

令和2年10月29日（木）午後6時15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、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全安心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。引き続き、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、本部—大阪広域環境施設組合及び、支部—所属間で交渉・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、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。

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、制度導入後も検証を行うとともに、大阪市の動向を十分注視し、対応を図っていく。

次に、8点目の項目であるが、「雇用と年金の接続」を図るため、大阪広域環境施設組合再任用職員要綱に基づき、退職前の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、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考による任用を実施することとしている。なお、今後の高齢者雇用については、引き続き、国や大阪市の動向を見据え、業務実態を十分踏まえた対応をして

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性が生じた際には、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。

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。

また、労働安全衛生上必要な物品については、一部入手困難な時期もあったことから、備蓄体制の必要性については、啓発をはじめ必要に応じて対応に努めていきたいと考えている。

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、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、本環境施設組合においても、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12日に市従が申し入れた「2020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に移行してもなお、引き続き課題であり、市従組合員の勤務労働条件にかかわる大きな内容である。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に組合員の勤務・労働条件改善についてである。

市従は、10月1日、大阪市と「2020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た際、この間、大阪市が市政改革と称し、効率的な行財政運営に向けた歳出の削減や、長年にわたる新規採用の凍結と退職不補充により、永年にわたり、市従組合員が築き上げた「技術・技能、知識や経験」を継承することが困難との指摘を行ったところである。さらに、そのことにより、日常における公共サービスの提供にも、支障を来しかねない状況を招いていることや、今後、質の高い市政運営を行うためにも、必要に応じた予算措置や人員の確保を行うよう求めてきたところである。

また、近年、想定をしのぐ大規模自然災害が頻発しており、全国各地で甚大な被害をもたらしている。そうした自然災害が発生した際、迅速に行動し対応できるのは、日常から現場を熟知し、その第一線で業務を遂行している技能職員であることから、災害時の対応に必要な人員と機具機材を確保することはもとより、各現場の厳しい実態と努力をしっかりと受け止め、組合員の勤務・労働条件を改善するよう要請してきたところである。

市従は、環境施設組合においても、効率化のみに視点をあてた事業運営を行うのではなく、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、災害時に対応できうる業務執行体制を構築すべきと認識している。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から、現在においては、日常における一般廃棄物

の受け入れすら困難な状況であり、安定した操業だけでなく廃棄物行政全般にも大きく影響をあたえる。また、コロナ禍における外出自粛によって家庭ごみが増加し、その流れは現在も続いていると認識するところである。同時に、今後、大規模自然災害が発生すれば、長期にわたって市民生活にも多大な悪影響を来たすことは必至であると認識している。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安定操業を行うため、環境施設組合は管理者である大阪市と連携を図り、早急に対策を講じるべきである。

大阪市においては、次年度より技能職員の新規採用を行うことが、10月1日の団体交渉の際に示されてきたが、この間、市従としては、市民サービスを低下させないために、必要な採用を行うべきであることを、再三求めてきたところである。

市従は、この間の環境施設組合との交渉において、独自性や主体性を発揮すべきことを指摘してきたが、環境施設組合はその都度、大阪市に準じるとの回答を繰り返してきた。しかしながら、今回は、新規採用に関する内容が全く示されていない。先程の事務局長から示された、職員の高齢化や市民サービスの充実、また、大規模自然災害時に市民の安全・安心を確保するため、果たすべき危機管理などに課題があるとの認識が明らかにされた。環境施設組合として、そうした課題意識を持つのであれば、安定した焼却処理体制と市民生活に支障を来さないよう、必要な要員を確保し、そのためにも新規採用を行うべきである。自立性と主体性を発揮し、継続した採用を強く求めるとともに、これらの課題について、環境施設組合としての認識を示されたい。

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到達していることから、現在の給与制度そのものが限界であることを、この間、大阪市に対しても繰り返し指摘してきた。そうした状況は、環境施設組合においても同様であり、昇格条件を改善することは、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、極めて重要な課題である。

本年4月より、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、決して満足できるものではなく、現在の給料表構造の抜本的な改善と、それに伴う昇給・昇格制度の構築が不可欠であり、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。

環境施設組合として、昇格条件の改善について、現在の職場実態を踏まえ精力的

に検討するとともに、自立性を発揮し早急に行うよう強く求めておく。

次に高齢者雇用制度についてであるが、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の接続は重要な課題である。これまでも繰り返し指摘してきたが、組合員が定年退職後、年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、再就職を希望する全ての組合員の雇用確保を図るとともに、処遇改善をはじめ、技能職員の業務実態を十分踏まえた高齢者雇用制度を構築するよう求めておく。

