

令和3年3月30日（火）午後6時00分～

大阪広域環境施設組合 あべのルシアス11階 会議室A

環境施設組合総務課長以下、大阪市職員労働組合環境局支部支部長との本交渉議事録

（環境施設組合）

令和2年10月30日に申し入れを受けました内容について、回答いたします。

（回答書手交）

（環境施設組合）

まず、1点目の「2021年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、執行体制の改編などを行う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る情報を提供すること。」についてですが、各課・工場における業務内容や業務量の精査、各職員の業務量の平準化を行いながら、適正な要員配置に努めてまいります。

また、執行体制の改編などにより、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合には、必要な事項について協議いたします。

次に2点目の「職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は協議を行うとともに、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改変などを決定した場合については、早期に適切な方法で情報提供を行うこと。また、「事業の統合」「委託化」などといった課題は、組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、十分な交渉・協議を行うこと。」についてですが、業務執行体制の変更にかかわって、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす場合には、変更する業務執行体制に関する説明を行うとともに、勤務労働条件に関する事項については協議いたします。

3点目の「法令などにより要員の基準が定められている職場に対し、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる適正な要員を確保すること。」についてですが、衛生管理者やボイラー・タービン主任技術者など工場運営に必要な資格については、人事異動などで欠員がないようにするとともに、資格取得を促進し欠員が生じないように努めてまいります。

4点目の「育児休業等により欠員が生じた場合や、新たな業務等が生じた場合は、任期付職員制度をふまえ誠意を持って対応すること。」についてですが、育児休業等により欠員が生じた場合等には、必要に応じて臨時的任用職員や育休任期付職員制度による代替措置を行うなど、環境施設組合として主体性を持って対応するとともに、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には誠意を持って協議いたします。

最後に、5点目の「必要な要員を確保するにあたって、新たな任用制度の創設を確立すること。」についてですが、平成29年度以降実施していませんが、大阪市と同様に、必要に応じて事業担当主事補への職種変更制度を実施しているところです。

また、副工場長への昇任選考制度についても、平成29年度と令和元年度に実施しております。

以上、当環境施設組合としての回答とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

(労働組合)

ただいま、総務課長より回答を受けてまいったところですが、まずは、この間、世界各地で甚大な影響を及ぼしている新型コロナウイルスについて、触れておきたいと思います。新型コロナウイルスについては、大阪府内においても多数の死者・感染者を出し、仕事・学校・イベントなど、市民の皆さんの日常生活に大きな影響を及ぼしています。昨年4月と本年1月には、2度の緊急事態宣言が発令され、感染拡大を防止する観点から、大きく行動等が制限されました。大阪広域環境施設組合においては、廃棄物処理という市民生活を守るうえで、非常に重要な責務を担っています。そして、その責務は、新型コロナウイルスへの感染リスクや様々な不安を抱える中で、組合員一人ひとりの施設組合職員としての自覚と、市民生活を守るという強い使命感を持って、日々仕事に精励しているからこそ、果たされているものと考えます。

施設組合におかれましても、休憩時間の選択制度の導入をはじめ、感染拡大の防止には取り組んでおられるところですが、完全終息の目途が立たない今、さらなる感染拡大についても起こりうるものと考えるとともに、市民生活を守ることとは、そこで働く組合員を守ることである視点から、必要な「検討と対策」を引き続き実施するよう求めておきます。

当支部が申し入れた内容についての回答につきましては、この間折衝を経たものでございますが、2点目の部分で、事業の統合や委託化が今後生じる場合には、当然、組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことになるので、その際には協議する旨を、回答して頂いているところですが、将来的な方向性も含め、常日頃より情報交換しながら協議いただけたらと考えていますので、よろしくお願いいたします。

大阪市におきましては、管理監督者は、職員の労働時間の管理について事前命令と迅速な事後確認の徹底など、より一層の管理の徹底が求められています。環境施設組合におかれましても、大阪市と同様の考え方が推進されているとは考えますが、今一度、各職場の超過勤務時間の把握方法や、必要な業務の精査、職場

内での業務分担の平準化を含む、フォロー体制などの構築について、ご確認いただきたいと思います。重ねて、例年、締結をしています「36協定」の遵守はもちろんのこと、万が一、定められた時間外労働時間の上限を超過する可能性が懸念される際には、事前に労働組合と十分に協議されるよう求めています。

最後に、繰り返しとなりますが、今後、組合員の勤務・労働条件を変更する場合は、労使合意が大前提という労使間ルールを遵守し、十分な交渉・協議を行うよう強く要請しておきます。その上で、本日の環境施設組合からの回答について、了解することとします。

(環境施設組合)

ただ今、支部長より指摘いただきました。

新型コロナウイルスへの感染に不安がある中、皆様方におかれましては、市民生活を守るため、日々、業務に従事していただき感謝しております。

まず、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた取り組みにつきましては、大阪市や環境局の動向を注視しながら、引き続き検討してまいります。

次に、職員の労働時間の管理についてですが、引き続き管理監督者及び職員へ周知し、適正に管理してまいります。

また、36協定につきましても、定められた時間外労働時間の上限が超過する見込みとなる場合は、事前に労働組合と十分協議させていただくとともに、職場内での業務の平準化やフォロー体制の構築等により、時間外労働時間の縮減に引き続き取り組んでまいります。

以上で、本日の交渉を終了します。