

「技能職員の労働安全衛生等について」
(市従港湾支部 本交渉議事録)

日時：令和4年10月7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)

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、福祉対策部長、福祉対策担当部長、調査担当部長

(局)

- ・ ただいまから、「技能職員の労働安全衛生等について」の交渉を始めてまいります。
- ・ それでは、まず、市従港湾支部からの申し入れをお受けします。

(市従)

～要求書の提示～

(市従)

- ・ 自治労方針に基づいて、この時期に申し入れをしているが、日々が現業統一闘争だと考えている。これまでの団体交渉で勤務労働条件については丁寧な対応すると回答が示されているが、以前に書記長から災害時にかかる取り扱いについて指摘があったと思うが、その件については勤務労働条件に関わる部分である。申し入れの11項目に勤務労働条件について一方的な判断はしないことと申し入れているが、予備交渉で取り扱ったうえで本日の現時点の回答で示されないのは乱暴な扱いであり、協議事項として扱われず、その状況で申し入れ団体交渉を行うべきなのか疑問である。支部は少しでも組合員の職場環境や局全体の事業が良くなるようにとの思いで時間外に申し入れ書を作成しているが、局は時間中にそれができる。我々は本気で組合員や局全体がよくなるように取り組んでいるが、局は慣例、恒例と扱かわれ、その表れが勤務労働条件にもかかわらず現時点での回答が示されないのは問題である。

(局)

- ・ 予備交渉で回答がなかったのはどの項目でしょうか。

(市従)

- ・ 11項目にある勤務労働条件については一方的な判断をしないことと毎年申し入れをし

て勤務労働条件に関わる事項が生じた場合は丁寧な対応をすると毎回回答を受けている。予備交渉の中で、災害時の緊急対応に関わる超勤や休日勤務が 2019 年度にできた「災害時対応における基本的考え方（勤務条件関連等）」に当てはまってないことを書記長から話をしたが、その部分には取り扱われないのか。取り扱う気がないかわからないが、その部分は勤務労働条件ではないのか。

（局）

- それは質問があった災害時の対応の話についてこの交渉の場の交渉事項の中に入れるべきであり、回答を示すべきということでしょうか。

（市従）

- 支部は先ほども申しましたが組合員が良くなるように生活や権利を守るために、現業統一闘争要求項目で管理運営事項とされている項目でも局全体で円滑に業務が進むよう努めてきたが、それに対してこれまでも 36 協定を含めて団体交渉を軽く見て、毎回慣例の行事、イベントのように扱い、団体交渉を行っているのではないのか。

（局）

- 局は軽く見ておらず、勤務労働条件のことに対しても、毎回言っているが誠実に対応するという言葉に嘘はございません。

（市従）

- 要求項目に具体の記載はないが「勤務労働条件については一方的な判断はしないこと」というところに当てはまっている。書記長からも指摘があったように今回、勤務労働条件に大きく関わる部分が取り扱わないのは労使協調路線から逸脱していると言える。

（局）

- 令和元年度の台風時の取り扱いについては、事前に対応が想定できる場合は原則として振替休日を設定した上で休日勤務を命ずることとすると書かれておりますが、「ただし書き」で内容によっては超勤での対応を基本とするとあります。今回は「ただし書き」を適用したところですが、局も交渉事項とは思っていませんが、勤怠処理の説明不足であり事前に情報を提供すべきだったと反省をしているところです。一方的に決めつけるといったことでさせていただいたわけではなく、事前の配慮が欠けていたことは認めてお詫びしたいと考えております。

（市従）

- 日頃の考えが今回表れたと感じており、今回の件も踏まえて今後の交渉となるが書記長から現業統一闘争の申し入れの内容の説明を行う。

(市従)

～要求書の読み上げ～

(局)