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が、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対策をはじめ、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という、組合員自らの努力と対策により、大事に至らなかった事例も多数あり、環境施設組合として、こうした組合員の努力を改めて受け止め、現場実態に応じた対策を適切に講じるよう要請しておく。また、熱中症に関しては、夏場のみならず、過去と比較しても気温の上昇が早期になってきている。そうしたことを鑑みれば、今年度の発生件数や要因を早急に集約し、事例が発生しやすい時期の前に、次年度に向けた対策が必要であることから、今後の労働安全衛生委員会などにおいて、十分な協議を行うよう要請しておく。そのうえで、労働安全衛生対策にかかわる環境施設組合の考え方を示されたい。

また、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行うことが重要であり、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。

最後に作業服等の改善についてであるが、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。

また、大阪市における次年度の技能職員新規採用については、コロナ禍における雇用不安への臨時的な対応であり、本日時点で、当環境施設組合に対しては、大阪市と同様の対応が求められていないところである。

引き続き、職員の勤務労働条件については、皆様と誠意をもって、交渉を行っていききたいと考えている。

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や現在の職場実態を踏まえ、大阪市の動向を見据えながら対応を図っていききたいと考えている。

次に、雇用と年金の接続についてであるが、職員が年金支給開始までの生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは必要であると考えており、現在再任用制度により対応することとしている。

再任用を希望する職員については、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、公務内の職務を遂行できると認められるものの中から、選考により任用することとしている。

なお、今後の高齢者雇用については、引き続き大阪市の動向を注視していき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、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とした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、当環境施設組合においても、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、早期発見・早期改善に向け取り組んでいるところである。

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、業務実態に応じた作業服を貸与できるよう、引き続き、皆様と協議・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、各項目についての認識が示されたところであるが、改めて、項目を絞って指摘をしておく。

まずは、持続可能で安定した焼却・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。

この間、繰り返し指摘をしてきているが、環境施設組合においては、これまでの新規採用の凍結などにより、組合員の平均年齢も高く、限られた要員の中で日夜、組合員が創意工夫を重ねることで、厳しい状況にあっても安定操業に向けて業務を遂行している。そのことは結果的に安定した廃棄物行政の運営だけでなく、組合員の勤務労働条件にも大きく影響を及ぼしている。先程も触れた内容ではあるが、大規模自然災害時のみならず、通常業務における必要な人員と機具機材の確保はもとより、技術や技能の継承もでき得ない状況であることから、公的責務を果たしていくことへの影響も危惧される。市従は、効率的な行財政運営と歳出の削減のみに終始すれば、それに比例して、市民生活の安全性が失われることに強い懸念を抱いている。

今後、災害対策を行ううえで、現場を熟知し、その第一線で業務を遂行する技能職員の存在は、なくてはならないものであり、合わせて、高度な技術や技能は短期間で習得できるものではなく、そのことの継承が不可欠であることから、採用凍結を解除し継続した採用が必要である。あえて申し上げるが、災害発生時における廃棄物の焼却・処理体制は、市民生活と密接に関連しており、また、現在の新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みれば、平時から様々な非常事態を総合的に勘案した体制を整えるべきである。

環境施設組合として、どのような状況においても、市民生活に支障を来すことのないよう、要員を確保し、市民が必要とする廃棄物行政の確立に向けた、業務執行体制

を構築するよう強く求めておく。

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が、そのことは、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る。そのためにも、環境施設組合における職務・職責や年齢構成を踏まえ、昇格条件の改善に向けた対応を図るよう強く求めておく。また、2級班員については、多様化する市民ニーズに対応するため、業務主任の補佐的な役割を担い、現業管理体制のさらなる強化を図ることが、制度の趣旨であることから、2級班員の拡大をはじめ、環境施設組合としての主体的な制度改善を求めておく。

次に労働安全衛生対策についてであるが、公務災害を未然に防止することは、使用者責任における、安全配慮義務は然るべきであり、極めて重要であると認識している。特に労働安全衛生対策にかかわる効果的な職員周知は、組合員の安全衛生に対する意識の高揚だけでなく、公務災害の発生抑制にもつながるものと認識している。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。

「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。

環境施設組合としても、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、検証を行うとともに、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、今後も労働組合の皆さまと協議のうえ、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。

先程も指摘したが、この間の交渉においても環境施設組合は、大阪市の動向を見据えた対応を図るとの認識を示しており、市従としても、そのこと自体、全てを否定するものではないが、大阪市とは別で、自立した組織であることから、環境施設組合としての独自性や主体性を、積極的に発揮すべきである。また、技能職員の新規採用に関して、事務局長より、コロナ禍における雇用不安への臨時的な対応であることや、大阪市と同様の対応が求められていないことが示された。採用の凍結により、これまで培ってきた技術や技能、知識や経験が途絶えようとしている。将来にわたって安定した廃棄物行政を確保していくためにも、技能職員の新規採用を行うよう改めて求めておく。そのうえで、今後、市従組合員が「働きがい・やりがい」のもてる職場環境を構築するとともに、組合員の勤務労働条件をはじめ諸課題の解決に向け、労使合意を基本として、誠意をもって対処されるよう求めておく。

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「2020 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。