

令和5年11月10日（金）午後6時30分～

大阪広域環境施設組合 あべのルシナス11階 会議室A

環境施設組合事務局長以下、大阪市従業員労働組合執行委員長以下との本交渉議事録

（環境施設組合）

去る5月18日に大阪市従業員労働組合から申入れを受けた「自治労現業統一闘争に関する要求書」について、4点目、6点目、8点目、9点目、10点目、12点目、13点目、14点目を交渉事項として取り扱うこととし、本環境施設組合の回答を示していく。

まず、4点目の項目の勤務労働条件の改善についてであるが、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、環境施設組合としても、職員が高齢化し、職員の持つ技術等の継承、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。

なお、将来的に安定した業務執行体制の構築と技能職員が持つ技術・技能の継承と年齢構成の適正化を図るため、継続的に、若干名の新規採用を行っていきたいと考えている。

引き続き、市民サービスの低下をきたすことのないよう、職場の状況把握をした上で、勤務労働条件に影響する内容については、誠実に交渉・協議を行っていく。

6点目の項目の技能労務職給料表1級から2級への昇格条件であるが、技能労務職給料表2級については、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、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。

本環境施設組合としても、職員の職務意欲については重要と考えており、昇格条件の改善に向けて、引き続き、協議を行っていく。

2級班員制度については、職員採用を再開していることも踏まえ、受験資格の見直しを検討するなど、大阪市の動向を十分注視し、必要に応じて、対応を図っていく。

次に、8点目の項目であるが、高齢期の雇用制度については定年引上げにかかる各種制度について、昨年度に関連条例を改正し、令和5年4月1日から施行している。

今後の高齢期の多様な働き方の観点を踏まえ、主任の選考基準等について、大阪市の取扱いを踏まえた改正をしていく。その上で、職員の勤務労働条件に関することは、誠意を持って交渉していきたいと考えている。

9点目の項目であるが、事務事業の見直しに伴い勤務労働条件を変更する必要がある際には、労使合意を基本に真摯に交渉・協議を進めていきたいと考えている。

10点目の要員配置については、職制が自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、それに伴う職員の勤務労働条件については、誠意をもって交渉を行っていく。

12点目の新型コロナウイルス感染防止については、業務執行体制の構築について、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、各職場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ついては、各職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでいく。

13点目の安全衛生については、本環境施設組合においては、健康管理担当医（精神科医）および各事業所に産業医を配置し、安全衛生管理体制の整備に努めるとともに、健康管理担当医による各種研修を実施するなど、職員自身の意識の高揚を図り、安全衛生について効果的な取り組みを行っている。

また、公務災害の未然防止・再発防止の観点については、リスクアセスメントの取り組みを進めるなど、職場における安全衛生水準のさらなる向上に努めているところであり、引き続き取り組みを進めていきたいと考えている。

特に、熱中症予防対策としては、熱中症対策標語の掲示、庁内情報パソコンを活用した情報発信、DVD視聴覚教材を使用した職場研修などを実施しており、今後も内容の充実に努めるなど継続して取り組みを進めていきたいと考えている。

また、労働安全衛生にかかる法改正等についても必要な周知を図っていきたいと考えている。

14点目の作業服等については、熱中症を含めた暑さ対策に向けて空調服を着用することで、夏場の作業効率の改善並びに体力の消耗を抑えて熱中症の発症リスクの軽減

を図るなど、これまでから安全性や機能性等も考慮した改善に努めてきたところであり、引き続き、大阪市の実態を踏まえつつ、実態に応じた作業服等の貸与について、協議・検討していく。

以上である。

#### (労働組合)

ただ今、事務局長より、5月18日に市従が申し入れた「2023自治労現業統一闘争に関する要求」の内、交渉事項である8項目に対する回答が示された。

各項目については、大阪市から環境施設組合への移行後においても、引き続き課題であり、市従組合員の勤務労働条件に大きくかかわる内容であることから、示された回答について、幾つか指摘し環境施設組合の認識を質しておく。

