

議事録（令和6年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合旭区役所支部との団体交渉】

日時：令和6年3月22日（金） 18時00分から18時40分

場所：旭区役所 3階第1会議室

所属出席者：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

組合出席者：支部長、副支部長、書記長、執行委員

【支部長】

支部は、2024年度の適正な業務執行体制を確保するため、9月28日、所属に対し、「2024年度要員確保に関する申し入れ」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。

【総務課長】

令和6年度の要員確保にかかる課題については、9月28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、申し入れ項目に対する回答を含め、令和6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いたします。

1 令和6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、職員の労働過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、職員の労働過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 定年年齢の段階的な引き上げについては、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。

4 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。

5 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。

6 「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。

7 「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。

8 感染症拡大時の対応については、引き続き関係局と連携しながら、適正な業務執行体制の確保について検討してまいりたいと考えている。

「大規模災害」発生時の初動時対応についても、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、要請に基づく被災自治体への支援等については、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、職員の安全確保に十分配慮し、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。

9 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。

10 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、よろしくお願いしたい。

【支部長】

今、所属から、来年度の「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示された。申し入れの際にも何点か指摘したが、その後の経過を踏まえて何点か指摘しておきたい。

■「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

区長会議は今年度当初の人財部会において、2023 年度同様に「次年度についても引き続き増減調整はしない」とした方向性を示して以降、議論がなされていないことから、この間の「提言」に関わって我々が指摘してきた「要員数の綱引き」や「24 区役所間での要員の奪い合い」については 2023 年度と同様に 2024 年度業務執行体制においても実施されないこととなった。この間申しあげているが、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。さらに社会制度変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

役所間での要員の奪い合い」を生じさせる姿勢は大きな問題を持つものと言わざるを得ず、引き続きその動向に注視しておく必要があると考える。その上で、「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こ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」

「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っている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証をしつつ、体制整備を含めた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、この間の要員減により区役所職員のみでは対応不可能となり、局職員の応援もあって、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、期日前・不在者投票事務については窓口サービス課・福祉課・保健子育て課・生活支援課が、個人演説会や啓発関連事務は地域課・防災安全課・まち魅力課が受け持つなど、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。

■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、申し入れに対する所属の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。また、感染症等発生時においても同様である。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。

本年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより甚大な被害が発生し、被災地での避難生活は過酷なものとなっている。大阪市では輪島市への対口支援として職員の派遣を行っており、区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されている。派遣された区役所職員は、作業服等十分な被服の支給も受けず派遣され、法定休息時間の取得もままならないまま被災地支援業務に従事する状況となった。大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等はいかねてより行われているものであり、職員の勤務労働条件を確保するためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、改めて認識すべきであるとする。今後も引き続き派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元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、連年、膨大な超過勤務が生じている業務もあるなど、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。行政ニーズの増加、度重なる法律や制度改正が行われるなか、障がい福祉業務では、身体障がい者手帳・療育手帳・精神障がい者保健福祉手帳の所持者数や、障がい者・児福祉サービス受給者が年々増加している。高齢者福祉業務においても、高齢者人口や認知症高齢者等は増加の一途であり、虐待対応などの負担が増大している。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、成年後見制度市長申立関係業務も大幅に増加している。保育所担当が保健子育て課に移管されたことに伴う人員が減少した状況であっても、現場レベルでは他業務担当者の応援など不断の努力により業務が遂行されているが、超過勤務の実態などを踏まえると、現在の人員では対応が困難であることは明らかである。子育て支援関係業務においても、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。虐待やDV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。保育所担当業務においては、職員自身の業務改革により超過勤務が減少しているが、保育施設の利用需要は年々増加しており、毎月の途中入所利用調整に加え、次年度一斉入所の利用調整など膨大な業務を抱えている。さらに改正児童福祉法により子ども家庭センターが新設されるほか、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。福祉五法業

務や子育て支援業務に関わる体制について、業務内容・業務量に見合った整備が必要であり、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求める。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連等」

4条任期付職員の任用については、すでに導入以降15年近く経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、「再々導入」から4年が経過することから、福祉局において任期更新の事務が行われているところであるが、同時に任期付職員の減員についても確実に実施していくことが示されている中、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いる。また、2018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（R1年度～R7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が発生すると考えており、この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、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題やCW業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として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、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」

この間、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」がはかられてきている。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おり、「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こ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9年が経過する中、現場では受付対応・システム入力等の事業者へ委託して

いる業務に関して経験をもたない担当職員が増加している。「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ておく。

「マイナンバー・住民情報関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続く事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区に対応に関わって説明を求めたい。申し入れの際にも申しあげたが、現状においても交付業務をはじめとし、住所変更などに伴う、マイナンバーカードの券面更新などの業務が増大しているが、申請・交付件数が増加することによりさらなる業務増大が見込まれる。このように大きな増要素に対しては市民サービスの低下や現場混乱をきたさないように、体制強化として要員配置が必要なものとする。

