

大阪広域環境施設組合
管理者 横山 英幸 様

大阪市従業員労働組合
執行委員長 川口 篤志

2026自治労現業統一闘争に関する要求書

自治労は、2026現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「自治体現場力を高め、地域に根ざした取り組みによる質の高い公共サービスの確立」を基本的な目標に掲げ「職の確立」を基本とする「新たな技能職」への取り組みと「より質の高い公共サービス」の提供に必要な人員確保や、賃金・労働条件の改善をめざすため、個別の具体の取り組み指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図ることとしています。また、長年の退職不補充や任用替えなど、合理化の矢面に立たされてきた現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、春段階から年間を通じた取り組みを進めています。

また、世界各国では、天然資源の枯渇や地球温暖化など、地球規模での環境保全が課題であることから、循環型社会の構築が求められる中、日本においても「改正地球温暖化対策推進法」や「プラスチック資源循環促進法」等が成立するなど、持続可能な資源循環型社会の実現に向け、取り組みが進められています。

一方で、集中豪雨や台風・豪雪など、気候変動が起因とされる災害が毎年のように発生しており、これまで以上の防災・減災対策や万全な災害廃棄物処理体制、さらには天然資源の消費抑制など、環境への負荷をできる限り低減させる取り組み強化が求められています。こうした状況を受け、自治労は環境省との交渉において、焼却工場の長寿命化や、高効率発電に向けた施設整備を促進するために「循環型社会形成推進交付金制度」における交付金の増額をはじめ、11点の要求項目について要請してきました。

市従は、大阪広域環境施設組合においても、市民が安全で安心して暮らせるまちづくりにむけ、環境保全・資源循環型社会の確立が重要であると認識しています。さらに、大規模自然災害を想定した災害対策の強化はもとより、廃棄物の適正な処理と安定した焼却処理体制の確立を図るなど、廃棄物行政にかかる公的役割と責務を果たしていくべきであると考えます。

この間、市従組合員は、地域公共サービスの担い手としての自覚と責任、誇りを持って日夜業務を遂行し、災害発生による緊急・初動時の即応体制を整えるなど、各現場で培ってきた知識や経験等を最大限発揮し、市民の視点に立った「質の高い公共サービス」を提供しています。市従として、引き続き災害時の対応も含め、より質の高い公共サービスの提供体制を確立するためにも、技術・技能・知識や経験を継承していくことは必要不可欠であり、基礎自治体としての責務を果たすため、業務に必要な人財の確保と、継続した採用、増配置を行うよう強く求めます。

今後も市従は、災害対策の充実・強化など、社会的セーフティネットの確立に向け「質の高い公共サービス」の提供と「職の確立」を図るため、組織の総力を挙げて現業職場活性化運動に邁進する決意です。

そうしたことから、大阪広域環境施設組合として、組合員が「働きがい・やりがい」を持って、安心して働くことができる、勤務・労働条件及び業務執行体制を確立するよう強く要請し、下記の要求項目の実現に向けて、誠意を持って対応されることを要求いたします。

記

1. コストのみを優先した事業運営ではなく、環境保全・資源循環型社会に向けた取り組みや災害対策などを推進し、廃棄物行政にかかる公的役割と責務を果たすこと。また、市民の安心と安全を守るための必要な要員を確保すること。
2. 現業管理体制のさらなる充実・強化を図るとともに、業務内容の変化に伴う仕事の質の多様化に対応できる業務執行体制を確立すること。
3. 自律的な組織運営を担えるよう、新たな転任制度の確立を図ること。
4. 市民サービスの充実と、公共サービスの円滑な業務を遂行することはもとより、多種・多様化する市民ニーズに即応するため、技能職員の持つ知識や技能・経験を最大限いかせるよう、組合員の勤務労働条件の改善について、本部―大阪広域環境施設組合及び、支部―所属間で労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。
5. 「質の高い公共サービス」を提供するため、技能職員の持つ知識や技術・技能を最大限発揮できるよう、研修体制の充実を図ること。
6. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を改善するとともに、55歳以上の昇給を再開すること。また、2級班員制度については、都度の検証を行うことはもとより、より良い制度となるよう、必要な改善を図ること。その上で、職務・職責に応じた給与制度となるよう、昇給・昇格条件の改善を含めた、総合的な人事給与制度を早急に構築すること。
7. 「職員基本条例」に基づく人事考課制度における相対評価を廃止すること。人事評価制度については「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人財育成を主眼として、個々人の資質向上を図るための制度とすること。
8. 定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善を図ること。また、高齢層職員の雇用制度については技能職員の業務実態を踏まえ、65歳まで安心して働き続けられる職場環境と、多様で柔軟な働き方が可能となる制度の確立と、現業管理体制の活性化に向け、主任の選考基準を改善するなど、労使での十分な交渉・協議を行うこと。
9. 事務事業の見直しに伴う勤務・労働条件の変更については、十分に労使交渉を行い、労使合意のうえ実施すること。
10. 業務実態に基づく要員配置を行うとともに、要員の見直しに伴う勤務労働条件については十分な労使協議を行うこと。
11. 環境施設組合に働く全ての職員の勤務労働条件の改善を図ること。
12. 今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害から市民および職員の安全を確保するためにも、これまでの経験を活かした業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業

務に従事できるよう、労働安全衛生面に十分配慮した職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。

13. すべての公務災害・職業病を一掃するという強い決意を持って労働安全衛生管理体制の充実・強化を図るとともに、熱中症対策をはじめ、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。
14. 労働安全衛生面に十分に配慮し、作業実態に見合った作業服等を貸与すること。
15. 労使関係については、法令を遵守し「労使対等の原則」「相互不介入の原則」「労使自治の原則」「相互理解の原則」等に基づくこと。

以 上