まずは、市民サービスの充実と、円滑な業務を遂行するための組合員の勤務・労働条件改善についてである。

市従は、10月19日、大阪市と「2023自治労現業統一闘争に関する要求」における回答の団体交渉を行ってきたところである。その際、市従は、本年度より技能職員の採用が再開されてきたところであるが、依然として職員の平均年齢は高く推移しており質の高い公共サービスを提供していくためには、その時代に合った年齢構成を築き上げることも重要であるとの指摘を行ってきた。その上で、市民サービスを低下させることなく、さらなる質の高い公共サービスを提供していくためにも、技能職員が従事しているすべての職域で採用を行うとともに、次年度以降も継続した採用を行うよう求めてきたところである。

また、想定を遥かに超える大規模自然災害からの復旧や、市民の生活を守るという、基礎自治体としての責務を果たすためにも、技能職員は欠かすことのできない存在であり、併せて、「技術・技能、知識や経験」は、すぐさま習得できるものではなく、それらを継承することが、さらなる市民サービスの充実につながるとの指摘も行ってきたところである。

これらは、環境施設組合においても同様で、一層の環境保全・資源循環型社会を展望した取り組みと、市民の安全と安心を確保するため、災害時にも対応できる安定した操業体制の確保に向けた業務執行体制を構築すべきである。焼却工場においては、過去の大阪市政における焼却工場整備・配置計画にもとづき、工場数が減少され

たことや、建替え計画は進んでいるものの、設備の老朽化に対する改善には至っていないと認識している。そうした状況の中、隣接市の編入に伴う廃棄物処理量の増加や工場の建て替えなどの影響により、現在においては、日常の一般廃棄物を受け入れ処理することも厳しい状況であると聞き及んでおり、廃棄物行政全般にも大きく影響をあたえることから、今後、大阪周辺で大規模自然災害が発生すれば、市民生活にも多大な悪影響を来たすものと考え。たとえ災害が起こったとしても、市民生活に支障を来たさないよう安定した操業を行うため、環境施設組合は大阪市をはじめ各構成市と連携を図り、対策を講じるべきと認識するところである。

先ほど事務局長より、職員の採用については、将来的に安定した業務執行体制を構築するため、2023年度には若干名の技能職員を採用するとの考え方が示された。改めて申し上げるが、これまで環境施設組合に勤務する市従組合員が培ってきた技術・技能・知識や経験を、後の世代へ継承していくことが、市民生活に支障を来すことのない安定した焼却処理体制の構築に繋がるものである。環境施設組合として、自立性と主体性を発揮した上で、これらの課題解決に向け、継続した採用を行い、優秀な人財の確保に努めるよう強く求めるとともに、改めてこれらに対する認識を示されたい。

次に技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の課題である。

市従は、給与制度改革により、多数の組合員が最高号給に滞留していることから、現在の給与制度そのものが限界であることを、この間の交渉において、大阪市に対しても再三にわたって指摘を行ってきたところである。環境施設組合においても、置かれている状況は同様であり、組合員の労働意欲やモチベーションの向上という観点からも、昇格条件の改善は、極めて重要な課題である。

この間、大阪市と同様に2級班員制度が実施されているが、これまで市従が求めてきた内容からすれば、満足できるものとは言い難い。定年年齢が引き上げられ昇給出来ない期間が伸びる事からも、現在の給料表構造の改善と、それに伴う昇給・昇格制度を構築していくことが不可欠であり、人事・給与制度は一体のものとして取り扱うべきものと考えている。

また、現在の制度上では、55歳で昇給が停止してしまうことや、環境施設組合においても新規採用が再開されてきたことを鑑みると、2級班員制度における、受験資格を得るための期間については、改善の必要があると認識している。今後、優秀な人財を確保していく上での処遇面や、組合員のモチベーションの維持・向上の為にも、期間の短縮だけでなく、資格を得るための基準を見直すとともに、2級班員のみなら

ず、昇給や昇格条件の改善に向け、現在の職場実態を十分踏まえたうえで、総合的な人事・給与制度を構築するよう強く求めておく。また、こうした改善に向けては、必要に応じて本部と協議を行うよう要請しておく。

次に高齢期の雇用制度についてである。新たな制度として、高齢者部分休業や定年前再任用短時間勤務制度が導入されることとなるが、夜間勤務を行っていることなどを踏まえると業務実態にそぐわない状況にもあり、制度を利用するにも、ハードルが高いものと認識するところである。