- ただいま支部長から「技能職員の労働安全衛生等について」の交渉申入れとして「現業統一闘争に関する要求書」を受け、要求の内容について書記長から説明をお受けしました。この要求書については9月22日の予備交渉にて交渉事項に該当するものと整理させていただきました5点目の一部及び6点目から9点目については改めて回答させていただきます、これらについて現時点での当局の考え方をお示してさせていただきます。
- 5点目にありました65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境については引き続き定年延長にかかる情報収集を行うとともに必要となる職員の安全衛生対策を講じたいと考えております。
- 6点目の新型コロナウイルスの感染症防止対策についてですが、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については引き続き取り組みたいと考えております。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ときどきに応じた対応を図るとともに、正確な情報収集及び共有化を図りたいと考えております。
- 7点目にあった労働安全衛生管理体制の充実強化については各職場において安全衛生委員会を設置しており、議事内容は局全体で情報共有できるよう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職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いきたいと考えております。このほか安全衛生に関する各種研修講習等を実施しております。そのほか機具機材、装備の購入に関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上で必要なものについては柔軟に対応したいと考えております。所属長を始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たいと考えております。また、災害時の対応については総務局が作成している「災害時における職員の健康管理マニュアル」や「災害時対応における基本的考え方（勤務条件関連等）」を参考に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十分留意したいと考えており、勤務労働条件の変更にかかる交渉事案が生じる場合には大阪市労使関係に関する条例に基づき誠実に協議したいと考えております。リスクアセスメントについては今後も持続的に実施することで労働災害の防止に繋がりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。
- 8点目の業務を行うにあたり必要となる各種健康診断、免許、資格等の取得受講については、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いて遺漏のないように対応したいと考えております。また、安全衛生教育の教材機材について必要なものについては柔軟に対応したいと考えております。
- 9点目の被服の貸与については総務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総務局へ働きかけを行いたいと考えております。当局独自の作業環境を考慮した保護具については各職場における環境や業務内容等を精査の上、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ごとの作業服や保護具の使用状況等の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たいと考えているのでよろしくお願いいたします。交渉事項に至らないものの勤務労働条件に関することについては今回の反省を生かして丁寧な対応をしたいと考えているのでよろしくお願いいたします。

(局)

- ・ ただいまの現時点での局の回答に対して、ご意見等ございませんでしょうか。

(市従)

- ・ 定年引上げに伴う職員の高齢化についてであるが、高齢化する職場の実態把握が重要だと考えており、各職場での安全衛生委員会等で出された意見をできるだけ吸い上げて65歳まで安全で安心して働くことができる職場環境の構築を求めておく。安全衛生教育の教材機材の充実について、昨年はフルハーネスの教材 DVD を購入していただき実技教材として活用できありがたく思っている。実技講習については主に十分な知識や経験がある主任が講師を務めているが、プロの講師ではないので補完的な役割として教材が必要である。総務局から教材を借りているが、内容の古いもの、現在のものに対応していないもの、VHS ビデオなどがリストアップされており、総務局に更新して頂くよう働きかけや対応をお願いしたい。リスクアセスメントについて、講習会を行って終わりではなく、各職場できっちりと実施した上でその結果に基づいてリスク低減措置をしっかり行い、公務災害を減らしていくことが本来の目的だと思うので、きちんと認識して最後まで取り組んでいただきたい。

(局)

- ・ 定年延長に関わって 65 歳まで安全で安心して働くことができる職場についてですが、各職場の担当者会議などでさまざまな情報を収集し、必要となる職員に対しては安全対策を講じたいと考えております。安全衛生教育の教材機材については、必要となる教材機材を各課に要望して頂くとともに共通するものについては他局からの借用や優先順位を検討した上で柔軟に対応したいと考えております。内容が古くなっている教材に対しては更新を働きかけていきますので情報等も知らせて頂ければと思います。リスクアセスメントについてですが、講習会を行って終わりではなく各職場で実施し、取り組みがしっかりとされているかどうかということが重要と考えております。今年度についても9月16日に講習会を実施しましたが、今後も各職場でリスクアセスメントを継続的

に実施されるように局安全衛生委員会で取り組み等の情報共有を行いながら労働災害の防止に繋が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)

