

「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4年6月3日(金) 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、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、組織部長、組織担当部長、福祉対策部長

(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23日(月)にお受けしておりました、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回答させていただきます。

(局)

- ・ 申入れの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、3密の回避、マスク着用、手洗い、こまめな換気といった、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、感染防止対策として、会議室や打ち合わせスペースにパーティションを追加設置してまいります。
- ・ 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、その時々々の状況に応じ、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おりますので引き続きよろしく申し上げます。
- ・ 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おります。
- ・ 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おります。また、各職場の安全衛生担当の係長級などを集め、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。
- ・ また、令和3年度に庁内情報誌「HUMAN」に熱中症対策や各安全衛生委員会における取組

など労働安全衛生についての記事を掲載し、情報発信してまいりましたが、令和4年度におきましても、引き続き取り組んでまいります。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や、各種ハラスメントに関する講習を実施しております。なお、今年度の熱中症予防講座につきましては、Web会議を併用し5月30日に開催いたしました。

- そのほか、機具機材・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おります。
- 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、公務災害の発生防止に努めてまいりたいと考えております。
- リスクアセスメントにつきましては、今後も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おりますので、よろしく願いいたします。
- 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願いいたします。
- 次に、8点目にございました、業務を行うにあたり必要となる特殊健康診断、免許・資格等の取得・受講につきましては、局と、実態を把握している各職場で連携し、必要な免許の取得や、講習の受講等につきまして、遺漏のないように対応してまいりたいと考えております。
- 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、必要に応じて計画的かつ段階的に資格等の取得をさせ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。
- 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おります。
- これら被服の貸与につきましては、関係局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いては、関係局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おります。
- 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

いりたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

- 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おりますので、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、お願ひいたします。

(市従)

- 新型コロナウイルス感染症対策について、以前から感じているが、各所属での対応の違いがある。各所属長が判断することであれば、違いが生じるのは、理解はできる。所属ごとでの対応の違いについて声があがってくる。他の職場がどういった対応をしているかという情報共有がされており、どうしてもほかのいい対応をしてくれるところと比べてしまい、もやっとした気分になる職員もいる。
- 基礎疾患を患っている方もいる。感染してしまうとリスクを背負ってしまう。そういった方に、もし何らかのルートで感染させてしまったらどうしようと思う。私たちが思う以上に不安な中で業務に就いている。そういう方の不安を少しでも減らすことができる職場作りが必要だと考える。所属ごとに事情は違うにしても、いいやり方をしている所属については、もう少しやり方の共有をするなど、感染拡大防止に取り組んでいただきたい。対策の仕方については、引き続きの協議をお願いしたい。

(局)

- まず、新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組につきましては、総務局、危機管理室を通じて、期間ごとで周知しているところです。そのなかで、大阪港湾局では、発熱に限らず、倦怠感や、のどの痛みであっても、り患報告の提出を求めています。さらに、濃厚接触者の疑いがあるかないかについても各所属で確認しています。濃厚接触者につきましては、その定義として、原則をもとに、最終的には、あらゆる状況を聞き取り、保健所が総合的に判断するとされています。大阪市保健所が示す濃厚接触者については、「陽性者もしくは双方がマスクなしで、手が触れる距離で15分以上の会話」又は「陽性者と換気なしの車内等で長時間一緒」となっており、さらに大阪府の基準で車内等での目安が1時間以上とされています。これらのことにつきましては、令和4年1月28日付で、各課にメールで周知しております。職場ごとに作業内容も違えば、事情もあると思います。最大限感染対策をしていただいたうえで、ご本人、ご家族の命を守ることも重要ですし、あわせて業務が止まらないように対策を講じていただくこともあろうかと思ひます。それらについては、局として、各課、各所属長に周知しているところです。ルールのなかで、あるいは所属の事情ごとで、一定の所属長の判断もあるかもしれませんが、局としての感染防止対策は機会があるごとに周知しているところです。

(市従)

- ルールのなかでの判断は一定わかるが、そのルールに縛られているのではないかと思う。所属長が現場の事情を理解しているのか疑ってしまうところがある。職員の事情を勘案して柔軟な考え方があってもいいのではないかと考えている。

(局)

- 濃厚接触者の定義を大阪港湾局で独自に決めていくのは難しい部分があります。「15分以上」や「マスクの有無」「食事中のマスクの着脱」など、さまざまなシチュエーションがあると思います。そういったなかで濃厚接触者の定義に当てはまるのかどうか、微妙な場合もあると思います。濃厚接触者の定義にあたるかあたらないか微妙なときは、濃厚接触者の可能性があるという方向に振れると考えます。

(市従)