そうしたことから、本制度の導入に際しては、安定した公共サービスの提供や操業に支障を来すことなく、誰もが65歳まで安心して働き続けることが出来るよう、人財を確保することはもとより、処遇面も含めた職場環境の整備を図ることが重要であり、そうした課題の解決に向け、十分な交渉・協議を行うよう求めておく。加えて、年金支給開始年齢が引き上げられ、定年退職後の無収入期間も存在することから、定年退職後に再就職を希望する職員全員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善を併せて、求めておく。

さらに、今後の高齢期の多様な働き方の観点を踏まえ、主任の選考基準等について、大阪市と同様に改正を行うとの考え方が示された。今後、新たな課題等が明らかになった場合については、交渉・協議を行うなど、誠意ある対応を求めるところであり、これらの点について、環境施設組合としての認識を示されたい。

次に労働安全衛生の課題である。

環境施設組合より、公務災害の未然防止と再発防止に向けての考え方が示された。引き続き、労働災害や職業病のゼロをめざし、施設や職場環境も含めたリスクアセスメントを計画的に実施するなど、労働安全衛生対策の充実・強化を図るよう求めておく。

この間、熱中症を含めた労働災害を未然に防ぐため、組合員自らの努力と対策により、大事に至らなかった実状も多数あることから、市従として、こうした組合員の努力を受け止め、現場実態に応じた対策を適切に講じるよう求めてきたところである。本年度より、空調服の導入が行われ、施設内での暑さ対策や熱中症に対して、一定の改善が図れるものと認識するところである。今後、さらなる組合員の高齢化が進む事や、焼却工場においては、特に高温となる施設内での作業も行うことから、環境施設組合が主体性をもって、より効果的な対策を講じるよう求めておく。

新型コロナウイルス感染症については、落ち着きを見せつつあるが、年末に向け増

加傾向に転じることも懸念されている。加えて、インフルエンザの感染状況が注意報レベルとなっていることから、引き続き、あらゆる感染症予防と対策を講じることが重要であると認識している。

市従組合員が遂行している業務においては、市民生活に欠かすことのできない業務ばかりであり、市民生活に支障を来たさない安定操業に向けた業務執行体制を構築するとともに、職員の安全衛生面を最大限考慮した職場環境の整備を図ることが重要である。今後も、組合員が安心して業務に専念できるよう、あらゆる感染症に対する予防と対策を適切に講じるとともに、不測の事態を想定したうえで、健康危機管理における体制の充実や強化を図るべきである。これらに関する今後の対策について、環境施設組合としての考え方を示されたい。

また、大阪市においては、定期健康診断の経年変化を市内ポータルで確認できるなど、セルフケアの充実に向けた取り組みが進められている。環境施設組合においても、健康の維持・増進に向けた取り組みの強化を図るよう求めておく。

さらに、心の健康づくり対策についてであるが、メンタルヘルスケアに関わっては、予防の観点を含めた計画策定を的確に講じることが重要であり、環境施設組合として、今後も精神及び行動の疾患者数を増やさない取り組みを主体的に推進するよう求めておく。さらに、メンタル不調の予防対策を含めた「働きやすい職場環境づくり」への取り組みの推進など、環境施設組合としての対応について考え方を示されたい。

ハラスメント対策については、相談体制のさらなる充実と、産業医による適切な助言・措置などの取り組み強化を要請するとともに、こうした問題は、様々な要因が関連していることから、非常に繊細な対応が必要である。また、ハラスメントについても未然に防ぐことが重要であり、研修体制の充実を図るなど、さらなる取り組みの充実・強化を求めておく。

最後に作業服等の改善についてである。これまでの被服制度については、長年、労働安全衛生の観点を踏まえ、労使双方の工夫によって現在の制度を築き上げてきたところである。環境施設組合として、引き続き、労使交渉に基づき、労働安全衛生面に十分配慮し、業務実態に見合った被服制度を確立するため、都度の検証と協議を行うよう要請しておく。

(環境施設組合)

