

令和7年11月5日(水)

大阪広域環境施設組合 あべのルシアス11階 会議室B

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の本交渉の議事録

(環境施設組合)

去る5月14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、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の構築と技能職員が持つ技術・技能の継承と年齢構成の適正化を図るため、継続的な新規採用職員の確保に努め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、職場の状況把握を行った上で、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、皆様方と協議していく。

2級班員制度については、職員の士気向上といった観点や幅広い年齢層での採用を行っていることも踏まえ、大阪市と同様に受験資格を5年に短縮して対応していく。

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定年引上げにかかる各種制度について、令和4年度に関連条例を改正し、令和5年4月1日から施行しているところである。

さらに、令和6年度においては、今後の高齢期の多様な働き方の観点を踏まえた、主任の希望降任を選択する職員等への対応も含んだ要綱等の整理も行ってきたところであり、引き続き、大阪市の

動向に注視しつつ適切に対応を図っていきたい。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。

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。

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点目の今後の新興感染症対策等も含めた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。

また、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。

13点目の安全衛生の課題については、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・再発防止の観点においては、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。

熱中症予防対策については、令和7年6月1日に「改正労働安全衛生規則」が施行されたことを受け、熱中症のおそれのある作業員を発見した際の報告・連絡体制や対応手順等の周知徹底や経口補水液の新規配備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たい。

14点目の作業服等については、熱中症を含めた暑さ対策に向けて空調服を着用することで、夏場の作業効率の改善並びに体力の消耗を抑えて熱中症の発症リスクの軽減を図るなど、これまでで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、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・検討していく。

(労働組合)

ただ今、事務局長より、5月 14 日に市従が申し入れた「2025 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の移行後においても、引き続く課題であり、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ことから、示された回答について幾つか指摘し、環境施設組合としての認識を質しておく。

まず、市民サービスの充実と、円滑な業務遂行のための勤務・労働条件改善についてである。

市従は10月16日、大阪市と「2025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、長きにわたる採用凍結の影響で、技能職員の年齢構成が歪となり、2023年以降、新規採用が継続されているものの、採用人数も限られていることから「より質の高い公共サービス」を提供していくためにも、技能職員が従事するすべての職域での採用と、増配置を求めてきたところである。

また、想定をはるかに超える大規模自然災害からの復旧や、市民生活を守るという、基礎自治体としての責務を果たす上で、技能職員は欠かせない存在であると自負している。加えて、これまで市従組合員が長い歴史の中で築き上げてきた「財産」である、技術や技能、知識や経験は、一朝一夕に習得できるものではないことなどを踏まえ、大阪市に対して次世代への継承を進めていくためには、引き続きの採用が必要不可欠であるとの指摘を行ってきたところである。

環境施設組合においても同様に、職員の年齢構成は歪であり、環境保全や資源循環型社会の実現と、市民の安全と安心の確保のためにも、より質の高い公共サービスを提供するためには継続採用が必要である。さらに、災害時にも対応ができる安定した操業体制を確保するためにも、業務執行体制を構築するべきである。

また、焼却工場については、過去の大阪市政における整備・配置計画に基づき、工場数を削減する一方で、建替え計画は進んでいるものの、既存設備の老朽化に対する改善には至っていないと認識している。加えて、隣接市の編入に伴う廃棄物処理量の増加や、工場建替え等の影響により、現在では日常の一般廃棄物を安定的に処理することすら厳しい状況にあると聞き及んでいる。この計画は、大阪戦略会議の方針決定からすでに10年以上経過する中、環境施設組合が引き継ぎ、都度の調整はされているものと認識しているが、このような職場状況を考えると、現在の大坂における廃棄物行政の実情に合致しているとは言い難いものになっている。このことについて、環境施設組合としての考えを示されたい。

また、処理量の変化は、廃棄物行政全般に大きな影響を及ぼすとともに、大阪周辺で大規模災害が発生した時には、市民生活に深刻な影響を及ぼすものと考える。このようなことから、環境施設組合として、大阪市をはじめとする各構成市と連携し、安定した操業を行うための必要な対策を講じるべきであると認識する。さらに、新工場の運営について民間への委託化が進んでいるものと認識するが、適正に廃棄物を処理する責務は環境施設組合にあることを踏まえれば、委託後の運営状況や

財政分析などをしっかり検証することが重要と考える。これらに対する認識を示されたい。

先ほど事務局長より、適正な要員配置について、職員の採用については、将来的に安定した業務執行体制の構築と技能職員が持つ技術・技能の継承と年齢構成の適正化を図るために、継続的な新規採用確保に努めてまいりたいとの考えが示された。改めて申し上げるが、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・知識や経験を次世代へ継承することこそが、市民生活に支障を来さない安定した焼却処理体制の構築につながるものと認識するところである。

