

小委員会交渉議事録

- 1 日 時：令和6年3月18日（月）午後4時45分～5時10分
- 2 場 所：上本町共通会議室1
- 3 議 題：2023年度産別基本要求・職場改善要求申し入れについて
- 4 出席者：局 側：人事・勤務条件担当課長代理 他2名
組合側：書記次長 他4名

5 内容

（局）

ただ今から、2023年度産別基本要求・職場改善要求についての交渉を始めさせていただきます。本件については、12月25日の本交渉において労働組合から申し入れがあり、当局から3月12日付で回答を行っているところである。

今回はこの回答に関して、労働組合から意見があるということであるのでお伺いしたい。

（組合）

2023年度職場改善要求については、只今当局から説明のあったとおり、3月12日に回答書が示されたところである。この間、組合内部において、内容を精査したところ、我々の思いと相違する部分があった。本日の小委員会交渉において、再度、職場の思いを述べ、少しでも職場環境の前進に繋がりたいと考えているので、よろしくお願いする。

まず、賃金・諸手当については、本市全体の制度に係わる事項として本市に準じてとの回答ではあるが、水労としても、2012年の給与制度改革以降、多くの組合員が昇給・昇格もできずに各級の最高号給の適用を長年受けている状況から、市労連に結集して、大阪市に対し現行の給与水準を回復させた上で、組合員の執務意欲向上につながるよう、昇給・昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築を求めてきたところである。

2023年賃金確定の市労連交渉で大阪市は、最高号給の滞留の解消などの要求があることから、令和2年度から技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置しており、行政職3級相当級への昇格では、事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われるなど、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施しているとあった。

行政職3級相当級への昇格については、水道局としても市と同様の取り組みはされているが、技能職員の2級班員については水道局では設置されていない状況である。前年度の職場改善要求の交渉の場で、当局から2級班員については、2級職員の現状の業務実態の把握や、市長部局の業務主任、2級班員等の設置状況について情報収集し、必要に応じて改善していくとあったが、現在の局としての認識を聞かせていただきたい。

(局)

現在も継続して、市長部局の２級班員の業務実態の把握や、業務主任及び２級班員の設置状況については情報収集に努めており、一部の部局で今年度についても技能職員の新規採用を行ったことを確認している。当局では技能職員の採用を行っておらず、普通退職等で２級昇格枠の欠員が生じた場合は、これまでどおり補充している。なお、２級職員の定数は、業務主任制度改正時の業務主任数を基本としているため、２級職員の割合については徐々に増加している状況である。一方で、市長部局における２級班員については大きな変更もないと聞いているものの、引き続き市長部局における２級職員及び２級班員数や担当する業務の内容等を調査し、実態把握に努めるとともに、当局における２級班員制度導入の必要性について引き続き検討を進める。

(組合)

給与制度改革以降、組合員の給与水準が大幅に引き下げられ、生活水準に大きな影響を与えている。特に、水道局企業職給料表(2)では１級から２級への昇格条件と昇格枠があり、１級最高号給に達している職員が多くいる現状で、昇格条件の改善、枠の拡大を求めてきている。繰り返しになるが、大阪市として、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上の取り組みとして、主任を補佐する２級班員を必要に応じて設置していくとしている。市労連交渉の中で、水道局としても検討をしていくと回答されたのであるなら、当局として水道事業を支える組合員の働きがいや、やりがいを持てるよう、再度しっかり検討していただくことを強く求める。

また、前年度の職場改善要求の交渉の中で、組合から水道局企業職給料表(2)の２級昇格については、現状の選考基準や定年延長移行期間での試験のあり方に関して多くの課題があると指摘させていただき、当局からは、改善の必要性について検討していくとあったが、検討した結果を聞かせていただきたい。

(局)

水道局企業職給料表(2)の１級から２級への昇格条件について、制度面で改善の余地があると考えている。具体的には、現状の選考基準における職員の勤続年数点である。現状、多くの職員が勤続２０年を超えており、来年度末にはすべての職員が勤続２０年を迎えることとなるため、基準とする必要がない状況となる。

人事考課点についても、令和５年度から制度変更が行われたことに伴い、相対評価点を基準としている点についても検討が必要と考えている。加えて、定年延長に伴い、今後数年間は２年に１度、定年退職が生じない年度があるが、普通退職等を見越して昇格試験の実施は必要と考えているところであり、仮に普通退職者等欠員が生じなかった場合の取扱いについて検討を進めているところである。

なお、これらの昇格基準に関する内容については交渉事項であるため、見直すことと

した際には、別途提案させていただく。昇格枠については、先ほども説明したとおり、業務主任制度改正時の業務主任数を基本としており、定年等で技能職員が減少するなかで、局内における2級職員の割合は徐々に増加している状況である。

市長部局と水道局における級別の職員数割合を比較すると、同程度の割合となっている中、市長部局においては2級班員が導入されている状況に鑑み、当局においては、2級職員について事業運営上必要な職員数を確保するとともに、市長部局における2級班員の数や業務内容を把握しながら、検討を進めてまいりたい。