ただ今、委員長から、いくつかの要請と指摘を受けたところである。

まず、要員配置についてであるが、環境施設組合としては、廃棄物行政を推進するためには、持続可能で安定した焼却・処理体制の構築が重要であると認識している。体制の構築にあたっては、業務量・業務内容に見合った適切な要員配置を、環境施設組合が主体的に検討を行い判断すべきものと考えている。

繰り返しになるが、職員の高齢化などの課題があることは認識しており、市民サービスの低下をきたすことのないよう、職場の状況把握をした上で、引き続き、職制責任のもと、業務内容・業務量に見合った体制としていきたいと考えている。

また、技能職員が持つ技術・技能・知識や経験を継承するとともに、高く偏った年齢構成を是正するため、令和5年度から技能職員の採用を再開したところであり、引き続き勤務労働条件に影響する内容については、誠実に交渉を行っていく。

次に、昇格制度についてであるが、環境施設組合としても、職員の労働意欲・モチベーションの向上を図ることは重要であると認識しており、委員長から指摘のあった点も踏まえ、大阪市の動向を見据えながら対応を図っていきたいと考えている。

次に、高齢期の雇用制度については、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ことを認識しているところであるが、引き続き両制度また主任の選考基準等の運用実態について、大阪市の動向を注視して、本環境施設組合として安心して働き続けるための職場づくりに努めていきたいと考えている。

次に、労働安全衛生についてであるが、公務災害の未然防止や再発防止の観点から、災害状況の把握や原因究明は非常に重要であり、今後も本組合の安全衛生委員会において、議論するとともに、熱中症対策をはじめ、あらゆる感染症予防の対策も適切に講じられるよう労働安全衛生対策にかかる職員への周知方法について、継続して改善に取り組み、積極的に情報発信を行っていきたいと考えている。

続いて、心の健康づくり対策であるが、職員の心の健康問題に適切な対応ができるように、引き続きストレスチェックを実施し、また「メンタルヘルスに関する相談窓口」を設置して、早期発見・早期改善に向け取り組みを進めるとともに、職場産業医をはじめ本環境施設組合の健康管理医による管理監督者向けのラインケアや職員自身

のメンタルヘルス予防のためのセルフケアなど、それぞれの階級によるメンタルヘルスに対する正しい知識の習得と意識の醸成を図りながら、「働きやすい職場環境づくり」の推進について検討していく。

また、ハラスメント対策についても、職員一人ひとりが正しいハラスメントに関する知識と職場で注意すべきポイントを習得する研修を行い、全職員の意識啓発を図るとともに、相談窓口を設置して「風通しの良い職場づくり」に努めていく。

最後に作業服についてであるが、大阪市の動向を見据えながら、これまでも業務実態に応じた作業服を貸与できるよう対応していると認識している。引き続き、環境施設組合として労働安全衛生面に十分配慮し、適切に協議・検討していきたいと考えている。

#### (労働組合)

ただ今、事務局長より、市従が指摘した内容についての認識が示されたところである。改めて、数点にわたり指摘をしておく。

まずは、安定した焼却・処理体制の構築に向けた業務執行体制の確立についてである。事務局長より、技術や経験等を継承するとともに、高く偏った年齢構成を是正するため、2023度から技能職員の採用を再開してきたとの認識が示された。

この間、組合員の高齢化や、厳しい職場環境の中にあっても環境施設組合に働く組合員は、現場で創意工夫を重ね、焼却・処理の安定操業に向けて、現場の最前線で業務にあたってきたところである。環境施設組合として、これまで、市従組合員が果たしてきた責務や役割をしっかりと受け止めるよう求めておく。加えて、市民サービスの充実と市民から必要とされる資源循環型の廃棄物行政の確立に向け、さらなる人財の確保を行うとともに、市民・利用者に必要とされる公共サービスが、十分に提供でき得る業務執行体制を構築するよう、改めて、強く求めておく。

この間の交渉においても求めてきたが、南海トラフ巨大地震などの大規模自然災害を想定すれば、破碎処理施設関連の整備はもとより、災害時においても安定した処理が行える破碎処理施設の建設を早急に行うべきと認識するところである。そうした事を踏まえ、平時から大規模自然災害にも対応でき得る廃棄物の焼却・処理が可能となる、「ごみ焼却工場の整備・配置計画」の見直しを行うよう求めておく。