- 今回の場合は、発熱者と長い時間一緒にいたという状況で、濃厚接触者にあたるのではないかと確認したところ。「もし感染したらどうしよう」「自身が感染した状態で出勤し、うつってしまったらどうしよう」と考えてしまう。元来、事業を止めてはいけないというのが、局としての考え方であるし、現場の考え方も同じ。「濃厚接触者ではない」と判断され、もし感染していたらどうしていたのか。せめて、検査結果が出るまでの間、制度を活用して出勤抑制するといった判断をしたほうがいいのではないかと。

(局)

- 乗船して業務にあたるなかで、マスクは着用されていて、換気もされていたということで合っていますでしょうか。昼食時は距離を取りながら時間も短時間であったということでしょうか。

(市従)

- 4～5cm扉をあけ、風向きにもよるが少なからず外気も入る状況ではあった。距離を取れるほど大きな船でないこともある。時間も15分程度だったと思う。昼食時はマスクを外していた。

(局)

- 15分か20分かはっきりわからないという状況であれば、濃厚接触者の可能性は高くなるとは思いますが、そのあたりをどのように所属に報告をされたのか気になります。

(市従)

- 現場としては、新型コロナウイルスに関しては、疑わしいものは、取り上げていかなければいけないのではないかと考えている。その幅を広げていただきたい。その部分も今後協議していきたい。各所属で対応が違うこともある。例えば、別の職場では、車に乗り

合わせて、発熱者が出れば、同乗者はすぐに帰るよう命ぜられ、陰性であることが判明してから出勤するように言われていた。もし、それで勤務を続けて、うつつていれば本当に業務が止まってしまう。港湾業務においては、車や船に乗って現場に出ていくところが多いので、各所属長の判断は統一していただきたい。

(局)

- ・ 帰宅することについても、特別休暇なのか、自主的な年次休暇なのかでも判断は違うと思います。特別休暇については、制度上の問題になりますので、本部の交渉事項ということになります。所属長の判断が違うということであれば、全課に対応を確認させていただきます。

(市従)

- ・ 職員の高齢化、定年引上げに関して、機具機材については柔軟に対応するとの回答があった。機具機材だけではなく、労働安全衛生法第 62 条（中高年齢者等についての配慮）の通り、職場実態をふまえた職場環境の改善や、高齢者に多い公務災害事例をふまえた業務、加齢による影響が少ない業務について、各職場や安全衛生委員会で議論が必要になっていくと考えている。例えば、高年齢職員が培ってきた技術・技能・経験、知識を活かす業務の構築など、高年齢職員の働き方について、65 歳まで安心安全に働ける職場づくりに向け、意見交換を進めていきたいと考えている。国や大阪市の動向について、情報収集に努めるとともに、60 歳に到達する職員に丁寧な情報提供と対応を求める。

(局)

- ・ 高年齢職員は今後増えていくと考えており、労使で意見交換を行いながら必要となる職員の安全衛生対策を講じていきたいと考えております。また、安全衛生担当者会議を活用しながら意見集約していきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。定年延長については、すべての職員が気になっているところでもありますので、総務局とも積極的に情報収集を行いながら、職員の勤務労働条件の変更にかかる交渉事案が生じる場合は、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願いいたします。

(市従)

- ・ 新型コロナウイルスに関しての先ほどの回答で、濃厚接触者の定義について、大阪市の基準「患者と換気なしの車内等で長時間一緒」、大阪府の基準「車内等での目安が 1 時間以上」と説明があったが、理解しにくいところがあった。どういう取り扱いなのか。

(局)

- ・ 大阪市基準での「長時間の接触」との中に、「換気なしの狭い室内、車内という括りがあり、長時間というのが悩ましいところでした。大阪府基準では「1 時間以上」となっ

ていたため、1月にその旨周知させていただいたところです。

第6波の流行時は寒い時期であり、車内にいた職員が全員濃厚接触者になって、業務が止まってしまったという経験を踏まえ、公用車や船舶を使用する際は換気に努めるよう周知しました。車は窓を開けやすいが、船舶においては、構造によって換気の仕方が変わってくると思います。船の構造や作業内容によって、どのように換気していくかは今後相談させていただきたいと考えております。業務が止まることは避けたいので、周知をさせていただいたところです。

(市従)

- 読み手によって解釈が変わらないよう、濃厚接触者の定義について、再考していただきたい。対応にバラつきが出ないように周知徹底をしていただきたい。いずれにしても、作業環境や作業内容は職場によって、また日によっても違う。感染拡大防止に努めていただきたい。

(局)

