

令和4年10月27日（木）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代行以下との本交渉  
議事録

（環境施設組合）

去る5月19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を構築するため、令和5年度には若干名の技能職員を採用し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、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、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「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、定年退職後に再任用を希望する職員は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。そのような中で、本年9月の大阪市会において地方公務員の定年を段階的に引き上げる地方公務員法の改正を踏まえた定年引上げにかかる各種制度の関連条例が可決されたところであり、現在、本環境施設組合においても定年年齢引き上げに向けて準備等を行っているところであるが、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、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であるが、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るとともに、熱中症を含め暑さ対策に向けては空調服を着用することで、夏場の作業効率の改善や、体力の消耗を抑えて熱中症発症のリスク軽減を図るために貸与について調整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19日に市従が申し入れた「2022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移行後も、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。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・労働条件の改善についてである。

市従は、10月13日、大阪市と「2022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、15年にわたる採用凍結などにより、大阪市で働く技能職員の年齢比率は極めて高く偏った状態となっており、市従組合員が長い歴史の中で築き上げた「技術・技能、知識や経験」を次世代へ継承することが困難な状況に陥っているとの指摘を行ってきた。その上で、2年間という限定的な採用にとどまることなく、技能職員の職責や果たしてきた役割

を含め、継続した採用を行うよう求めてきたところである。日常における公共サービスの提供に支障を来さない業務執行体制の構築と今後、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財の確保を行うよう求めてきた。

また、近年においては、全国各地で想定を遥かに超える大規模自然災害が多発しており、大阪市に対して、災害時を想定した必要な人財と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。

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や設備の老朽化が進行するなか、隣接市の編入に伴う廃棄物処理量の増加などの影響により、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り、廃棄物行政全般にも大きく影響をあたえると認識するところである。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すと認識している。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、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年度より若干名の技能職員を採用していくとの考え方が示された。繰り返しになるが、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・知識や経験は、直ちに習得できるものではなく、それらを継承することで、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と認識している。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、今回の採用以降も継続した採用を行い、必要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。こうした状況は、環境施設組合においても同様であり、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。今後は、定年年齢の引き上げに伴い、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。

環境施設組合として、2級班員のみならず、昇給や昇格条件の改善について、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。さらに、本年の大阪市人事委員会勧告において、55歳以上の職員に対しモチベーション向上の観点から、5年の昇給の機会に相当する程度の号給の増設の検討について言及が行われてきたところであり、環境施設組合においても、勧告を踏まえた対応を行うよう求めておく。

次に高齢期の雇用制度についてである。環境施設組合より、大阪市会において、定年引上げにかかる各種制度の関連条例が可決されたことを踏まえ、定年年齢引き上げに向けて準備等を行っているとの認識が示された。環境施設組合として、現行の給与水準を維持しつつ、生涯賃金に影響を及ぼすような検討は行うべきでないと認識するところである。また、定年年齢の引き上げに伴い更なる高齢化が進むこととなるが、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、65歳まで安心して働き続けることが出来るよう、多様で柔軟な働き方が可能となる制度の確立に向けた検討を行うべきであり、それらに関わる環境施設組合としての考え方を示すよう求めておく。さらに、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。

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。そうした中、環境施設組合より、熱中症を含め暑さ対策に向けた空調服の貸与について、調整を進めるとの考えが示された。今後、さらなる組合員の高齢化が進む事から、今まで以上に、熱中症に対して注意を払う必要があると考える。空調服の導入は、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り、早急に空調服の貸与とより効果的な熱中症対策を講じるよう求めておく。さらに、熱中症対策については、事例が発生しやすい時期より早い段階から、次年度に向けた対策が必要であることから、今年度の発生件数やその要因を早急に集約し、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。

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。

最後に作業服等の改善についてである。先ほども空調服の貸与についても示されたところであるが、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、委員長代行から、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、高く偏った年齢構成を是正するためにも来年度以降も技能職員の継続した採用に取り組んでいくのでご理解をお願いする。

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、委員長代行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、現行、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、今後の高齢期の雇用制度については、定年年齢の引き上げに伴い、更なる高齢化が進むことになるが、大阪市の動向を注視して、高齢期の働き方の観点からも、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ついて継続して協議し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、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。

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、高く偏った年齢構成を是正するためにも来年度以降も技能職員の採用を継続する旨の認識が示された。

先ほども申し上げたが、環境施設組合においても、組合員の更なる高齢化が進む中、限られた厳しい要員の中で、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いる。

繰り返しになるが、大規模自然災害時の対応だけでなく、通常業務における必要な人財の確保はもとより、新規採用者がなければ、技術・技能・知識や経験の継承もでき得ない状況に陥りかねない。市民の暮らしに支障を来すことのないよう、要員の確保を行うことはもとより、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た、安定した業務執行体制を構築するよう改めて求めておく。

これまでの交渉でも求めてきたが、今後、30年以内に発生することが予測される南海トラフ巨大地震を想定すれば破砕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砕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り、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り、環境施設組合における職務・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級班員については、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充実・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、受験意欲の向上の観点からも受験資格の改善を行うなど、環境施設組合として自立性を発揮し主体的に制度の改善を行うよう求めておく。

次に労働安全衛生対策についてであるが、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。さらに、定年の延長に伴い、組合員の更なる高齢化や加齢に伴う身体機能の低下等により、災害の発生する確率は高くなることが想定されることから、組合員の中・高齢期における安全教育と総合的な健康の保持増進対策を具体的に検討し、適切な対応が講じられ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、委員長代行から、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、今後も継続した職員採用を実施して、市民サービスの低下をきたすことのないよう、大阪市と連携を図りながら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、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、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、環境施設組合は、運営そのものが大阪市から独立して行っていることから、それらの課題については、大阪市の水準を確保したうえで、環境施設組合として、積極的に自立性や主体性を発揮するべきものであり、あらためてそうした対応を行うよう求めておく。

次に、高齢期の働き方については、今後の定年年齢の引き上げに伴い、一層高齢化が進むこととなり、日常的に高温多湿の施設内を鑑みれば、夏場の作業は過酷さを極める状況にあり、中・高年齢の組合員は、体力的に厳しくなると危惧するところである。施設組合に働く技能職員の業務実態を十分に踏まえ、誰もが65歳まで安全で安心して働くことができる職場環境の整備と課題の解決に向け、誠意をもって交渉・協議を行うよう要請しておく。

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「2022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。