

令和4年度 技能職員の勤務労働条件について 回答（交渉事項）

要求	回答
2. 経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う組合員の身分・勤務労働条件の変更については、本部―総務局間及び、支部―所属間において労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。	経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。 経営形態の変更後の市民サービスへの影響等については、関係所属において、検証を行うことは、必要であると認識しているところであり、総務局としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行ってまいりたいと考えている。 また、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えており、大阪市として誠意をもって対応していく。

要求	回答
4. 新型コロナウイルス感染拡大に伴い市民サービスを低下させず、公共サービスの円滑な業務を遂行することはもとより、多種・多様化する市民ニーズに即応するため、技能職員の持つ知識や技能・技術や経験を最大限いかせるよう、組合員の勤務労働条件の改善について、本部－総務局間及び、支部－所属間で労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。	業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、総務局としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、組織の活性化、職員の士気向上、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識している。市民サービスの低下をきたすことのないよう、必要に応じて、関係所属と連携を図り、様々な観点から検討し、より効果的な業務執行体制を構築していく。 また、令和3年度、4年度においては、コロナ禍における雇用不安への対応として2年間に限り職員の採用を行ってきた。 今後についてであるが、市政改革プラン 3.1においても掲げている人員マネジメントの推進をしながら、災害時対応など公の責務を果たすという観点から、将来にわたって持続可能な業務執行体制の構築に向けて、最低限必要となる部門ごとの技能職員数を精査したうえで、職員の高齢化や技術の継承等の課題を踏まえ、早急に歪な年齢構成を是正するためにも採用の再開が必要と考えており、今後の採用について検討してまいりたい。 引き続き、勤務労働条件に影響する内容については、総務局－本部間及び所属－支部間で誠実に交渉を行っていく。

要求	回答
5. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を早急に改善するとともに、55歳以上の昇給を再開すること。また、2級班員制度については、都度の検証を行うことはもとより、より良い制度となるよう必要な改善を図ること。	技能労務職給料表2級については、現在、業務主任への任用又は2級班員への昇格を伴うものであり、業務主任への任用については、その選考にあたっては、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っている。 総務局としても、職員の職務意欲については重要と考えており、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいりたい。 2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、職員の士気向上といった観点も踏まえ、受験資格の見直しを検討するなど、必要に応じて、対応を図ってまいりたい。 引き続き、必要に応じて、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善に向けて、皆様方と協議してまいりたい。
10. 会計年度任用職員制度については、勤務労働条件をはじめ処遇改善に向け、引き続き、労使で十分な交渉を行うこと。	会計年度任用職員については、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。

要求	回答
11. 定年延長および高齢期の雇用制度のあり方については、国とは異なる技能職員の業務実態を十分に踏まえ、65歳まで安心して働き続けられる職場環境と多様で柔軟な働き方が可能となり得る雇用制度の確立に向け、労使での十分な交渉・協議のもと構築すること。 さらに、定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善を図ること。	定年引上げにかかる各種制度については、大阪市労働組合連合会と交渉を重ね、一定の大綱的な判断をいただき、関連条例についても9月28日に市会において可決されたところである。 定年については、60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、また60歳以降の多様な働き方のニーズに対応するため、職員本人が短時間勤務を希望する場合に、60歳以降に本人の意思により一旦退職した上で、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職に再任用することができる定年前再任用短時間勤務制を新たに定めたほか、定年の段階的な引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行の再任用制度と同様の制度を暫定的に存置している。 また、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などのため、55歳以上の職員を対象に高齢者部分休業の導入をすることとしている。 総務局としては、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入することで、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながると考えるが、60歳以降の職員も、体力などに個人差があり、働き方に対する考え方はそれぞれであると思われるため、制度導入後、各所属と十分に連携を図りつつ、運用実態の注視、また高齢期の働き方の観点から実態の把握に努めていく。 現在、令和5年4月からの制度運用に向けた手続き等を進めているところであるが、勤務労働条件に関する事項については、引き続き、協議してまいりたい。

要求	回答
12. 新型コロナウイルス感染防止については、市民および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、労働安全衛生面に十分配慮した職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。	業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、各所属において様々な検討を行っているところであり、総務局としても、各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。 また、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、新型コロナウイルス感染症の感染予防について、各職場の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいりたい。

要求	回答
14. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って労働安全衛生管理体制の充実・強化を図り、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。また、労働安全衛生上必要な物品に対する備蓄の充実を図ること。	本市においては、総括産業医・健康管理担当医・労働安全コンサルタントおよび各所属産業医を配置し、安全衛生管理体制の整備に努めている。 公務災害の未然防止・再発防止の観点においては、各所属の要請により労働安全コンサルタントを派遣し、各所属で有効活用されているところである。その他にも、熱中症については、厚生労働省のクールワークキャンペーンを周知するとともに、各所属の熱中症対策に係る事例集を改訂し周知してきた。今後も引き続き各所属と連携しながら、この間の取組効果や実態を把握したうえで、更なる予防対策について検討するなど、実効性のある対策となるよう努めてまいりたい。また、各所属において現場実態に即したリスクアセスメントや対策が実施できるよう、引き続き取り組んでまいりたい。 高年齢労働者の働き方について、職員が若年から自らの健康状況を把握し、健康増進の意識を醸成できるような取組を進め、また、各所属が加齢に伴う心身機能の変化等を踏まえ、現場実態に応じた適切な配慮を講じることができるよう、引き続き健康管理・安全管理についての情報発信や啓発等に取り組むとともに、職員の健康の保持増進について検討してまいりたい。また、医療保険者とのコラボヘルスのさらなる推進等についても検討してまいりたい。 心の健康づくり対策について、これまで労働安全衛生法の規定に基づくストレスチェックのほか、職場環境改善のための研修や復職支援、管理監督者相談事業、職員相談事業等を実施するとともに、飲酒や睡眠関連の健康相談の実施を強化してきている。引き続き「職員心の健康づくり計画（第3次）」に沿った取組を進めるとともに、対策のさらなる充実、強化について検討してまいりたい。 また、労働安全衛生に係る法改正等についても、必要な周知を行うとともに、職員の健康増進や安全管理の意識の高揚を図るために、随時、効果的な情報発信を行ってまいりたい。

	備蓄の充実については、各職場の安全衛生委員会等において協議することで、職場実態に応じた対応ができるように、情報を提供してまいりたい。
15. 労働安全衛生面に十分に配慮し、作業実態に見合った作業服等を貸与すること。	別紙のとおり