

令和6年3月15日(金) 午後6時15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代行以下の
本交渉議事録

(環境施設組合)

令和6年2月14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。

まず、1点目の「2024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、令和6年度の要員配置については、技能統括主任から副工場長への昇任選考によって技能職員から事業担当主事に1名転任を行い配置してまいります。

さらに、行政職3級の職にある事業担当主事1名を係長級に昇任させて、令和6年度の定期人事異動にて配置してまいります。

また、住之江工場のDBO方式による事業運営は1年が経過し、円滑にモニタリング業務を推進していることを踏まえ、係長級の事務職を見直して係員を再配置するとともに、2025年の万博開催と本環境施設組合の設立10周年にあわせた課題に対して、舞洲工場に配置している事務職の係員1名を係長級に格上げして配置してまいります。

令和6年度の事務事業執行体制については、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。

なお、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、業務執行体制の改編などについては、職制が自らの判断と責任において実施していく管理運営事項であるが、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情報提供を行うとともに、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「労使合意を行った超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇取得の促進が、職員の負担とならないよう「仕事と人」の関係整理のうえで、適正な要員配置を含む有効な取り組みを行うこと。また、締結された「36協定」が遵守されるよう各職場と

連携を図ること。」についてですが、時間外勤務の縮減、年次休暇等の計画的な取得については、「ワーク・ライフ・バランス」推進や職員の健康保持の観点からも非常に重要であると考えており、定時退庁の取り組み「ノー残業デー」の徹底を管理監督者も含めて広く職員に周知するなど、各管理監督者が部下職員と十分にコミュニケーションを図り、常日頃から上司部下、職員間での連携を心がけ、業務量の平準化や年次休暇の取得を促進し、テレワーク制度の積極的な活用が図れる職場環境づくりに取り組んでいくとともに、適正な要員配置に努めてまいります。

今後も、労使で締結されました「36協定」を遵守するために使用者の責務として、適正な勤務時間管理の徹底に努めますとともに、引き続き総労働時間の縮減に向け取り組んでまいります。

4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。

5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もって対応すること。」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、適正な要員配置に努め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、6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、昇任及び退職にかかる欠員については、業務執行体制に影響を及ぼさないよう大阪市をはじめ構成市と調整して新たな派遣職員の配置や、技能職員が有する知識・経験及び能力を発揮する職域を提供するための転任制度を活用して配置するなど、必要な要員の確保に努めてまいりたいと考えております。

今後も引き続き、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいります。

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。よろしくご申し上げます。

【労働組合】

ただいま、総務課長より回答を受けるとともに、詳細について説明いただきました。

本年、元日に発生しました能登半島地震は石川県を中心に大きな被害を及ぼし、現在も多く被災者が避難所等に身を寄せており復興への道のりには多くの年月を必要とする見込みです。

災害や各種感染症が流行する等、未曾有の状況にあっても業務継続し得る人員体制を確保していくことは非常に重要です。

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おり、その責務は、組合員一人ひとりの環境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。

非常事態は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内容ですが、いくつかの特徴的な点としては、技能統括から副場長への昇任および、事業担当主事の係長への昇任について説明がありました。とりわけ事業担当主事の係長への昇任については環境施設組合固有職員である主事の業務に対するモチベーションアップに繋がることが見込まれます。ありがとうございました。

また、回答にもございましたが、適正な要員配置に努めていただき、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合には都度の情報提供をお願いいたします。

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、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検討を続けて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おきます。

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、了承することとします。

(環境施設組合)

ただ今、支部長代行より指摘いただきました。

本環境施設組合の業務は、市民生活と密接に関係する業務で市民の快適な生活環境を確保するためにも、安全かつ安定したごみの処理・処分体制を構築することは必須であり、体制の構築にあたっては、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おりますが、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じるような課題が生じた場合については、誠意をもって丁寧に対応してまいりたい。

次に、職員の労働時間の管理についてですが、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、「ワーク・ライフ・バランス」にも支障があることから、引き続き大阪市と同様に管理監督者及び職員へ周知し、職員の時間外勤務の状況を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、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、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。