

議事録（令和 7 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 7 年 3 月 21 日（金） 18 時 00 分から 18 時 50 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

【支部長】

支部は、2025 年度の適正な業務執行体制を確保するため、9 月 30 日、所属に対し、「2025 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 7 年度の要員確保にかかる課題については、9 月 30 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 7 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たい。

- 1 令和 7 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」の取扱い等については、平成30年度末に策定した充足率向上計画に沿って段階的に本務職員の採用を進め、市民サービスが低下しないよう関係所属と連携を図ってきたところであり、令和6年度末をもって任用は終了する予定である。
- 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 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、よろしくお願いいたします。

【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。

■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。

昨年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市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ることとなった。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、認識すべきであると考えている。今後もしばしば災害発生時における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。障がい福祉については、社会の理解を得られる環境整備が進むほど対象者が増加する分野であるため、比例して今後も業務量は増加していく見込みである。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。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、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たほか、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、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 2025 年度において任用は行われないこととなるが、任期付職員が担ってきた業務の重要性を鑑み、安定的な雇用への道筋が確保されるべきであると考えており、本務化に向けた働きかけなど所属の責任ある対応を求めてきた。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は、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、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 10 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。市民サービスの低下や職場混乱を起こさぬようにする為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。

「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、当区の対応に関わって説明を求めたい。また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務について、担当

者は今後想定される業務量増大に対して不安感を抱いている。昨年の3月1日から戸籍広域交付制度の運用が開始されたが、運用変更に伴う影響はもちろんのこと、稼働当初はシステムが十分に稼働できていない状況が続いていた経過もあることから、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、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。特に早期退職希望がある場合には、その経過等も踏まえた状況把握に努められたい。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。

【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。

■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応していく。

■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。今年度の「子ども家庭センター」の設置も踏まえ、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」の取扱い等については、平成30年度末に策定した充足率向上計画に沿って段階的に本務職員の採用を進め、市民サービスが低下しないよう関係所属と連携を図ってきたところである。また、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、また、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務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7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、よろしくお願いしたい。

【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 2025 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。