今後も、環境施設組合として独自性と主体性を発揮し、課題解決に向けて継続した採用と、優秀な人財確保に努めるよう強く求めるとともに、これらに対する認識を示されたい。

次に昇格条件の改善についてである。

市従は、2012 年の給与制度改革により、給与水準が大きく引き下げられた経緯を踏まえ、労働意欲とモチベーション向上のため、昇格条件の改善を再三にわたって求めてきた。

特に2級班員制度については、55 歳昇給停止の課題や、幅広い年齢層での採用状況を踏まえ、受験資格取得までの期間短縮について協議を重ねてきた。その結果、環境施設組合においても、これまで 10 年とされていた受験資格を、大阪市に準じて5年に見直すとの回答が示された。

10 年という長期の受験資格要件は、現業管理体制の構築や、とりわけ新規採用者の意欲維持に大きな課題であったことから、今回示された回答は課題の解決に向けた一定の前進と認識する。今後も、これまでの制度設置の経過を踏まえ、受験資格改善にとどまらず制度全体の改善に向けた検証と、継続的な交渉・協議を進めるよう求めておく。

一方、現行の技能労務職給料表は、職務給の原則に基づいていないものと認識しており、特に3級において技能統括主任と部門監理主任の混在していることは、職務・職責の違いや定年延長後の7割水準の課題とも重なり、技能統括主任をめざす組合員の意欲を低下させていると認識している。こうした状況が、現業管理体制の維持・向上に深刻な影響を及ぼしかねないことから「働きがい・やりがい」を確保するためにも、職務・職責に応じた給料表への抜本的改善と、総合的な人事・給与制度の早急な構築について、精力的に検討するよう求めておく。

次に高齢期の雇用制度についてである。定年延長に伴い高齢化が進む中、定年引き上げにかかる各種制度においては、業務実態にそぐわない状況もあり、制度を利用するにはハードルも高く柔軟な対応につながっていないものとも認識している。

そうしたことから、制度の導入に際しては、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、誰もが 65 歳まで安心して働くよう、待遇面を含めた課題解決に向けて、誠実な交渉・協議を行うよう求めておく。さらに、年金支給開始年齢の引き上げにより、定年退職後に無収入期間が生

じることから、制度完成までの間は、再就職を希望する全員の雇用確保と、再任用制度の賃金・労働条件の充実を併せて求めておく。

次に労働安全衛生の課題である。

事務局長より「公務災害の未然防止・再発防止のため、現場実態に即したリスクアセスメントや適切な対策を実施する」との考えが示された。環境施設組合に働く市従組合員は、労働災害・職業病ゼロをめざし業務に精励しているものの、労働災害は依然として発生していることから、安全衛生管理体制の整備に努めるとともに、リスクマネジメント強化と労働安全衛生対策について、一層の充実・強化を図るよう求めておく。

特に熱中症対策については、今夏は全国的にも酷暑であり、大阪市内においても、猛暑日の日数が過去最高を更新するなか、本年6月の労働安全衛生規則改正により、事業主として、罰則付きで義務化された。

環境施設組合においても、空調服導入など一定の改善が図られたものの、施設内での作業においては、現場に熱中症対策を施すことが厳しい場所や業務内容が多く、ほとんどの現場が外気よりも高温となる過酷な状況にある。雇用主の責務として、継続的な対策を強く求めるとともに、先進事例やICTの活用を含め、都市部での熱中症対策の検証を進め、環境施設組合として主体的に熱中症対策に向けた計画を策定し、着実に実行するよう求めておく。また、労働災害の防止に向けては、現場組合員の日常不斷の努力により、重大な事案に至らなかった実態があることから、環境施設組合として、こうした組合員の努力を受け止め、現場実態を十分に踏まえた対策を適切に講じるよう求めておく。

新型コロナウィルス感染症については、現在、5類感染症へ移行したものの、大阪府内においては、週単位で数百人規模での感染が報告されており、引き続き感染症の予防と、対策の充実を図ることが重要と認識するところである。しかし、軽症化が進んでいることも背景に、社会全体で感染症に対する警戒心が薄れており、引き続き職員に対する感染対策の啓発をはじめ、健康管理に関する周知の実施が重要である。

市従組合員の遂行している業務については、市民生活に欠かすことのできない業務であり、市民生活に支障を来たすことの無いよう、安定操業に向けた業務執行体制を構築するとともに、組合員の