- 昨年の交渉時にも伝えているが特殊健康診断について、医療機関の兼ね合いやコロナ禍で対応をして頂いているのは重々認識しているが、潜水士の高気圧検診については法令上6ヶ月に1度受診することを義務付けられており、今年は2月初旬から3月中旬に受診しているが10月現在では受診できていない状態である。どのように考えているのかお聞かせ願いたい。

(局)

- 10月の受診スケジュールを早急に確認し、回答時にお答えさせていただきたい。

(市従)

- 休日勤務の取り扱いだが、災害時について総務局が作成している「職員の安全管理マニュアル」や「災害時対応における基本的な考え方（勤務労働条件関連等）」を参考に事前事中で労働災害や心身の不調が発生しないように十分留意し、勤務労働条件の変更に関わる交渉事項が生じた場合は大阪市の条例に基づいて誠実に協議すると現時点での回答が示された。5月の1次でも同様な回答を受け、健康面や労働災害など労働安全衛生については触れられているが「災害時対応における基本的な考え（勤務労働条件関連等）」については局から各職場に降ろされており、休日勤務の取り扱いについては勤務労働条件だという認識である。その上でこの間、港湾局においては休日勤務に際して勤務時間に応じて休日の振替を行うように運用されてきたと認識している。地震や台風等の対応するために休日勤務の際にも同様に休日を振替るように言われてきた経過があるが、9月19日の台風14号に伴う休日勤務では職員の勤怠の取り扱いの考え方が変わったと認識をしている。現場では今までと運用が変わったので混乱が生じ、特に統括主任や部門管理主任については職員に対して休日の振替を指示してきており、困惑している状況である。休日勤務や超過勤務は重要な勤務労働条件であり、基本的な部分の運用方法や取り扱いに関してはそのときどきで変わるものではないと認識している。地震や台風等の対応は各所属の業務も管轄も違うので個別の事象についての話は控えるが、基本的な考え方の部分は各職場や全市的にも一緒であるはずだが、改めて運用の取り扱いについてお聞かせ願いたい。

(局)

- 「災害時対応における基本的な考え方」の中には、台風等の事前に対応することが想定される場合は原則としては振替休日を設定して休日勤務を命じると書かれております。今回は「ただし書き」を適用し、そのときどきで運用方法を変更したわけではないと認識しております。これまでの勤怠の扱いと違うことについて、周知の仕方や説明不足か

ら現場で混乱が生じたことは非常に申し訳なかったと思っております。「災害時対応における基本的な考え方」は各職場で周知してきたと思いますが改めて周知をし、今回はこれまでとの取り扱いが異なる「ただし書き」を適用したことで事前に丁寧な対応が必要だったと反省しております。

(市従)

- ・ 丁寧な対応が足りなかったということだが、配慮や丁寧な説明が足りなかったというよりも元々の取り扱い自体がなぜか港湾局については、技能職員や行政職員、また課長級以上の管理職も含めて全体的に、休日勤務をすれば振り替えるという取り扱いになっていると感じている。また、各職場の組合役員に聞き取りを行い、今回のような台風や災害による休日勤務の事例の数は多くないが、所属によっては台風対策で休日勤務をしている。その職場についても休日勤務をした際、予め設定できない状況であっても、基本的に超勤対応ではなく振替を行い、選択肢が振替しかない状況であった。先ほども申したが統括主任については休日勤務をした職員に対して振替休日の指示を行ったというのが経緯ある。今回の台風 14 号とまったく同じ状況にもかかわらず以前は今回の「ただし書き」と違う運用がされてきたというように認識しているので、改めて考え方を示していただきたい。

(局)

- ・ 今回の 14 号は事前に非常に大きな台風であること、速度も遅く暴風圏の範囲も広く、そのような気象情報が予想され、多くの職員が動員されましたが、結果的には大阪はほぼ影響のない状況で、港湾施設の被害がなかったのは幸いでありました。最近では想像をこえる気象が頻発していることもあり、今回は「ただし書き」を適用させていただきましたが、これまでと対応の違いで現場に混乱が生じていることもありますので、改めて回答時にお答えさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(市従)

