

2026 年度勤務労働条件にかかる交渉について

【日 時】 令和 8 年 3 月 23 日（月） 17：00～17：30

【場 所】 市民局会議室

【出席者】 市民局総務部長以下、大阪市従業員労働組合市民生活支部支部長以下との交渉

（所属）

市民局においては、市政運営の基本方針、市政改革プランを踏まえ、DX の推進や官民連携の推進により、限られた人材を有効に活用して市民サービスの向上を図りつつ、職員の勤務労働条件にも配慮したうえで、業務内容・業務量に見合った業務執行体制の構築を図っているところであり、来年度につきましても、市民サービスの低下や勤務労働条件を後退させることなく業務を着実に遂行してまいります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境改善については、仕事と生活の調和を図ることでそれぞれの相乗効果を生み出し、市民サービスの向上につなげていくために、風通しの良い職場づくりのための各種取組みを実施している。具体的には、所属長自らが職員に対し、ワーク・ライフ・バランスの考え方を示すことをはじめ、各職場の輪番で実施している「ノー残業デーメール」の配信においては、職員に定時退庁を促すほか、職員の日々の出来事などを自由に発信しており、局部長から新規採用の職員まで担当し職域を越えた職員交流の場としている。

また、昨年度に引き続き、市民局職場活性化チーム「チームななめうえ」を結成し、「横の繋がりを作る」「職員の一体感を生み出す」取組として研修やグループワークなどを実施するなど、若手職員を中心としたメンバーによる職場活性化の取組みを進めている。これらの取組みを通して、引き続き、一人一人が“働きがい”、“やりがい”をもてる職場環境改善に努めてまいります。

次に、防災対策については、地震、台風といった自然災害への対策として、初期初動対応マニュアル等について、誰もが適切かつ迅速な行動がとれるようマニュアルの改訂を進めるなど、災害発生時に円滑かつ適切な行動がとれるよう引き続き努めてまいります。

次に、安全衛生対策の充実・強化と活性化については、安全衛生委員会を毎月開催し、年度当初に策定した安全衛生管理計画の進捗と、安全衛生委員の職場巡視による労働安全の確認を行っている。加えて、各職場の超過勤務取得状況や休暇取得

状況を共有し、職員の健康管理に留意することはもとより、各職場での時間外勤務の縮減及び年休取得を促進するよう進めている。

また、熱中症については、毎月の職場巡視において、温度と湿度を計測し産業医から助言をいただくほか、必要に応じて、総務局庁舎管理担当とも連携しながら取組みを行っており、扇風機の設置や、日頃からの机の整理・整頓をはじめ職場環境整備に努めるとともに、万が一職員から体調不良の訴えがあった際の休養できるスペースを確保するなど、職員の労働安全衛生の確保に取り組んだところ。

また、職場環境改善の観点から、昨年度より、老朽化が激しく安全性にも問題があった古い事務机、椅子等の更新を実施した。

A4サイズの書類等に対応した事務机に更新することで職員が使いやすくするとともに、職員一人ひとりの職場環境改善に対する取組む意識が必要であると考えており、日頃から机の整理・整頓をお願いしている。

加えて、職場の意見を聞きながら職員が使いやすいレイアウトとするなど、職場環境整備に努めている。

来年度についても、引き続き安全衛生管理体制の質向上と安全衛生対策の充実・強化と活性化を図ってまいります。

次に、新型コロナウイルス感染症防止で得た経験を踏まえ、引き続き市民局の入り口付近にアルコール消毒液を設置し、各職場にも身のまわりの清掃等をお願いしている。

また、入り口付近だけではなく、市民対応窓口を持つ職場にもアルコール消毒液、清拭用のシート、飛沫防止用パーテーションの設置等、感染防止に努めている。

今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害において、安心して業務に従事できるよう、業務上必要な物品を確保するなど引き続き、安全対策に努めてまいります。

次に、心の健康問題については、一人一人が“働きがい”、“やりがい”をもてる働きやすい職場づくりが重要であるとの認識のもと、前述の職場活性化チームの取組みを通して職員同士の仲間意識を持つきっかけづくりとした。

また、メンタルケアへの措置として、産業医との面談を積極的にサポートするなど予防に努めたところ。

今後とも、職員同士での意見交換や相談しやすい環境づくりが重要であることを認識し、日ごろからコミュニケーションがとれるよう、職場環境改善活動の円滑な実施に努めてまいります。

職員の勤務労働条件に関わる事項については、引き続き誠意をもって協議をすることとし、所属として、より一層の働きやすい、風通しの良い職場づくりをめざした取り組みを進めてまいる。支部におかれても引き続き市民局の事務事業の円滑な運営にご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

(支部)

まず、東日本大震災から 15 年が経過し、現在はインフラ整備も含めほぼ復興が完了したように思われるが、原発事故の影響により帰還困難な地域がまだ残っており、多くの人々が避難生活を余儀なくされている。

まだまだ、住民が日常生活を取り戻すまでには、息の長い支援が求められる。

今後も災害支援要請には、可能な限り支援に応じていただきたいことを先に申し伝えておく。

ただいま、総務部長より「2026 年度勤務労働条件に関する要求書」に対する回答が示された。

支部は、市民が安心して暮らせるまちづくりの実現と組合員の生活と権利を守るため、現業職場活性化運動を推進し、「より質の高い公共サービス」の提供に向け、とりくみの強化を図っていく。また、大規模災害に備えた防災・減災対策を進め、平時・有事問わず基礎自治体としての公的役割と責務を果たし、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりに向けた、業務執行体制を構築することが、必要不可欠であると考えているが、安易なコスト論のみに固執した事業の見直しと、職員数の大幅な削減、給与水準の見直しは、組合員の「働きがい・やりがい」を持ってなくなりモチベーションの低下をきたすことで、市民への必要不可欠な安全性が保たれず、提供すべき公共サービスに影響を及ぼすものと考えている。