安全衛生面を最大限考慮した、職場環境の整備を図ることも重要と認識するところである。このようなことから、環境施設組合として、組合員が安心して業務に専念できるよう、あらゆる感染症に対する予防と対策を適切に講じるとともに、自然災害をはじめ、あらゆる不測の事態を想定したうえで、平時から各所属と連携し、健康管理における体制の充実と強化を図るべきである。これらに関する今後の対策について、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。また、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、今後の対応について考え方を示されたい。

ハラスメント対策については、メンタルヘルスケアにかかる予防の観点も含め、取り組みが進められているものの、新規休職者数は増加傾向にあることから、原因の追究とともに、効果的な対策を講じることが重要であると認識をしている。また「大阪市ハラスメントの防止等に関する指針」が施行されたことから「誰もが働きやすい職場環境づくり」に向け、さらなる取り組みの拡充を求めておく。

一方、組合員の高齢化や加齢に伴う身体能力の低下等により、労働災害の発生するリスクが高まることから、65歳まで安心して働き続けられる環境を整備することは重要であると認識している。労働災害の未然防止、再発防止の取り組みとともに、疾病の早期発見に向けたスクリーニング検査の検討等、健康診断体制の充実を図るよう求めるとともに、今後の健康管理についての認識を質しておく。

最後に、作業服等、被服の改善についてである。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、幾つかの要請と指摘を受けたところである。

まず、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。

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を構築していきたいと考えている。

また、技能職員が持つ技術・技能・知識や経験を継承するとともに、高く偏った年齢構成を是正するため、令和5年度から技能職員の採用を再開したところであり、本年度も採用者数の拡充とともに継続した採用を行い、優秀な人財の確保に努めていきたい。なお、勤務労働条件に影響する内容については、誠実に交渉を行っていきたい。

次に、給与制度の構築に係る課題については、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も踏まえ、大阪市の動向を見据えながら対応を図っていきたい。

次に、高齢期の雇用制度については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業制度、主任の希望降任制度の導入など、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながると認識しているところであるが、引き続き、大阪市の動向を注視しつつ、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努めていきたい。

次に、労働安全衛生については、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、今後も本組合の安全衛生委員会において、議論するとともに、熱中症対策や感染症予防対策についても、継続して取組み、積極的に情報発信を行っていきたい。

続いて、心の健康づくり対策であるが、職員の心の健康問題に適切な対応ができるように、引き続き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」を設置して、早期発見・早期改善に向け取り組みを進めるとともに、職場産業医をはじめ本環境施設組合の健康管理医による管理監督者向けのラインケアや職員自身のメンタルヘルス予防のためのセルフケアなど、それぞれの階級によるメンタルヘルスに対する正しい知識の習得と意識の醸成を図りながら、「働きやすい職場環境づくり」の推進について検討していきたい。

さらに、本年10月1日より大阪市として、職員に対するカスタマーハラスメント対策基本方針が策定され、具体的な取組みが進められていることから、当組合としても早急に対応していきたい。

最後に作業服については、大阪市の動向を見据えながら、これまで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ところである。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、適切に皆様と協議・検討していきたい。

(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、いくつかの点について指摘を行っておく。

まず、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。

事務局長から、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の認識が示された。また、高齢化の課題や採用凍結による偏った年齢構成を是正するため採用を再開し、技能職員が持つ技術・技能・知識や経験を継承するためにも、採用者数の拡充とともに継続した採用を行い、優秀な人材の確保に努めるとの認識が示された。

環境施設組合で働く組合員は、高齢化や厳しい職場環境の中にもかかわらず、現場で創意工夫を重ね、工場の安定操業に向けて最前線で業務に邁進してきたことから、これまで市従組合員が果たしてきた責務や役割をしっかりと受け止めるよう求めておく。その上で、市民サービスの充実や、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、より一層の人財確保を進めるとともに、市民・利用者に必要とされる公共サービスを十分に提供できる業務執行体制を整備するよう、強く要請しておく。

次に、災害廃棄物処理に関する課題である。これまでの交渉でも指摘してきたが、災害廃棄物の多くは焼却工場の搬入基準を満たさず、可燃物と不燃物が混在し、搬入には前処理を要するのが実情である。南海トラフ巨大地震などの大規模自然災害を想定すれば、市民生活を一日も早く復旧させるためには、迅速かつ適切に処理できる焼却・処理施設が不可欠である。その際、搬入基準を満たさない廃棄物や混在廃棄物を適正に分別し、安定的に処理できる破碎施設の存在は極めて重要である。既存の破碎処理施設の整備はもとより、災害時にも安定した処理が可能となる新たな破碎処理施設の建設を早急に進めるべきであると認識する。こうした状況を踏まえ平時から大規模自然災害に対応可能な、焼却・処理体制を確立するため、現在の状況に即した「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。また、近年では人件費や物価等の高騰による委託費が増大したことによって、民間事業者においても人員確保が困難になっており、委託費の乖離から入札不調や人員確保ができないことで事業者が撤退し、結果として公共サービスが滞るなどの事案が生じていると聞き及んでいる。環境施設組合として、今後も質の高い公共サービスを提供し続ける責任から「再公営化」を視野に入れつつ、持続可能で安定した焼却・処理体制の構築を求める。

