

令和7年度 技能職員の勤務労働条件について 回答案（交渉事項）

要求	回答
<p>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、本部一総務局間及び、支部一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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

要求	回答
<p>4. 市民サービスの充実と、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活かせるよう、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。</p>	<p>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。</p> <p>新・市政改革プラン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、令和5年度から継続的な採用を再開している。</p> <p>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。</p>

要求	回答
<p>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受験資格の緩和を行うなど、必要な改善を図ること。その様なことを踏まえ、職務・職責に応じた給与制度となるよう、昇給・昇格条件の改善を含め総合的な人事給与制度を早急に構築すること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>2級班員制度については、職員の士気向上といった観点、また幅広い年齢層で採用を行っていることを踏まえ、昇格選考要件を「技能労務職給料表1級に在級する技能職員として10年以上の在職年数」と定めているところを「技能労務職給料表1級に在級する技能職員として5年以上の在職年数」と改正し、令和8年4月1日から運用してまいりたい。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>

要求	回答
<p>11. 高齢層職員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る雇用制度の確立と現業管理体制の活性化に向け、主任の選考基準を改善するなど労使での十分な交渉・協議を行うこと。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。</p>	<p>高齢層職員の雇用制度については、定年を段階的に引き上げ、また60歳以降の多様な働き方のニーズに対応するため、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、これまでの再任用制度と同様の制度を暫定的に存置している。任用に関する具体的な要件については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。</p> <p>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、高齢者部分休業を導入している。</p> <p>引き続き、必要に応じて、勤務労働条件に関する事項については、協議してまいりたい。</p>
<p>12. 新型コロナウイルスの感染拡大で得た経験を踏まえ、今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害から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。</p>	<p>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。</p> <p>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から、新型コロナウイルス感染症の経験を踏まえ、新興感染症や大規模自然災害への対応について、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。</p>

要求	回答
<p>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。</p>	<p>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。一方、職員の労働安全衛生に係る責務は各所属長にあり、各所属・職場に安全衛生委員会が設置されていることから、総務局としても、各安全衛生委員会で有効な議論が行われ、各所属・職場での取組が充実したものとなるよう、取組を進めてまいる。</p> <p>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。本年度法改正があったことから熱中症については、各種講習会等の充実をより一層図ってきたところである。今後も引き続き各所属と連携しながら、予防対策はもとより、応急処置等についても積極的に情報発信等行い、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適切な対策を実施できるよう、講習会等の実施など引き続き取り組んでまいる。</p> <p>職員の健康管理について、職員健康保持増進のための指針に基づき、職員の高齢化も見据え、心身両面の総合的な健康保持増進を図ってまいる。また、本年度末に「大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）が終期を迎えることから、第4次計画策定にあたっては、これまでの取組を踏まえ引き続き推進していく。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、医療保険者とのコラボヘルスについても引き続き推進してまいる。</p> <p>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。</p> <p>労働安全衛生法上必要な物品については、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、必要に応じて情報を提供してまいりたい。</p> <p>また、アスベスト対策について、引き続き職員の</p>

	健康管理の観点から、所属に必要な支援を行うとともに、大阪市アスベスト対策連絡会議において、総務局として適切に対応してまいりたい。
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