

大阪市従業員労働組合との交渉議事録

技能職員の勤務労働条件等について

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

日時 平成28年10月31日(月)午後6時30分

場所 環境施設組合 会議室B

(環境施設組合)

10月12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、5点目、7点目、8点目、9点目、11点目、12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お示しします。

(環境施設組合)

まず、5点目の項目の技能労務職給料表1級から2級への昇格条件でございますが、技能労務職給料表2級については、業務主任への任用を伴うものであり、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ところであります。

当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、昇格制度については、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、皆様方と協議し対応を図ってまいりたいと考えております。

次に、7点目の項目でございますが、「雇用と年金の接続」を図るため、大阪市・八尾市・松原市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おり、引き続き業務実態を踏まえた対応をしてまいります。

8点目の項目でございますが、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・協議を進めてまいりたいと考えております。

9点目の要員配置につきましては、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ります。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まいります。

11点目の安全衛生につきましては、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おります。

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まいりたいと考えております。

12点目の作業服等につきましては、これまでから、大阪市においても、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、当環境施設組合においても、引き続き、業務実態に応じた作業服等の貸与について、協議・検討してまいります。以上でございます。

(組合)

ただ今、環境施設組合より、10月12日に市従が申し入れた「2016自治労現業統一闘争に関する要求」の6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からの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重要な事項である。示された回答のいくつかの点について、指摘し、環境施設組合の認識を質しておく。

まず、新規採用の凍結、退職不補充の問題についてである。市従は、10月20日、大阪市との「2016自治労現業統一闘争に関する要求」における回答団交の際、まず、これまでの10年間にもわたる新規採用の凍結や、大幅な人員削減が、組合員の勤務労働条件に多大な影響を及ぼしていること、このような厳しい状況下にあっても、各職場において市従組合員は、市民サービスの提供に支障を来たすことなく業務を遂行している現状を受け止めること、さらに、こうした実態は、大規模自然災害時に必要な、人員と機材の確保にも影響するだけでなく、次世代へ継承すべき「技術・技能・知識や経験」という長い歴史の中で、築き上げてきた「財産」をも失い、ひいては、基礎自治体である大阪市として、日常の公共サービスの提供にも影響を来たし、公的役割を発揮でき得ない事態に陥りかねないことを指摘してきた。

今後、環境施設組合としても、効率化のみに視点をあてた事業運営ではなく、より一層の環境保全・資源循環型社会を展望した取り組みと、市民の安心と安全を守

るため、災害対策などを積極的に推進するべきである。その上で、廃棄物行政にかかわる公的役割と責任を果たすため、「直営体制」を基本とした、持続可能で安定した焼却・処理体制の確立と、組合員が「働きがい・やりがい」をもって業務に精励できる職場環境づくりと新規採用を行い、労使交渉に基づき、現場実態に即した要員確保を行うよう強く求める。

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。環境施設組合より、職員の職務意欲については重要と考えており、昇格制度については、大阪市の動向を見据え、市従と協議していく旨の考え方が示された。市従は、給与制度改革により、給与制度そのものが限界に達していることを大阪市に対して、繰り返し、指摘してきたところである。この間の懸案課題である「昇格条件の改善」については、組合員の労働意欲・モチベーションの向上の観点からも、極めて重要であり、環境施設組合として、自主性・主体性を発揮し、早急に、昇格条件を改善するよう、あらためて強く求めておく。

次に、高齢者雇用制度についてであるが、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、全ての職員の雇用確保を図るとともに、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、労働安全衛生対策の課題である。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、引き続き取り組みを進める」との考え方が示された。環境施設組合として、公務災害ゼロをめざすための、労働安全衛生管理体制の構築に向けた、労働安全衛生委員会の開催や、労働安全衛生対策にかかる組合員への周知方法について、考え方を示されたい。

次に、心の健康づくり対策についてであるが、昨年12月、国の労働安全衛生法改正に基づき、事業者は労働者のメンタル不調を未然に防止するために「ストレスチェック制度」が義務化された。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、予防対策も含めた「働きやすい職場環境づくり」への取り組みなど、今後の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、大阪市においては、これまでの協議

経過を踏まえ、本年度から色合いを含めた生地の変更を行ってきたところである。環境施設組合として、今後も引き続き、労使交渉に基づき、業務実態に見合った被服制度となるよう、都度の協議・検討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ります。

まず、要員配置についてでございますが、廃棄物行政をより推進させるため、持続可能で安定した焼却・処理体制の構築が重要であり、その実現のために来年度の業務執行体制を確立し、その結果、職員の勤務労働条件を変更する必要がある場合には、引き続き、皆様と誠意をもって、交渉を行ってまいりたいと考えております。

次に、労働安全衛生についてでございますが、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、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まいりたいと考えております。

続いて、心の健康づくり対策であります。当環境施設組合においても、ストレスチェックを実施し、さらに昨年12月から「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す。

最後に作業服についてでございますが、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・検討してまいりたいと考えております。

(組合)

ただ今、環境施設組合より、先ほど指摘した内容に対する考え方が示された。

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が、環境施設組合においても、これまでの新規採用の凍結などにより、組合員は、厳しい状況下で業務を遂行しており、勤務労働条件にも多大な影響を及ぼしている。さらに、大規模自然災害時における、必要な人員と機材の確保にも影響することが危惧される。そうしたことから、業務に必要な要員確保と勤務労働条件をはじめとする課題については、早い段階で、労使において交渉・協議を尽くし、労使合意を基本に安定した業務運営のための体制確立を図るよう要請しておく。

次に、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善についてである。繰り返しになるが、より質の高い公共サービスを提供するためにも、組合員のモチベーションの向上は、極めて重要である。環境施設組合として、主体性・自主性を発揮し、昇格条件の改善に向け対応を図るよう強く求めておく。

労働安全衛生対策についてであるが、公務災害の未然防止に向けては、使用者責任において、安全配慮義務を果たすことは、極めて重要である。とりわけ、労働安全衛生対策にかかる職員への効果的な周知を行うことは、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、労働安全衛生体制の確立をはかり、職場の労働災害ゼロに向けた取り組みと、労働安全衛生対策にかかる職員への周知方法の効率化と改善を行うよう重ねて要請しておく。

さらに、「心の健康問題」への対応として、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することはもとより、再発防止に向けた取り組みを推進し、健康保持・増進と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ります。

繰り返しになりますが、要員配置につきましては、職員の勤務労働条件を変更する必要がある場合には、引き続き、皆様と誠意をもって、交渉を行ってまいりたいと考えております。また、昇格制度につきましても、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、皆様方と協議し対応を図ってまいりたいと考えております。

環境施設組合といたしましても、職員の勤務労働条件については、労働組合の皆様と誠意をもって対応してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

(組合)

あらためて、環境施設組合より、「職員の勤務労働条件について、労働組合と誠意を持って対応する」との考え方が示されたところである。環境施設組合として、自主性と主体性を発揮し、市従組合員が「働きがい・やりがい」のもてる職場環境の確保と、勤務労働条件の改善に向け、誠意を持って対処されるよう求めておく。

その上で、本日、回答された内容については、環境施設組合に働く市従組合員にとって、極めて重要な課題であり、勤務労働条件事項については労使合意を基本に、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、誠意ある対応を図ることを再度、要請し「2016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、大綱的に判断を行うこととして、本日の交渉を終えることとする。