（組合）

次に55歳昇給停止の課題については、定年の引上げに伴い、10年間の昇給が抑制されることとなり、高齢層職員のモチベーションの低下は必至である。また、定年延長に伴い、若手・中堅職員の昇任時期が遅くなり55歳を過ぎることも想定されるため、若手・中堅職員のモチベーションにも影響しかねない。また、今後、高齢層職員の占める割合も増えることを考えると、高齢層職員の仕事に関する意欲を高める必要もあることから、引き続き55歳昇給停止の廃止を強く求めるとともに、水道局としての認識をきかせていただきたい。

（局）

給料については、本市全体の制度に関わる事項であり、当局においては本市に準じて改定している。55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点で踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。

（組合）

続いて労働条件等での労働時間については、毎年、年間総労働時間の短縮を求め、超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めるよう要求してきている。ただ、ここ数年の新型コロナウイルス感染症の関係や今年発生した能登半島地震に伴う支援業務については、組合としても特別条項を締結して確認している。

しかし、この間、職場改善要求で本庁、水道センター、浄水場から、それぞれ業務について超過勤務や有給休暇取得状況の改善や、適正な人員配置で職員の負担を軽減するよう求めてきたにもかかわらず、昨年、局内調査により、令和3年度から令和5年度にかけて約3,000時間の未払い残業、延べ7所属で36協定違反が判明したと当局よりお詫びと報告があった。

今後、当局より調査結果及び労働時間管理の課題に対する対応について、労使協議の申し入れがあるという事なので、その件については、この場では何も言わないが、今回も各職場から超過勤務、有給休暇取得状況の改善や職員の負担軽減となる適正な人員配置が求められている。職場改善要求は、組合員が引き続き市民・お客さまサービスを

担う上で重要な要求であり、組合員の勤務意欲の向上につながる職場となるよう、使用者である当局には再度誠実な対応で取り組むよう強く求めておく。

(局)

労務管理の不備等により、特定の職員に多大な負担をかけることとなった状況について改めて謝罪させていただく。書記次長がおっしゃるように、別の場で再発防止策や是正措置について報告させていただく。

(組合)

次に休暇制度についてであるが、この間、組合として求めてきた小学校就学以降も朝夕で職免が取れる制度への拡充については、今回の育児職免の制度改正で行われることになったが、他の小学校就学以前に利用できる制度に対しても更なる制度改善を求めておく。また、災害時などの緊急時もそうであるが、特に季節によっておこりやすい、インフルエンザ等の感染症のまん延における、幼稚園、保育園及び小学校の臨時休業などによる子の世話を行える特別休暇や職務免除などの制度充実を再度求めておく。

(局)

回答書にも記載したとおり、これまで生後1年6月から小学校の始期に達するまでの子を養育する場合と、小学校に就学している子で学童等に出迎えに行く場合で異なる取扱いを行っていた育児に関する職務免除について、今回の改正により、放課後児童会等に通わない場合でも、生後1年6月から中学校の始期に達するまでの子を養育する場合、勤務の始め又は終わりにおいて、2時間を上限として、必要な時間職務免除を取得できるよう制度を拡大したところである。なお、要望のあった新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等の感染症まん延時における保育園や小学校の臨時休業時における休暇制度等については、現状としては職員が傷病等となった子を看護するための特別休暇のみとなっている。今後は国や市長部局の動向を注視してまいりたい。

(組合)

人事評価結果の給与反映については、一昨年の市労連確定交渉において生涯賃金への影響を考慮した改正が行われてきたところである。さらに、昨年の交渉においては、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されることとなったが、この間、水労としても市労連に結集し指摘してきたことからすると当然のことと認識している。引き続き相対評価そのものが公務に馴染む制度ではないという認識であり、相対評価の給与反映については廃止を求めておく。

(局)

人事評価については、地方公務員法において「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。」と規定されており、大阪市職員基本条例においても規定しているとおり、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行っているものである。

とりわけ、本制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、職員への開示を行うことにより、職員の強みや弱みについて話し合うことで人材育成につながると考えている。

今後も、人事評価制度全般について検証を行い、必要に応じて制度改善を図るなど、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保を図るとともに、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。

(組合)

続いて、その他各職場等に関する要求については、まず第2浄水管理場設備関係であるが、第2浄水管理場設備関係については、2021年2月に浄水管理室の執務室を第2浄水管理場への移転とそれに伴う改修内容についての情報提供を受けたが、職場組合員から当局の考える改修内容では安全衛生面について不安があるとの意見が多くあり、組合として柴島浄水場職員の勤務条件等についての申し入れを行い交渉で了承してきた経過がある。また、交渉の最後に当局からは、移転後の不具合については想定しているとあり、移転後に出た課題についても職場の意見を聞き、適切に対応を行っていきたいとあった。

移転後、すぐに空調機やトイレの不具合があり、2階トイレについては2023年の3月にやっと使用できるようになったことを考えると、適切に対応されたとは言いがたい。1階和式トイレの洋式への更新については、当時、移転時の要求項目でもあったが、要求は聞いてもらえず、1つだけ洋式トイレに変更された。元々の2階トイレの洋式も1つであり、移転早々不具合で2階トイレが2年間近く使用できない状況になっていた。移転後も課題について適切に対応するとしていた経過と、現在、移転時より人数が増員されていることを考慮して、移転時から求めてきた洋式トイレへの更新を再度強く要求する。