局として、あらためて市民にとって、安全で安心して暮らせるまちづくりに向けた公共サービスについて、重要な事業の点検・検証を多角的な視点でおこない、局事業を推進するよう最大限の努力をおこなうよう要請する。

次にワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、所属長自らが職員に対し、ワーク・ライフ・バランスの考え方を示すほか、風通しの良い職場づくりに向けて、各職場の輪番で実施している「ノー残業デーメール」の配信を利用し、職員に定時退庁を促すだけにとどまらず、局全体で職域を越えた職員交流の場として、職員の日々の出来事などを自由に発信するなどのとりくみについては、評価するとともに、一人ひとりが置かれている環境などにより、ライフステージやライフスタイルが異なるため、誰もが「仕事と私生活の両方を充実させること」ができるよう、あらゆる制度を活用して、それぞれの「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けたとりくみをおこなうよう求めておく。

防災対策については、南海トラフ巨大地震などの大規模災害も含め、発災時の初期初動対応マニュアル等について、防災情報システムも含め、誰もが適切かつ迅速な行動がとれる「マニュアル」となるように災害訓練をおこない、検証し改訂をおこなうよう求めておく。

また、災害時は、平常心が保てないことも想定し、どんな状況下でもマニュアルに沿って、全職員が円滑に行動できるよう整備・改訂をおこなうよう求めておく。

安全衛生管理体制の拡充・強化と活性化については、安全衛生委員会を毎月開催し、安全衛生管理計画の進捗状況を踏まえ、委員の意見を反映し、更なる安全衛生管理体制の拡充・強化と活性化に努めるよう求めておく。

職場巡視には、安全衛生委員メンバーも参加し、各現場のリスクアセスメントの特定をおこない、危険性・有害性からのリスクの低減策を講じるよう要請しておく。

また、時間外勤務の縮減及び年休取得については、安全衛生委員会で議論となる事案であるため、所属長に意見を述べ、組織マネジメントとして、管理監督者とともに、こころの健康問題、健康管理にも留意し、対策を講じるよう求めておく。

熱中症対策については、毎月の職場巡視において、温度、湿度の計測をおこない、産業医からの助言を受け、必要に応じて総務局庁舎管理担当とも連携を図るなどし、熱中症対策にとりくんでいることは評価をする。

また今年度において労働安全衛生規則が改正され、熱中症の重篤化を防止するため、「体制整備」「手順の作成」「関係者への周知」が新たに義務付けられた。そのことを踏まえ、情報の発信・注意喚起を行い、より一層の熱中症対策を求めておく。

また、熱中症による体調不良者が発生した場合に応急処置が行えるよう十分な対策・準備についても強く求めておく。

職場環境改善については、事務机や椅子などの更新をおこなったとのことであるが、これらは日常的に組合員が業務で使用する事務用品である。については、破損時の対応はもとより、耐用年数等も考慮のうえ、適宜更新をおこなうよう努め、職場環境の安全性の確保に引き続き務めるよう求めておく。

感染症対策については、あらゆる感染症に備え、職場の安全を確保するため、アルコール消毒などを配備し、感染症対策を講じるように要請しておくとともに感染症予防対策のとりにくみに必要なアルコール消毒などの消耗品についても、引き続き

購入ができるよう求めておく。

こころの健康問題については、近年、増加傾向にある事から、非常に重要な課題であると認識している。

メンタル不調の可能性がある組合員に適切な配慮を行いながら、所属産業医との面談を実施するなど、心理的安全性を確保しメンタル不調を未然に防ぐため早期発見および早期対応・解決に向けたとりくみを推進するよう求めておく。

また、ストレスチェックで得られた結果については、安全衛生委員会において検証・議論を行い、メンタル不調の一因となるストレスの軽減に向けた職場環境づくりに、組織一丸となってとりくむよう要請しておく。今後も、誰もが相談しやすい環境の整備を進めるとともに、更なるとりくみの強化を行うとともに、労働安全衛生の一層の充実・強化に努めるよう強く要請しておく。

業務執行体制については、「業務内容・業務量に見合った業務執行体制の構築を図っている」とのことであるが、業務で培ってきた知識・経験が豊富なため、担当内でも中心的存在となって責務を果たしていることを局は十分理解を示し、組合員ひとり一人の持ち得るスキルを向上させキャリアアップに繋がるよう業務執行体制を構築するよう求めておく。

2023年度に60歳に到達する職員から段階的に定年が引き上げられているが、退職される時期については、組合員一人ひとりが判断されるため、局として組合員が持つ「技術・技能・知識・経験」という無形財産を継続的に次世代へ継承し、停滞させないよう業務執行体制の確立に向けて、中長期的な視点をもって、技能職員の採用再開をおこなうよう、強く要請しておく。

また、組合員の士気が低下することのないよう「働きがい・やりがい」をもって業務に就くことができる適正な要員配置を強く要望しておく。

最後に、組合員については、通常業務と共に、局事業の的確な推進を第一義とした新たな業務を適宜積み上げ、局の円滑な運営に大きく貢献していると認識している。

局はこのことをしっかり認識したうえで、早急に組合員が持つ無形財産を継続的に次世代へ継承ができる対策を講じるため、要員確保をおこなうよう再度改めて強く求めておく。

また、勤務労働条件に影響を及ぼす事象が発生した場合は、労使合意を前提に十分な交渉・協議をおこなうことを改めて要請し、「2026年度勤務労働条件に関する

要求書」について、この間の協議内容に基づき誠意を持って対処するとの局側回答を確認する。

(所属)

本日の交渉は、以上の確認をもって終了する。