- 読み手によって解釈が違ふとありましたが、1月に周知した内容を読み上げます。「公用車等（船舶を含む）に乗車する際の感染防止対策。添付している大阪市保健所の資料に記載のとおり、「患者と長時間（換気なしの車内・狭い室内等）で一緒だった」場合は濃厚接触にあたる可能性がある事から、公用車等（船舶を含む）に乗車する場合は、必ず窓を開けて“車内の換気を徹底”していただきますようお願いいたします。なお、「長時間」につきましては、添付した資料に記載されているとおり“1時間以上”であり、時間は感染可能期間内の“合計時間”となります。大阪港湾局におきましても、先日、換気なしの車両に乗車していた職員が陽性者となり、同乗していた複数名の職員が濃厚接触となる事案が発生しております。そういった状況から、局長からも十分注意するよう指示がありましたので、徹底していただきますようお願いいたします。」と記載し、各課に周知しておりますので、バラつきは出ないものと考えております。

(市従)

- 大阪府と大阪市の基準を混ぜこぜにしているということか。

(局)

- 基本的に濃厚接触者の特定は、陽性者の地元の保健所が特定することとなっております。陽性者ではない方については、保健所が聞き取りをして、特定するところもあれば、大阪市のように「特定はしない」となっている自治体もあります。「特定はしないのでリーフレットに基づいて濃厚接触者にあたるかどうか、ご自身で判断してください」というフローになっています。その流れを活用し、局として濃厚接触者かどうかを決める際にリーフレットを準用することとしております。仮に大阪港湾局としては、濃厚接触

者となっても、地元の自治体では「濃厚接触者ではない」とされることもゼロではないと考えております。最終的な濃厚接触者の特定については、国のホームページに記載がありますが、「お住いの自治体の保健所が特定します」となっています。大阪市の保健所では、濃厚接触者の特定を行わないことから、「各職場で濃厚接触者の特定をしてください」と総務局から周知がありましたので、それらを受けて局内でも周知したところ です。

(市従)

- ・ 濃厚接触者の定義は、統一した周知をしているとあったが、対応にはバラつきがあると 感じている。所属において判断する人が1人であれば、バラつきが出てくるのが十分 にあると思う。判断する場合は、局が相談を受ける、又は課長・課長代理で判断する、 若しくは第3者を入れて判断するなど、対応していただきたい。

(局)

- ・ 各職場がどのように対応しているのか調べさせていただきます。

(市従)

- ・ 継続的な協議をお願いしたい。

(局)

- ・ コロナ禍は今後も続いていくと思いますので、職員・ご家族が感染しないために今後も 検討していかなければいけないことだと考えておりますので、よろしくお願ひいたし ます。

(市従)

- ・ 熱中症に関して、近畿地方の3か月予報というのがある。6月・7月・8月は、平年並 み又は高いとされている。熱中症対策が庁内情報誌「HUMAN」にも掲載されているが、 実効性が高いものにしていただきたい。工場内においても、スポットクーラーや空調服 の導入を進めていただいている。各職場から要望があれば、引き続き対応をお願いした い。また、年数が古く、夏期にクーラーが効かない車両もあり、窓を開けて走行してい る事案も発生していることからエアコン修理改善、買い替え含め対応を求めておく。機 材についても、暑さ対策、高齢化対策として現場からの要望をしっかりと把握していただ きたい。要望を出したとしても、局に伝わっていないという状況が見受けられる。要 望を聞く側も中身を吸い上げられるような聞き方や対応をしていただければ有難い。

(局)

- ・ 安全衛生担当者会議も活用しながら、現場からのご提案があれば、意見集約させていた できます。年々暑くなっていることもあり、対策が必要だと考えております。市全体で

は、熱中症における公務災害が発生していると聞いておりますので、何かありましたら教えていただきたいと思ひます。また、空調の効かない公用車については、夏場、死活問題だと思ひます。必要性を出していただければ、予算の範囲内ではあります、修理できるのではないかと考えております。車両関係は順次更新されていると思ひます。修理について、声を上げていただいて予算と相談しながら対応していきたくと思ひます。

(市従)

- ・ 現場として改善要望をあげていきたく思っているが、すでに所属には暑いことや買い替えも要求しており、局に伝わっていないと感じているので、しっかりとした吸い上げをお願いしたい。また、免許・資格等の取得に関して、新規採用者のみならず、現職の職員についても受講や取得が必要な職員がいる。技術・技能・知識の継承の観点からも受講・取得が必要となってくるので、迅速な対応をお願いしたい。

