

令和2年6月5日（金曜日）午後5時45分～

大阪広域環境施設組合 あべのルシナス11階 会議室A

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

（環境施設組合）

令和元年11月22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「2020年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件が確保できるために必要な要員を確保すること。また、その確保にあたっては、組合員の労働条件の悪化に繋がらないよう、十分な業務ボリュームの精査を行い、適正に配置すること。」についてですが、今年度の要員配置については、構成市からの派遣職員は新たに建設企画課に1名配置し、事業担当主事については、総務課3名、経理課2名、施設管理課1名、建設企画課1名としております。

各課における業務量の精査や各職員の業務量の平準化を行いながら、引き続き適正な要員配置に努めます。

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による代替措置を行うなど本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、30年度は実施していませんが、大阪市と同様、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いるところです。

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。よろしくお願ひ申し上げます。

(労働組合)

ただいま、環境施設組合から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。4月7日には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、廃棄物の処理・処分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、組合員一人ひとりが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、大阪市や環境局のとりくみにも常に注視いただき、スピード感ある対策をとっていただくようお願いいたします。また、第二波・第三波についても起こりうるものと考え、市民生活を守ることは、そこで働く組合員を守ることであることを念頭に置き、引き続き必要な「検討と対策」を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あり、異議はありませんが、そのうえで1点目の回答については、本課における構成市の派遣職員及び事業担当主事の要員配置に触れ「各課における業務量の精査や各職員の業務量の平準化を行いながら、引き続き適正な要員配置に努めます。」とされています。ただ、工場等に関しては一切触れられていないため、当然適正な要員配置はされていると思いますが、考え方について教えていただきたいと思ひます。

また、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回答を頂いているところですが、支部としましては、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、よろしくお願ひいたします。

また、申し入れの際にも申し上げた内容でもありますが、昨年4月から労働基準法の改正及び人事院規則の改正により、時間外勤務労働時間の上限や有給休暇の取得の義務化が定められたところです。

3月に環境施設組合と締結しました「36協定」の遵守はもちろんのこと、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、改めてご確認いただきたいと思ひます。また、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おきます。

最後に、今回の回答にかかる団体交渉の日付が6月5日となり、すでに2020年度の業務執行体制が出来上がってから、2月以上経過していることもありますので、毎年、要員回答団交の際に再三申し上げていますが、次年度以降は早期にご回答いただくということで、引き続き協力を求めておきます。

(環境施設組合)

ただ今、支部長より指摘いただきました。

まず、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。

新型コロナウイルス感染症の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。

まず、1点目の回答についてですが、工場等におきましても同様に、業務量の精査や各職員の業務量の平準化を行いながら、引き続き適正な要員配置に努めてまいります。

次に、時間外勤務労働時間の上限設定や有給休暇取得の義務化についてですが、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。