

議事録（2020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 令和2年3月19日（木）午後6時00分～午後7時45分

場 所 旭区役所第1会議室

出席者 区役所 企画総務課長・企画総務課長代理・企画総務課担当係長

支 部 支部長・副支部長・書記長・執行委員3名

（組合①）

支部は、11月22日、所属に対し、「2020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）

令和2年度の要員確保にかかる課題については、11月22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、それを踏まえながら、申入れ項目に対する回答を含め、令和2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、何卒よろしくお願いしたい。

1 令和2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

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、所属として今年度要員を増やしている担当での調整と、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 今年度は窓口サービス課長と保険年金担当課長のポストを一本化した。その際に経過措置として、課長代理を新たに設置し、保険年金業務を担当する係長ポストの整理を行っている。次年度も引き続き、業務バランスを考慮したうえで、業務ラインを整理するとともに、係長ポストの新設と廃止を行ったうえで、保険年金担当課長代理ポストの見直しを行う。
- ② 子どもに関する業務は地域福祉担当と保健子育て支援担当とに分かれているが、内容によっては、これら2担当が密接に連携する必要がある。これら2担当の連携の強化を目的として、保健福祉業務を担当する課長代理ポストを新たに配置する。

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、今後想定される事業等についても、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」の任用については、職務内容を十分に精査したうえで、引き続き関係局と調整のうえ配置するように対応する。

7 「大規模災害」発生時の初動時対応については、今後も引き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 各区役所の職員配置数については、区長会議の決定事項であるものの、区における実情や実態を踏まえたうえで関係局と調整を行い、適正な配置を求めていく。

9 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。

以上の考えに基づき所属として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、支部とし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「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1%分の業務を減ずる考えなのか、また移管される業務や新規・拡充する業務がある場合、どのような整理を行う考えなのか明確に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

昨年に引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年11月22日に協議し、2020年4月1日付で2名増員を2区、1名増員を1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。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特殊事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。また社会制度変革に伴う区業務量の変化、また局からの権限移譲の影響により業務量が増加していることなど、そうした実態を鑑みず、そして本来あるべき適正な職員数を導こうとせず、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと

言わざるをえない。とりわけ区長会議は、各区役所における「標準配置数の算出手法」について「昨年度の提言における算出手法を継続することを基本とする」とし、指標の数値に関わっては、直近の数値に時点修正を行っており、また若干の指標の見直しも行われているものの、標準配置数の数値が多く新区で前回と比べ異なる結果となっていることから、指標・標準配置数の信憑性・信頼性に疑義が生じており、前回「提言」に基づき実行された増減員の責任性も問われる事態となっている。「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題について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

「会計年度任用職員の労務管理関係」

2020年4月から新たに設置される「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなることから、人事担当等での業務負担が増加することが予想されている。また、それぞれの課における負担増も想定されることから、所属として実態を把握しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

「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、局職員の応援もあり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、期日前投票事務は窓口サービス課、立会演説会関連事務は市民協働課が受け持つなど、経常業務とあわせての業務対応が求められる。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も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。

「国勢調査関係」

2020年10月1日を基準にして行われる国勢調査の対応について、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことが必要である。また、再度の「住民投票」が今秋に実施されることも濃厚になっていることから、あわせて現場混乱を生じさせることのないように対応することが求められている。現時点での所属の認識を明らかにするとともに、今後の責任ある対応を求めておく。

■市民協働課関連

「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、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、昨年の台風 19 号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後も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・支援等が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関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

■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おきたい。

「保健福祉課におけるレイアウト変更について」

子育て支援業務において、こどもサポートネット事業の全市展開や重大な児童虐待ゼロに向けた取組など、新たな事業実施に伴うスペースの確保等が課題となっており、これにあわせて保健福祉課で大幅なレイアウトの変更が実施されると聞き及んでいる。実施に際しては、休日勤務対応など経常業務とは別の対応が生じてくるものと考えられることから、所属としての対応について説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」

4 条任期付職員の任用については、2020 年度以降も「再々導入」することが決定されたが、すでに導入以降 10 年が経過しようとしており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を

行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めておきたい。また、昨年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画（H31年度～H37年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。また、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。とりわけ、被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われると聞き及んでおり、具体には、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」を設置して業務実施するとしているが、欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題があるものと認識している。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5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」

マイナンバーカードの普及に向けた体制整備について、すでに本年1月よりスタートしているが、会計年度任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても2020年度中の実施を目指していると聞き及んでいるが、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保等が課題となっているが、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環

境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

■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であるが、パワーハラスメントなどのハラスメントを防止するための体制整備などメンタル不調が発生しない“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、今年度要員を増やしている市民協働課の防災安全担当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、当区では特に高齢者問題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、福祉サービス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。

さらに移管される業務や新規・拡充する業務がある場合は、それら業務を執行する要員も併せて必要であるということは認識している。既存業務の縮小や代替要員を要望するなど関係局との調整を行い、円滑な業務執行体制の確保に努めてまいる。

・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、当区は現状維持となっているが、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く。

・会計年度任用職員の労務管理については、従来までの業務量に対して、負担は増えると認識しているが、実際にどのくらいの影響があるかは、業務を遂行する中で適時把握し、適正な業務体制を確保していく。

・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今後も引き続き取り組む。

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。

・国勢調査においては、支部の指摘にもあるように「住民投票」が実施された場合、事務が輻輳し、繁忙となることは認識している。特に企画総務課においては国勢調査と住民投票に関する事務の主管となる担当であることから、特定の職員だけが業務負担とならないように年度当初から係員の配置や事務分担を考慮して対処していく。

・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。一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、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。

・子育て支援業務体制については、地域福祉担当と子育て支援担当に関わる業務であることから、新たなポストを配置するなど横断的かつ効率的に業務が執行できるように体制を整える予定である。また、福祉五法職場は区民ニーズの増加等から労働時間が増加しているという状況であるというのは認識している。所属としても職員負担を軽減するため関係局との調整を行い、適正な配置や事務分担等を検討し、円滑な業務執行体制の確保に努めてまいり。

・「こどもサポートネット事業」や「4歳児訪問事業」については、次年度から全市展開することになっており、さらに「あさひ子育て見守り事業」を当区で実施する予定である。これらの事業を実施するにあたり、7人の職員を受け入れる必要があるため、2階の保健子育て支援担当および地域福祉担当の事務スペースのレイアウト変更を行う。それらレイアウト変更の作業について、基本的には業者へ発注し、職員の負担にならないように努める。また、休日勤務等が発生した場合は、代休を取得できるように配慮し、勤務労働条件の確保に努める。

・4条任期付職員の任用や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。

さらに次年度から生活保護業務において「訪問調査等担当」の業務を一部見直し、「支援プログラム担当」を配置し、被保護高齢世帯のサポートを行うが、実施に伴う課題等については、関係局と調整を行い、実施体制を整えていく。

- ・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、所属としては実際の業務において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。

- ・マイナンバーカードの普及に向けた体制整備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、実施スペースについては、本来の区役所業務に影響がでない範囲で確保し、対応したいと考える。

- ・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、所属として現時点の考えをお伝えしたが、当区における令和2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、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、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 2020 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。