なお、住民情報担当が担う業務は、多くの区民等を相手に常時窓口や電話での対応が求められる業務である。窓口業務の委託化以降、受託業者の「労働者」が定着しない状況にあり、また委託に際して現場の要員を切り出しておきながら、委託業務の運用変更により、その一部が本市職員に返されている実態もある。さらに、待ち時間の増大など市民サービスの後退をきたさないため、勤務時間中は窓口や電話対応に終始せざるを得ない状況となっている。加えて、学校選択制に関する業務の住民情報担当への完全な移管などによっても業務量は増加しており、このような実態から内勤業務を勤務時間外に行わざるを得ず、十分な業務執行体制が確保されているとは言えない状況となっている。また、本年3月1日からは戸籍広域交付制度の運用が開始されたところであり、運用変更に伴う影響はもちろんのこと、システムが十分に稼働できていない状況が続いており、その対応も発生しているところである。

いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務執行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。メンタル不調が原因により休職となるケースも多く、2022年度には新規採用者を含む若手職

員数名が退職する事態となった経過もある。その発端にはさまざまな要因があると考ええるが、所属として、引き続きその把握に努めるとともに、各課長と連携し、対策を図られたい。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をはじめとした各種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。

「ハラスメント対策」

メンタルヘルスの課題でも触れたが、パワーハラスメントなどのハラスメントはあってはならないことである。過重労働が発生している環境ではハラスメントの発生リスクもより高くなることから、相談体制のより一層の整備をすすめることはもちろんのこと、所属としてハラスメントが発生しない具体的かつ実効性のある対応を行うよう強く求める。

「超過勤務及び要員に関わる課題」

超過勤務に関わる課題については、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき、超過勤務の縮減が図られているところであるが、そもそも、十分な人員が確保できていないことに加え、業務量が増える状況にあっては、超過勤務を縮減することは到底不可能であると認識している。「令和4年度所属別時間外勤務状況資料」において、24区役所のうち旭区の一人当たりの年間時間外勤務時間数が一番多いという結果も出ていたことから、所属として適切な勤務時間管理はもとより、業務執行体制の構築も含め、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、職員の健康保持からも年次休暇等の取得勧奨や年間総労働時間の縮減を図るよう強く求めておく。

要員に関わる課題について、フルタイム職員ポストを短時間職員に置き換える配置がなされた事例がある。短時間職員ポストをフルタイム職員に置き換えることはできない。また、会計年度任用職員に置き換えた場合も同様である。人員が少ない状況に加え、フルタイム職員を確保できなければ、より現場は労働過重となる。将来のことも見据え、フルタイム職員を確保するとともに、そのポストを安易に会計年度任用職員に置き換えることがないよう所属として責任ある対応を求めておく。

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。

【総務課長】

ただいま支部長よりご指摘のあった事項について所属の考え方を示す。

■「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

区長会議において提言された各区役所の職員配置数について、今後も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。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

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、負担は増えていると認識しているが、業務がある程度定型化できてきており、導入当初に比べ負担は減ってきている。今後、業務執行を工夫し、さらに負担を減らしていきたい。

「選挙関係」

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業務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過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。

■市民協働課関連

「災害時における対応について」

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。この間発生している地震や台風においても多くの被害があり、避難所開設や被災証明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ける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・共助の重要性をより一層強化し、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。

この間の市からの要請に基づく被災自治体への支援等においては、現場に負担が発生していることは重々認識している。より職員が安心して従事できるように、また、職員の負担にならないよう必要な対策を検討したうえで関係局との調整を行い、対応してまいりたい。

■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）」

地域福祉・子育て支援関連の職場については、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。来年度の「子ども家庭センター」の新設も踏まえ、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等」

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。

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に関わっては、職員の負担にならないよう必要な対策を検討したうえで関係局との調整を行い、対応してまいりたい。

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。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託」

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・住民情報関係」

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、事務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、事務改善や業務執行の工夫等により、職員の労働過重に繋がらないよう責任を持って対処していく。

■その他

「メンタルヘルス課題」

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、職員安全衛生委員会及び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。

「ハラスメント対策」

所属としてもパワーハラスメントなどのハラスメントはあってはならないことであると認識している。過重労働が発生している環境ではハラスメントの発生リスクもより高くなることから、令和3年2月より「大阪市旭区役所ハラスメント防止会議」を設置し、部長級以上の幹部職員等によるハラスメントのほか、特に組織として対応する必要がある場合に、会議において協議することにより、ハラスメント防止及び排除の取組の充実を図ってまいることとしており、ハラスメント事例には適切に対応したい。

「超過勤務及び要員に関わる課題」

職員の健康保持・増進及びワーク・ライフ・バランスを図ることが、心身のリフレッシュを促進し、結果として職員の士気を高め、公務能率を向上させることに繋がるものであると認識している。引き続き、時間外勤務命令の適正化として、事前命令・事後確認の再徹底を行っていくとともに、時間外勤務の必要性についての精査も行いながら、日常的に効率的な業務の進行管理を十分に行うなど、管理監督者の責務として、時間外勤務の縮減に向けた取組を行ってまいりたい。

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。

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6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、よろしくお願いいたします。

【支部長】

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。

また、福祉五法関連職場や窓口委託における「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件については、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。

さらに、申し入れ交渉時に求めた回答の根拠となる資料や書面の提示もこの間一切されないなかでの回答となったことについては大変遺憾であると言わざるを得ない。

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。

繰り返しになるが、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2024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。