続いて、昇格条件の改善についてである。事務局長からは「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。今後、より質の高い公共サービスを提供していくうえ

で、優先すべき課題である。組合員が担っている職務・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、改めて強く求めておく。

また、2級班員の受験資格改善については、現業管理体制の構築にも大きく影響するだけでなく、受験を希望する組合員にとってもモチベーションの維持・向上にも影響する課題であったが、今回示された回答により、一定の前進が図られるものと認識するところである。今後も制度を設置してきた経過を踏まえ、受験資格の改善はもとより制度そのものについて都度、検証を行ったうえで、継続した交渉・協議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。快適な職場環境を整備し、組合員の安全と健康を守るためにには、労働安全衛生対策の充実・強化が極めて重要であると認識しているところである。環境施設組合として、労働災害ゼロをめざし、労働安全衛生体制の確立を図るとともに、安全衛生に関する周知については、積極的な改善を図るよう、重ねて要請しておく。

加えて、定年延長に伴い、組合員の高齢化や加齢に伴う身体能力の低下等により高まることから、中・高年齢層職員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かつ計画的に進めることが重要である。また、高年齢期の働き方は大きな課題であり、組合員の従事する職域は広範にわたるため、各所属と連携し現場実態に応じた適切な対応が必要であると認識する。その上で組合員が65歳まで安心して働き続けられることは重要であることから、職員の健康保持・増進については、大阪市や他自治体の先進的な事例を参考に状況把握を行い、総合的な健康保持・増進対策を適切に講じるよう求めておく。

次に、「心の健康問題」についてであるが、職員のメンタル不調を未然に防ぐ取り組みを充実させることを第一義に、再発防止や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ることが重要である。そのうえで、健康保持・増進を図り、すべての職員が快適で働きやすい職場環境を確立するよう、強く求めておく。

加えて、ハラスメント対策について、大阪市においては、市民・利用者からの苦情・要望件数が増加しており、カスタマーハラスメントも大きな課題となっており、働くことに対する意欲の低下や、通院・休職に至ったケースも報告されている。環境施設組合においても、職員のメンタル不調を防ぎ、ハラスメント事象を発生させない環境を整えることは、極めて重要であることから、現場実態に応じた対策も併せて求めておく。

(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。

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にも、職員採用を継続しているところである。今後も市民サービスの低下をきたすことのないよう、大阪市とも十分に連携を図りながら災害発生に備えて各種対応マニュアルの充実強化を図っていくとともに、持続可能で安定した焼却・処理体制の構築を検討していく。

次に、昇格条件の改善や2級班員制度等についても、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、大阪市の動向を注視しながら引き続き、対応を図っていきたい。

また、労働安全衛生にかかる諸課題をはじめ、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、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて誠意をもって対応していきたいのでよろしくお願ひする。

(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方が示された。

この間、環境施設組合からは、賃金をはじめ勤務労働条件について、大阪市の動向を見据えた対応を図るとの認識が繰り返し示されてきた。これまで申し上げてきたが、賃金・勤務労働条件の課題については、大阪市と同等の水準を確保することは当然であり、環境施設組合は、運営そのものを大阪市から独立して行っていることから、独自性や主体性を積極的に発揮するよう、改めて求めておく。

また、環境施設組合においても、新規採用が再開されたものの、大阪市と同様に、歪な年齢構成の解消には至ってはいない状況にある。さらに、これまでの採用凍結により、長年にわたって培ってきた「技術・技能、知識や経験」を次世代に継承できていない状態にもある。こうした実態から現場においては、組合員の高齢化が進み、限られた人財での業務運営を行っていることから、限界に近い状態におかれていると認識するところである。今後も、質の高い公共サービスを提供していくためには、技能職員の持つ「技術・技能、知識や経験」を新たに採用される職員へ継承していくことが極めて重要である。改めて申し上げるが、さらなる人財の確保と安定操業に向け、継続した採用と増配置を行うよう強く求めておく。

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「2025 自治労現業統一闘争に関する要求」に対しての回答については、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。