特別教育については、「事業者が危険又は有害な業務で、労働者を就かせるときには、該当業務に関する安全又は衛生のための特別教育を行わなければならない」となっている。これらは、運転免許のように、操作者が自ら受講しに行くものではなく、事業者が行わなければならないとなっている。特別教育や安全衛生教育については、事業主として対応していただきたい。市のコンサルタントが活用できるようになっており、制度を活用して受講できるので、所属からの要望に沿って早期に受講できるようにしていただきたい。

(局)

- ・ 必要な資格は、新規採用者に限らず、今後の年齢構成、今後の退職者の動向を踏まえて、技術の継承と併せ持つて、取得の計画性、必要性を言っただいて、引き続き取り組んでいただきたいと思ひます。

(市従)

- ・ 各職場では受講できるよう申し出ているが、なかなか受講が進んでいない。早期に開催の手続きをお願いしたい。例えば、アーク溶接特別教育に関して、昨年度は、コロナの影響もあり、コンサルタントの予定が合わず、結局受講ができなかった。チェーンソーについても新規採用者が受講できていない。引き続き対応をお願いしたい。

(局)

- ・ 引き続き対応したいと考えております。

(市従)

- ・ 先生となるコンサルタントが市に1人しかいない。例えば、他局にも新規採用者がいるから、他局の講義に混ぜてもらふことや、その逆についてもやっていけたらいいと考える。雇用主の責任で受けさせなければならないとなっているので、ヒアリングをしてい

ただければ有難い。

(市従)

- ・ 被服について、体に合ったサイズのものを採用日である4月1日に揃うよう関係局に働きかけるとともに、局の対応として、新規採用者が気持ちよくスタートできるよう対応していただきたい。組合側としても、各個人が保管している新品で在庫があれば、把握していくことも考えている。そのうえで、局や関係局で不足があれば、渡していきたいと思っている。労使で協力しながらやっていきたいと考えているので、よろしく願いしたい。

(局)

- ・ 本来であれば、4月1日に貸与できるのが望ましいと考えております。制度の問題でもあるため、関係局対応になりますが、間に合わないということであれば、貸与されるまでの間、暫定的に局から貸与する分について、局の備蓄分で補い、それでも不足する場合は、各職場に事前に確認させていただいて、気持ちよく仕事していただけるようにしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(市従)

- ・ この間、局としてのさまざまな取組み、機具機材の購入など作業環境については改善が進んでいると感じている。今後の改善について回答いただいたところではあるが、その取組みが職場の実態に即して実効性がある、職場において実践できる取組みを続けていただきたい。

(市従)

- ・ 市政改革プラン 3.1 については、財政的な部分のみに視点を当てての行財政改革ではなく、市民や利用者のための改革を行っていただきたい。また、職員数に関しては、2019年度と比べておよそ半数にするとされている。半数にするために、エッセンシャルワークを委託にしていくのではなく、大阪港湾局では「直営改革プロジェクト」があり、検討できる場が設置されているので、局として残していく仕事は何なのかという点で精査していただきたい。令和7年度から新規採用を考えていると言われているが、団体交渉において、「現状、採用の考え方は示せるものではない」となっている。大阪港湾局のマネジメントで採用できる部分とあわせてやっていただきたい。本日、回答をいただいたところではあるが、これですべて完結したということではなく、よりよい環境づくり、労働安全衛生の強化という点で、引き続き協議をお願いしたい。

(局)

- ・ 最後に局長からご挨拶を申し上げます。

(局)

- 「技能職員にかかる勤務労働条件について」の申し入れ事項について、回答させていただいたところです。大阪港湾局においては、現在、万博や IR など、一見華やかな部分を取りざたされていますが、皆さまが普段携わっておられる港湾・海岸施設の維持管理・点検・補修・ポートサービスがベースにあつてこそ、万博や IR の話ができると思っております。特に災害時、これまでも迅速に対応いただき感謝申し上げます。災害がないに越したことはないですが、災害時には皆さまの力があつてこそ、港湾の施設が維持できると思っております。引き続きよろしく願いいたします。皆さまが働かれているベースとなるのは、健康と安全だと認識しております。健康に関して、コロナ対策、熱中症対策をはじめ、健康維持のためにしっかりと取り組んでいきたいと考えております。安全確保、公務災害ゼロを目指し、ケガをされないよう取り組んでいきたいと考えております。人材の育成・確保に関しましては、技能職員に限らず、大阪市職員全員に関わる大きな課題だと思っております。皆さまの知識・経験をしっかりと活かせるような形で、港の機能を維持していくために必要なことだと認識しております。直営改革プロジェクトチームを通じて意見交換していきたいと考えております。採用につきましても必要性を議論していきたいと考えております。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おきましては、皆様方と誠実に協議して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願いいたします。

(局)

- 本日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。