

議事録（2018年度要員確保に関する申し入れ）

〔大阪市職員労働組合旭区役所支部・本交渉〕

日 時 平成30年3月28日（水）午後6時30分～午後7時35分

場 所 旭区役所第1会議室

出席者 区役所 総務課長・総務課長代理・総務課担当係長

支 部 支部長・副支部長

（組合①）

支部は、11月7日、所属に対し、「2018年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

平成30年度の適正な業務執行体制の確保にかかる課題については、昨年11月7日に申し入れをお受けして以降、事務折衝等において協議を行ってきたところである。

業務執行体制の確保にかかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、区役所として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更について、区役所の考え方をお伝えするので、よろしく願いしたい。

1 平成30年度の事務事業の執行体制について、事務の見直し等により、職員の労働荷重や市民サービスの低下に繋がらないよう責任を持って対処していく。

また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。

2 恒常的な繁忙状況が生じている部門については、事務改善や業務執行の工夫等により、超過勤務を縮減し、職員の労働荷重に繋がらないよう責任を持って対処していく。また、今後想定されない事業等についても、無理のない円滑な執行体制を確保するよう、各部門と連携して対応する。

- 3 法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行う。
- 4 一般事務・技術職以外の免許職員等については、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応する。
- 5 「任期付職員」の任用について、平成27年度より採用時の初任給決定において、前歴加算が可能となるなど、一定の改善も図られているところである。引き続き関係局と調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応する。
- 6 「大規模災害」発生時の初動対応については、本区独自の宿日直体制も実施しているところであり、引き続き、職員の過度な負担とならないよう適宜検証し、また関係先、関係局とも協議しながら、区災害対策本部としての役割を果たせるよう、取り組んでいく。

また、仮に要請に基づく被災自治体への支援等が必要な際には、本来業務への支障を最小限にとどめ、職員の勤務労働条件を確保するよう十分に検証し、必要な対策を検討したうえで対応する。なお、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。

- 7 事務事業の廃止・縮小を行う場合は、本市の全体方針のもと、多様な市民ニーズを的確に把握し、市民サービスの低下をきたさないよう、十分に検討するとともに、「事業の統合」「委託化」については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に行う。

なお、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には、交渉事項として誠意をもって協議する。

以上、区役所としての考えをお伝えしたが、当区における平成30年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもと、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化や業務執行の工夫を行うことなどにより、職員の勤務労働条件に配慮しつつ、市民ニーズに的確に対応する業務執行体制の構築を行ってまいるので、よろしくお願ひしたい。

#### (組合②)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、数点に渡り指摘をしておきたい。

#### ■ 2%のシーリングについて

来年度要員にかかわっては、各所属に一律2%のマイナスシーリングが課せられているが、現場を顧みず職員数の削減計画の達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減には反対であり、一方的にこのような内容が示されることには強い憤りを感じざるを得ない。今回の減員について人事室と市職本部との交渉では、「所属長の創意工夫」による「スクラップ・アンド・ビルド」での対応とされているが、どの業務において2%分の業務を減ずる考えなのか明確に示していただきたい。

## ■総務課関連

### 「選挙関係」

近年の選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援を頂いて、何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

また、ここ2回の選挙では投票日前の6日間について期日前投票の時間の延長が実施されている。時間延長については組合員の勤務労働条件に密接にかかわるものであり所属の責任ある対応を求めるものである。

さらに、選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

### 「災害時の対応」

災害時における当区の独自事業として、職員による宿日直業務が行われている。しかしながら、この間、業務検証結果が示されることなく今日に至っており、導入後2年が経過し、今後の業務のあり方について考える時期に来ていると支部としては認識している。

また、宿直明けに体調不良を訴える者も発生し、職員に過度の負担が生じ、安全衛生上問題を持つものであると考えられ、経常業務に影響を及ぼす恐れがあり、早期に所属の責任ある対応を求めておく。

### 「庁舎管理業務」

総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革などによる庁舎管理業務の現場負担が顕著になってきている。とりわけ、「省エネルギー改修（照明 LED 化）ESCO 事業」による庁舎改修も予定されており、新たな繁忙要素であると認識しているところである。現時点での所属の認識を明らかにするとともに今後の誠意ある対応を求めておく。

## ■市民協働課関連

### 「区独自事業」

区独自事業に関わってであるが、明らかに当該部署が長時間労働となっており、オーバーワークになっていないか危惧をしている。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行されるよう所属の責任ある対応を求めておく。

## ■保健福祉課関連

### 「地域福祉関連」（五法・虐待・権利擁護）

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行

体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、虐待防止・DV 関連業務についての行政へのニーズは年々増加しており、さらに近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。また、各種医療助成についても本年4月から抜本的な制度変更が行われようとしている。

加えて、敬老優待乗車証について急な制度変更にともない、本年度の年度途中から対応業務が発生し現場混乱が生じたことも指摘しておきたい。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。

## ■生活保護業務

生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているところであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められるなか、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって依然厳しい繁忙実態が続いている。本年度途中からは調剤券給付方式の変更が行われたが、調剤券交付時における個々のケースワーカーの業務に与える影響も大きく、現場繁忙の新たな要因となっていることから所属の責任ある対応を強く求めておく。