次に昇格条件の改善についてである。環境施設組合より「職員の労働意欲・モチベーションの向上を図ることは重要である」との認識が示された。そうした事は、より質の高い公共サービスを提供していくうえでも優先すべき事項であり、組合員が担っている職務・職責や年齢構成を踏まえ、昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・給与制度の構築を行うよう改めて求めておく。

また、2級班員の受験資格の改善に向けては、組合員の受験意欲やモチベーションの維持・向上を図るためにも、早急に改善を行うべきであり、これらに対する、環境施設組合としての認識を明らかにするよう求めておく。

次に労働安全衛生対策についてであるが、快適な職場環境の構築や組合員の安全と健康を保持するうえで、労働安全衛生対策の充実・強化は極めて重要であると認識している。環境施設組合として、職場の労働災害ゼロをめざすため、労働安全衛生体制の確立を図り、安全衛生にかかわる職員への周知方法については、積極的に改善を行うことを重ねて要請しておく。改めて申し上げるが、職員が自ら行うセルフケアの充実に向けては、大阪市や他の自治体が取り組んでいる先進事例などについて、状況把握に努めるなど、環境施設組合として、総合的な健康の保持・増進対策を適切に講じるよう要請しておく。

「心の健康問題」については、職員のメンタル不調の未然防止に向けた取り組みを充実させることはもとより、再発防止と、休職から復職後の再休職者数を減少させる取り組みを進め、健康保持・増進と、全ての職員が快適で働きやすい職場環境を確立するよう求めておく。

(環境施設組合)

ただ今、委員長から、数点の要請を受けたところである。

業務執行体制の構築については、環境施設組合としても、将来的に安定した業務執行体制の構築と技術や技能を継承するためにも職員採用の再開を行ってきたところであり、今後も市民サービスの低下をきたすことのないよう、大阪市とも十分に連携を図りながら災害発生に備えて各種対応マニュアルの充実強化を図っていくとともに、持続可能で安定した焼却・処理体制の構築を検討していきたいと考えている。

次に、昇格条件の改善については、現在の職場実態を踏まえるとともに、大阪市の

動向を見据えながら対応を図っていきたいと考えている。

2級班員制度についても、職員の労働意欲・モチベーションの向上を図ることは重要であると認識しており、大阪市の動向を注視しながら対応を図っていきたいと考えている。

また、労働安全衛生に係る諸課題をはじめ、職員の勤務労働条件については、今後とも労働組合と協議のうえ、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて誠意をもって対応していきたいと考えているのでよろしく願います。

#### (労働組合)

改めて、事務局長より、昇格条件の改善と労働安全衛生にかかる諸課題など、勤務労働条件についての考え方が示された。

この間の交渉においても環境施設組合からは、賃金をはじめ勤務労働条件については、大阪市の動向を見据えた対応を図るとの認識が示されてきた。これまでも申し上げてきたが、賃金・勤務労働条件の課題については、大阪市の水準を確保することは当然であり、環境施設組合は、運営そのものを大阪市から独立して行っていることから、環境施設組合として、積極的に独自性や主体性を発揮するよう求めておく。

改めて申し上げるが、環境施設組合においても、本年度より採用が再開されたものの、これまでの長きにわたる採用凍結などにより、技術や技能が継承できないばかりか、組合員の高齢化も進み、限られた人財での業務運営を行っていることから、現場は限界に近い状態におかれている。質の高い公共サービスを提供していくためには、技能職員の持つ、技術・技能、知識や経験は必要不可欠であり、改めて、さらなる人財の確保と安定操業に向け、継続した採用を行うよう求めておく。

最後に、環境施設組合から示された回答内容は、市従組合員にとって極めて重要な課題であることから、今後も引き続き、市従本部ならびに「大阪市職従環境事業局支部協議会」と十分な交渉・協議を尽くし、誠意ある対応を再度要請しておく。そのうえで、本日、示された「2023自治労現業統一闘争に関する要求」に対する回答については、一定、大綱的に判断することとし、本日の交渉を終えることとする。