできている。先日、20年以上稼働しているガントリークレーンのグレーチング清掃の依頼があった。その際、係長と一緒に立会に来られたが、立会していた係長の方から必要な器具機材の要望に関する声掛けがあり、普段であれば我々側から要望するものが、職制側から声掛けがあったことを、すごく嬉しく感じている。結局は、時間的な制約があり、直営で器具を自作して対応したが、オフサイトミーティングで局

長がずっと訴えておられた「風通しの良い職場」が浸透しているのではないかと思います。これが大阪港湾局の強みであって、何とか仕事をこなそうといった意識や雰囲気、アイデアが出て以前なら物怖じして言いづらかったことも上下関係なく言える雰囲気を来年度以降も続けていけるよう取り組んでいただきたい。

(局)

- ・ 現場での前向きな発言が届いているとの声をこの場で聞かせていただき、よかったと思っております。いずれの職場におかれましても創意工夫をしていただき、少しでも効率的に、かつ効果的に、目詰まりなく皆が一緒になって業務を進めていくことがとても素晴らしいことだと考えております。田中局長がこれまでずっと発信してこられた「風通しの良い職場づくり」もようやく浸透してきたかと思っており、すべての職場にも同様の傾向が出てくればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(市従)

- ・ 今回の回答にも関連していると思われるが、最新号の局内広報誌でコンプライアンスや労働安全衛生に関する特集記事が掲載されていた。是非、継続して記事を掲載し、情報発信や情報共有に努めるとともに、内容の実践についても求めておきたい。
- ・ 8点目の新規採用者の免許・資格等の取得に関してであるが、技能職員の技術技能を継承していくために、OJT、器具機材の操作方法も含めた実作業を通じた人材育成が必要である。また、災害等や突発的な事態への即時対応といった観点からも、必要な措置については遺漏なく取り組むよう求めておく。

(局)

- ・ コンプライアンスにつきましてはこれまでも不定期に掲載してきておりますが、労働安全衛生に関しましては今回初めて特集として掲載しました。労働安全衛生は非常に身近な存在であり、法令等に則ってしっかりと取り組まなければならないものではありますが、「よく解らない。知らない。」といった職員も意外と多いのではないかと考えたのもと、いろんな人に解りやすく見ていただきたいと考えてございます。最新号では安全衛生の総論に関する内容を掲載させていただきましたが、安全衛生の必要性や、各職場での取組みを今後ご紹介してまいりたいと考えており、安全衛生担当者会議の場でもご提案させていただき、皆様方の声を誌面に載せたいとも考えてございますので、よろしくお願いいたします。
- ・ 次に、必要な免許・資格等についてですが、人材育成や今後のスケジュールも勘案してとの事で、法令遵守はもとより、これまで培ってきた技術やノウハウが途絶えないようにしなければならないと考えてございます。本人の業務に対する習熟度や、本人の在籍されている班の構成等を総合的に勘案したうえで、計画的かつ段階的に免許・資格等を取得させてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(市従)

- まず、労働安全衛生、器具機材については年々良くなっていると感じており、感謝申し上げるとともに、二点申し上げたい。
- 本日の回答の中で、市労働安全コンサルタントを活用した熱中症予防をはじめとする安全衛生に関する各種研修・講習の開催を実施しているとあった。市労働安全衛生コンサルタントの活用について、例えば、特別教育ではコンサルタントを講師に局主導で開催する等、積極的かつ最大限活用していただくよう求めておく。
- また、ハラスメントの防止で回答では「風通しの良い職場」、また、最後の結びの部分では「各職場と連携して、職場実態に即した適切な運用に努める」との回答があった。この間、局と現場で感覚のずれを感じる時がある。各現場の状況把握により一層努められるとともに、現場実態に則した取り組みを進められるよう求めておく。
- 加えて、先ほど申した二点をあわせ、コンサルタントを活用した特別教育を実施することとなった場合においては、新規採用者に限らず、受講が必要な職員は各職場で調査を行ったうえでしっかりと受講させていただくよう求めておく。
- 最後に、職場によって対応が異なっていると感じることがある。職場の係長によって対応に違いがあるのは致し方ないのかもしれないが、知識や経験、認識の違いを共通化出来るようにしていただきたい。職場間の連携強化をより一層進めるよう、意見交換する場も必要ではないかと感じている。来年度以降も局長が申されている「風通しの良い職場」、「情報の目詰まりの無くすような取組み」を進められるよう求めておく。

(局)

