

議事録（2019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 31 年 3 月 13 日（水）午後 5 時 45 分～午後 6 時 50 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・ユース担当部長

（組合①）

支部は、11 月 2 日、所属に対し、「2019 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ことから、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 31 年度の要員確保にかかる課題については、11 月 2 日に申し入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築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、所属として、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は交渉事項であるので、これを踏まえ申し入れ項目に対する回答を含めて、平成 31 年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしく願いたい。

1 平成 31 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。その上で来年度については本市全所属に対し、人員マイナスシーリングが課せられており、当区においても 1 名の減員を余儀なくされているところである。今回の減員については、所属として人事配置での工夫を行いながら対応することを考えている。また、効率的・効果的な業務執行体制

を図る観点で、次の機構及び職制整備（整理）を行う。

- ① 防災に関する業務については、昨年に地震や台風の災害があいついだこともあり、地域の防災に対する関心が急激に高まり、地域課題のうち防災が占める割合が大きくなっていることから、現行の総務課から市民協働課に移管し、防災・防犯を担当する新たな職制整備のもと、地域振興支援業務と一体的に行うこととする。
- ② まち魅力創出関係業務については、区全体の広報と一体的に発信する方が、より効果的であることから、現行の市民協働課から総務課に移管する。また、これにより総務課においては企画要素が増えることから、課の名称を企画総務課に改めることとする。
- ③ 区内北西部のまちづくり計画や区教育関係業務の充実を図るため、企画調整担当に担当係長を新たに1名配置する。
- ④ 窓口サービス課長と保険年金担当課長とのポストの一本化を図り、保険年金業務を担当する課長代理を新たに配置する。
- ⑤ 保険年金業務を担当する係長のポストの整理を行う。

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 「4条任期付職員」の任用についても、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 「会計年度任用職員」の任用についても、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に対応する。

7 「大規模災害」発生時の初動対応については、今年度に当区独自で行っていた宿日直体制を代替手段に変更することにより廃止したが、今後も引続き区民の生命や財産を守るべく区役所の体制を強化するなど関係先、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。

- 8 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、所属としての考えをお伝えしたが、当区における平成 31 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しうる業務執行体制の構築を行ってまいりますので、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、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

#### ■ 1%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 1%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員配置での工夫で対応するとされているが、どの業務において 1%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。一方、見直された人員については、「区政の充実支援」に充てられると聞いているが、当所属においては積極的に活用しようとしてきてきているのか示していただきたい。

#### ■ 「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

区長会議は、12月21日に「各区役所の職員配置数について（提言）」について協議し、2019（H31）年4月1日付で2名増員を3区、1名増員を3区、2名減員を2区、1名減員を5区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、現状維持区にされているが、配置数を導く検討内容や対応、公表時期など、問題があるものと認識する。今回の内容は、配置数を検討するにあたって、各区の特殊事情や特有の業務等を含め、緻密な業務量の検証を先送りにした拙速な判断であり、それによって職場に労働過重と混乱を招くばかりか、それによって市民サービスの後退につながることは必至であると認識する。さらに、この間の社会制度改革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を強行させた姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえません。今回問題についての所属としての認識を求めるとともに、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに

必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。

## ■総務課関連

### 「選挙関係」

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。

一方、選挙時においては期日前投票事務や、立会演説会関連事務などの担当課が割り当てられている。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。

### 「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として考え方が示されたが、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。また、こうした大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等も想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身現場の業務執行体制の確保に所属としての責任ある対応を求めるものである。

## ■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・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

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、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。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。さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めている。

さらに、2019 年度は 3 年に 1 度の「民生委員・児童委員一斉改選」が行われる。経常業務はもとより、選挙事務等と時期的にも被ることから繁忙・煩雑になることが予想される。円滑にそれぞれの業務が進められるように、所属として体制確保を含めた責任ある対応を求めている。

#### 「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」

大阪市公正職務審査委員会は、昨年 11 月に「生活保護実施体制における社会福祉主事の配置等」に関わって、社会福祉法の趣旨を満たす SV 及び CW の配置について具体的な計画を策定するよう市長に対して勧告した。この間、組合としては生活保護エリアも含めた各職場について職員の年齢構成や人員不足、職場の疲弊など、多くの問題点を指摘してきた経過がある。これらに対し、市側は「職制が自らの判断と責任において行う」として、一方的な配置を行ってきており、急増するニーズに対し場当たり的に対応してきたと言わざるを得ず、結果として「違法」と指摘されるような事態を生じさせており、市側責任は重いと言わざるを得ない。現場の要員不足は既に限界に来ており、仮に全区役所で複数名の資格取得のための研修派遣を行うのであれば、(業務に密接に関係する資格取得に関する研修等は「業務」のため) 補うための人員は必須であり、職員の過重な負担や事務の遅延をまねくことは許されないと認識する。さらに、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めたい。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中、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。現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、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

##### 「窓口業務民間委託」

今般、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」が新たにはかかれている。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。「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。一方、業務委託開始から 4 年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務(受

付対応・システム入力等) に関して経験をもたない担当職員が増加している。今般の「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら新たな業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは言うまでもない。所属としての責任ある対応を重ねて求めるものである。

#### 「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。現場実態を踏まえた適切な業務執行体制となるよう所属の責任ある対応を求めている。

#### ■その他

##### 「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する。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”を大切にする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いる。

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1%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、窓口サービス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。

また、当区では昨年発生した地震や台風により防災に関して多くの課題が浮き彫りとなったことから、「区政の充実支援」として、防災体制の強化を目的とした要員を関係部局と調整している。

・区長会議において提言された各区役所の職員配置数については、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関係局との調整を行い、適正な配置を求めている。

・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。また、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。

また、選挙時には一部の担当課だけが労働荷重に繋がらないよう区総体として業務を割り振るなど責任を持って対処していく。

・災害時の対応においては、当区は木造の老朽家屋が多いことから、災害発生時には多くの被害が発生すると推測される。昨年発生した地震や台風においても多くの被害があり、避難所の開設や被災証明の発行手続きに多くの人員や時間を費やし対応してきたところである。このことから災害発生時においての人手不足は否定できないものであるが、所属としては限られた人員で区民の生命や財産を守るためには、当区が従来から進めてきた自助・共助・ご近助を一層強化しなければならないという認識である。そのためにも、所属においてポストの付け替えや所管担当課の変更を行うことにより防災体制を強化し、区災害対策本部としての役割を果たせるように取り組んでいく。

・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ことから、一部事業では直営では無く民間団体へ実施主体をシフトするなどの工夫を行い、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。今年度については、その移行時期でもあったことから、超過勤務が増加していることについては所属としても認識しているところである。今後も引続き職員の負担とならないように実施手法等の見直しを行い、円滑な業務遂行に務めてまいる。

・子育て支援業務体制や民生委員・児童委員の一斉改選業務については、他業務の繁忙時期を勘案し、適正な配置や事務分担等の検討を行い、円滑な業務執行体制の確保に努めてまいる。

・大阪市公正職務審査委員会の勧告については、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。

また、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、昨年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。

・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、所属として現時点の考えをお伝えしたが、当区における平成 31 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りますので、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、1%のマイナスシーリングにかかる要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も示されることもなく、我々としては問題を持つものと認識する。

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 2019 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。