## ■窓口サービス課関連

### 「窓口民間委託」

今般、窓口委託の現場では「偽装請負」防止の対策が新たに図られることになった。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識している。そのうえで、その防止対策については、現場の業務に大きく影響を与えるものと推測されることから、必要な要員配置を含め、所属としての責任ある対応を求めておく。

### 「マイナンバー関係」

マイナンバーに関わるカード発行業務については、業務委託となっているがその全てが委託されたわけではなく依然直営でしなければならない業務も残っている。今後、適切な業務執行体制となるよう所属の丁寧な対応を求めておきたい。

## ■その他

### 「区役所における職員の適正配置」

区役所における職員の適正配置について、この間、区長会や関係局において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中での適正配置は、区役所「間」での「要員数の綱引き」といっ

た状況を招くこととなり、現場混乱をきたす恐れがあると言わざるを得ない。本来の要員配置の考え方としては、あるべき「仕事と人の関係」について緻密な検証を積み上げ、「必要な市民サービス」に的確に対応した業務執行体制を構築するものである。いずれにしろ、適正配置の課題については結果次第では区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすものであることから、現時点での検討状況を明らかにするとともに、今後においても時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるものである。

#### 「メンタルヘルス課題」

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にす職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

#### (所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところである。

- ・職員の2%シーリングについては、所属としても「仕事と人」のバランスに考慮しつつ、業務整理とセットで進めるべきであると認識している。今回のシーリングについては、事務・技術が対象であり、当該職種以外の新たな配置等による工夫を行い、市民協働課の業務において実施する。具体的には係員異動後に事務折衝により説明する。

- ・選挙時においては、支部の指摘にもあるように区総体の業務であり、これまでも区総体で協力体制を図りつつ、執行してきている。前回の衆議院議員選挙において、この間の区長会議等の議論を踏まえて、市選管において、局職員の応援体制の基準が定められ試行実施されたところである。今後も局からの応援も求めながら迅速に執行できる体制を確保するとともに、所属としても経験が浅い職員でも選挙が執行できるように区において執行マニュアルの作成や経験が継承できる体制づくりに取り組む。

- ・現在、区独自で行っている宿日直業務は、災害時の初期初動体制として区民の安全を守るためには必要なものだと考えている。しかしながら、職員の負担にならないように引き続き、宿日直業務の内容や必要性、代替手段等の検討を行い、職員の労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応していきたい。

・庁舎内照明のLED化については、当区においては平成30年度に実施する予定である。照明のLED化は省エネルギー効果を生み出す目的もあるが、職員の職場環境の改善に繋がるものだとも考えている。よって、実施にあたっては、庁舎管理業務の負担増とならないよう関係局と連携しながら、より良い職場環境づくりに努めてまいりたい。

・区独自事業の実施については、ある一定の見直し時期にあると所属としても考えている。現在実施している事業については、昨年の予算要求時にゼロベースで、効率的な事務執行を前提として実施方法等について見直しを行った。今後も引続き職員の負担とならないよう実施手法等の見直しを行い、円滑な業務遂行に努めてまいる。

・保健福祉業務及び生活保護業務においては、区民ニーズの多様化や制度変更に伴う新たな業務知識の習得等が必要であり、繁忙となってきた現状は認識している。しかしながら、新たな要員等の対応にあたっては、当区のみ課題ではないことから、関係局において基本的な考え方が示されるべきものと考えており、その考え方に沿って対応したいと考える。

・窓口業務の民間委託に伴う、いわゆる「偽装請負」にかかる課題については、本年1月31日に別途交渉の場でも示したとおり、所属として実際の業務においては多種多様なケースが想定されることから、市民サービスの低下をきたさないよう適宜モニタリングを実施し、都度必要な対応策を検討することとしている。

・マイナンバーに係る業務については、次年度も引き続き臨時的任用職員を採用するとともに、関係局と調整を行う。

・区役所の職員の適正配置については、区長会議や関係局による検討状況を注視しつつ、大都市制度の検討状況等踏まえ、早い段階での情報提供に努めてまいる。

・職場環境に関わって、職員のメンタルヘルスについては、管理監督者へのヒアリング、ストレス調査の結果等を踏まえた職場状況等を把握し、安全衛生委員会・産業医とも連携しながら、予防策等を検討していく。また、区における厚生会的団体（あさひ花しょうぶの会）の事業による職員間の交流も図りながら、健全な職場風土づくりを進めてまいりたい。

以上、区役所としての考えをお伝えしたが、当区における平成30年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもと、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員に勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいるので、よろしくお願ひしたい。

(支部③)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編については、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。

加えて、2%のマイナスシーリングにかかる要員の減について、本日所属の回答にあった、所属内の人事異動後の事務折衝の際に改めて対象業務の詳細や所属の言う工夫について確認することとする。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市として取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉に限界が生じているのもまぎれもない事実である。

そのうえで、本日の所属回答は単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返すが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても 2018 年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。