- まず、特別教育等法令等で必要なものにつきましては、遺漏のないよう対応してまいりたいと考えてございます。
- また、「風通しの良い職場」と「各職場と連携して、職場実態に即した適切な運用」につきましては、明日開催します安全衛生担当者会議の場でも局から何点かご提案させていただくのですが、各職場の安全衛生委員会の方へ持ち帰っていただき、職場内で十分に議論していただき、その結果を局に示していただきたいと考えてございます。その際、各職場の安全衛生委員会でそれぞれ取り組みが異なることもありますので、良いところは取り入れていく、といった事も安全衛生担当者会議の場で活用いただき、横との情報交換した内容も職場へ持ち帰っていただき、それぞれの職場の安全衛生委員会もより活発な議論をしていただき、よりよい委員会にさせていただき、それを局に示していただきたいと考えてございます。
- 最後に、特別教育の受講者に関する意見もいただきましたが、現場からの意見が伝わるように、また、局からの問いかけが現場できちんと伝わるように、いわゆる目詰まりが起らないよう、共に頑張ってまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

(市従)

- ・ ただいま、局側から安全衛生については継続課題とするとともに、状況の把握に努め、改善していくといった前向きな旨の回答があった。
引き続き、局独自の安全保護具等についても柔軟な対応を求めておく。
申入書の繰り返しになるが、港湾行政サービスを低下させることなく市民・利用者のニーズに応えるためには行政職員だけではなく、技能職員の存在も欠かせないものである。技能職員の要員確保については重要な課題であると認識している。要員部分については36協定場で回答されるよう求めておく。
港の安全安心を確保するための危機管理的な部分は局内でも様々な課題があるものと認識している。サービスを低下させることなく業務執行体制を構築しなければならないものとも認識している。そのために、要員の確保をはじめとして港湾局直営事業改革プロジェクトの場で「選択と集中」として中長期的なあり方を模索、検討していただき、働きがいとやりがいのある職場づくりの構築を求めておきたい。
支部としては、組合員の生活と権利を守ることを第一としているが、臨港4区に居住されている市民が暮らしやすく、また、ユーザーが使いやすい港のさらなる強化のために現業活性化運動をより一層推進し、市民や利用者の視点に立った質の高い港湾行政サービスを提供するため邁進する決意を改めて示しておく。
本日の回答について、課題は残っているという認識であるが、本日以降も精力的に交渉、協議を重ねながら対応される事を求め、本日までの回答については了解することとし、交渉を終えることとしたい。

(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。
- ・ まず、コロナについては、我々も気が緩んでいるところがあるかと思います。これを機会にということで、我々も関係者の方との懇親や協議というのも時期としてあり、先ほど人事・港湾再編担当課長から回答させていただきましたとおり、課長会等で再度周知することも行ってまいりたいと考えております。この間、職員でコロナ感染者が発生していないというのは皆様個人の努力、あるいは、組織の努力というのがありますが、家族の濃厚接触者というのは発生しており、気の緩みにつながっているのもあると思いますので、そこは再度、気を引き締めてまいりたいと考えてございます。
- ・ 労働安全衛生につきましては、現場での対応が大事ですので、皆様方とご相談しながら進めさせていただきたいと考えております。公務災害についても、残念ながら、今年度の現時点で2件の公務災害申請事案が発生しておりますが、所属長としては0件というのが追い求める姿ですので、引き続き、皆様方のご協力をいただきますようよろしくお

願ひ申し上げます。

- 「風通しの良い職場」について執行委員から有難いご意見をいただきましたが、私自身はまだまだ満足しているわけではございません。一部の職場では上司との折り合いが悪いとか、意見が言いにくいとか、意見を言っても反映されないといった意見も聞きますので、我々としてはずっと追求していかなければならないと考えております。
- 書記長からご意見のありました「意見交換会」について、オフサイトミーティングで府営港湾の方々と話す機会があり、「市の仕事が見てみたい」とか、「市の意見も聞いてみたい」といった意見を現場でもいただいております。課によって出来ている、出来ないがありまして、先ほどのOJTにもつながりますので、是非ともやりたいと考えております。
- 災害対応ですが、対応いただくのは現場の皆様、現場力であり、皆様方のお力だと思っております。港湾の力だとも思っておりますので、継続してお願いしたいと考えてございます。
- 新規採用について今年度は7名採用することが出来ました。来年度も一定の数が出てくるとの事ですが、採用は2年間ということですので、支部長からもご意見いただきましたが、直営事業改革プロジェクトチームの中で今後の方向性を示していく中で、どのような業務が必要でどれだけの職員が必要なのかを議論させていただきたいと考えてございます。
- 少しずつではありますが、議論を進めながら、良い港、明るい港にしたいという方向は同じものと思っておりますので、引き続きよろしくお願いしたいと思います。本日はありがとうございました。

(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。