シャワーユニット増設については、第2浄水管理場については今後の施設の使用見込みから新たな設置は難しいとのことであるが、どのような認識なのか聞かせていただきたい。

(局)

第2浄水管理場への移転については、柴島浄水場における新型コロナウイルス感染症対策として大会議室で業務を行っていた状況を解消するとともに、今後も発生すると想定される未知の感染症対策も考慮したうえで、業務執行できる場所を確保するた

めに行ったものである。また、書記次長のおっしゃるとおり、当時の交渉においては、移転後に出た課題についても、職場の意見を聞き、適切に対応を行っていきたいと考えていると回答おり、この間対応してきたところである。

一方、令和3年に発生した不祥事事案を受けて、その再発防止策として職場の集約を行い、労務管理を行うよう取り組むこととしているものの、総合管理棟におけるスペース等の問題からそれが実現していないのが現状である。

今後、これらの執務環境の集約化を検討しているところであり、第2浄水管理室の勤務場所についても整理したいと考えている。

そのため、第2浄水管理場について新たな設備の設置や更新は難しいため、現状でご辛抱いただきたい。洋式トイレへの変更についても大幅な設備改修は難しいものであるが、別途の方策なども検討していきたい。

(組合)

執務環境の集約化を検討しているということであるが、過去、第2浄水管理場への移転に際しては、当局から新型コロナウイルス感染症対策だけでなく、未知の感染症対策も考慮したうえで、長期的に執務室を分けて業務執行できる場所を確保するために行う、と回答があり、また、現在の業務執行体制である限りこの状態が続くこと、長期的とは2〜3年で終わるものではなく、今後も続いていく旨の回答があったはずである。第2浄水管理場には水質計器室があること、ろ過池なども隣接していることを考えると、今後も使用されていくことになるので、洋式トイレの設置やシャワーユニットの増設については、再度要求しておく。

また、未知のウイルス感染対策で常時、人のいなかった執務室に移転させられ、勤務条件や安全衛生面に係る設備の不備に対する対応も十分ではなく、数年経って今度は労務管理の観点から再度、移転させるとのことであるが、局の安易な考え方で勤務場所を簡単に変更させることについては如何なものか。勤務場所については、勤務条件や安全衛生面にも係る部分も多くあるので、労働組合への情報提供とそこでの課題については誠実な労使協議を求めておく。

(局)

過去、局内において発生した不祥事事案を踏まえ、職員間のコミュニケーションの活性化を図るとともに、管理職員や事務・技術職員、技能職員が気軽に相談できるような職場環境の形成を掲げ取り組んでいる。その取り組みの1つとして、分散されている職場の集約などを再発防止策に掲げ、令和4年に庭窪浄水場及び豊野浄水場の集約化に取り組んだところである。

今後、2浄管からの移転を行うにあたっては、勤務条件や安全衛生面に係わることも想定されるため、早期に情報提供させていただく。

(組合)

次に、喫煙所の環境整備の改善については、ソーラー式以外の照明設備に取り換えるとのことであるが、バッテリー式なのか、電源を引くことになるのか、教えていただきたい。また、喫煙所設備については長期的な使用を考えてスポットクーラーなどの環境整備を再度要求する。

(局)

照明設備については、電池式を考えている。導入については、予算の関係もあるため、令和6年度中の交換を予定している。スポットクーラーについては、現状、喫煙場所に電源がないためご辛抱いただきたい。

(組合)

次に電動自転車の配車についてであるが、現在、上系から下系への移動に際しては自転車または公用車を利用しているが、公用車については、業務ですべて利用していることもしばしばある。その際は自転車を利用しているが、柴島は他場に比べて広く、急ではなくても現場にはこう配もあり、移動距離や風などの影響を考えると日に何度も往復するには組合員の負担は大きい。移動時間など業務効率の観点からも特別な配慮をお願いしたい。

(局)

電動自転車については、豊野浄水場のように日常的に急こう配を行き来する場合など、配慮が必要な場合に配置しており、現状導入は困難と考える。車両については、当日の業務内容等を勘案し、利用者を決めるなど、効率的な運用により対応いただきたい。

(組合)

本日は、労働組合から縷々意見を申し上げ、それに対しての局側の考え方が示されたが、職場改善要求は組合員の切実な要求であり、これらの実現こそが勤務意欲の向上につながるものである。当局の誠意ある対応がなければ解決できないものだと考えているので、課題解決に向け、抜本的改善の検討を改めて強く求めておく。

本日は小委員会場であり、次回の本交渉場で全体の確認を取っていききたい。

(局)

本日はさまざまなご意見、ご要望をいただいた。本市水道事業の円滑な推進のためにも、職員の勤務労働条件の整備は重要なことと認識している。

今後とも職員が職務に専念できるよう、引き続き検討を行っていききたいと考えてい

るのでよろしくお願いいたします。本日の交渉についてはこれをもって終了とする。