- ・ 繰り返しになるが休日勤務や超過勤務については重要な勤務労働条件と認識している。しっかりとした基本的な考え方や運用方法を回答時には示していただきたいと思っている。また考え方については事務折衝のなかでもしっかりとさせていただき、職員に対して示せるような回答を求めておく。

(市従)

- ・ いろいろな話があったが、局は超勤抑制が主眼にあるようにうかがえる。労働組合として超過勤務を推奨するものではないが、職員が減ってきている中、人ひとり 1800 時間労働と言われ、1 人減ったら 1800 時間の超勤が生まれるのが普通なのかと思う。組合員は創意工夫で作業をしているがそれを抑制しているように思える。先ほどから突発的な災害対応と言われているが、突発的な工事も含まれている。過去の例では、上屋の

消火設備の水道管が破裂したから緊急で休日出勤した際に、例えば3時間で作業は終了したが、あと45分間を潰してと言われた事例がある。36協定の団体交渉時でも言っているが、それは無駄な拘束であってなぜ無駄な拘束するのかと考えると超勤抑制とて思えて仕方がない。超勤を抑制したければ36協定を締結しなくてもいいのではないかと思う。あまり抑制と考えずに必要なときには必要な超勤指示を出して、超勤手当は労働の対価として必要である。超勤を抑制するのは行政職の業務の一環であると思うが、要求書に書いているように質の高いサービスの提供は必要不可欠なものなので超勤抑制ばかりに頭を置かずにより良き仕事ができるように考えていただきたい。申し入れと意見を述べさせて頂いたが、現業統一闘争の団交で毎回言っているが日々が闘争だと思っているので、回答時には正式なしっかりとした回答を頂けるようお願いしたい。この取り組みについて自治労としては10月14日が統一基準日であるが、港湾支部としては10月24日を設定している。折衝期間も取れたので本日のいろいろな話も含めて誠意ある回答を求めておく。

(局)

- ・ 最後に総務部長よりご挨拶を申し上げます。

(局)

- ・ まず挨拶の前に今回の台風の件で現場に混乱を招いたことに対して大変申し訳なく思っており、もう少し丁寧にできたのではないかと反省をしております。
- ・ 本日は、技能職員にかかる労働安全衛生についての申し入れとして、現業統一闘争に関する要求書をお受けしました。技能職員の皆様には、本市における港湾行政サービスの担い手として重要な役割を果たしていただいているところであり、この場をお借りして改めて厚く御礼申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は減少傾向にあるものの、やや鈍化しており、これまでのウイルスの変異状況を踏えると、引き続き感染拡大に注意が必要な状況となっています。そのような中、不特定の人との接触が避けられない給水業務をはじめとする港湾事業に欠かすことのできない業務を日常的に携わっていただいております。誠にありがとうございます。この度申し入れのあった事項については、皆様方が働きやすい職場環境づくりを進めることは私達の責務であります。職員の皆様が心身ともに健康かつ安全に仕事に集中できる職場づくりをめざしたいと考えています。今後においても職員の勤務労働条件の変更にかかる交渉事項が発生した場合は皆様方と誠実に協議したいと考えているのでよろしくお願いいたします。本日お受けした申し入れのうち交渉事項に該当するものについては改めて正式に回答いたしますのでよろしくお願いいたします。

(局)

- ・ 回答の本交渉については10月24日(月)17時からATC ITM棟10階第1会議室で考えております。出席者については、局長、理事、総務部長、人事・港湾再編担当課長、人

事・再編担当課長代理、事務局で考えておりますが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から人数の変更の可能性もあるのでご理解の程お願いいたします。

(市従)

- ・ こちらは支部長以下全執行委員 9 人の出席で考えているが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から人数の変更の可能性もあるのでよろしく願いしたい。

(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。